



**Welke toekomst hebben oudere werknemers
in Beschutte Werkplaatsen?**

Projecten voor de eindeloop- baanbegeleiding van gehandicapte werknemers

Beschrijving van 13 projecten die met de steun van de Koning Boudewijnstichting werden uitgevoerd door Beschutte werkplaatsen en 'des Entreprises de Travail Adapté': getrokken lessen en verworven kennis

**Welke toekomst hebben oudere werknemers
in Beschutte Werkplaatsen?**

Projecten voor de eindeloop- baanbegeleiding van gehandicapte werknemers

Beschrijving van 13 projecten die met de steun van de Koning Boudewijnstichting werden uitgevoerd door Beschutte werkplaatsen en 'des Entreprises de Travail Adapté': getrokken lessen en verworven kennis

COLOFON

Welke toekomst hebben oudere werknemers in Beschutte Werkplaatsen?

Projecten voor de eindeloopbaanbegeleiding van gehandicapte werknemers

Beschrijving van 13 projecten die met de steun van de Koning Boudewijnstichting werden uitgevoerd door Beschutte werkplaatsen en 'des Entreprises de Travail Adapté': getrokken lessen en verworven kennis.

Een uitgave van de Koning Boudewijnstichting,
Brederodestraat 21 te 1000 Brussel

REDACTIONELE BIJDRAGE

Marinette Mormont, Agence Alter
Lies Devrieze, Tempera

COORDINATIE VOOR DE KONING BOUDEWIJNSTICHTING

Françoise Pissart, directrice
Pascale Taminiaux, projectverantwoordelijke
Stefanie Biesmans, projectmedewerker
Ann Vasseur, assistent

GRAFISCH CONCEPT

Pupil

VORMGEVING

Tilt Factory

PRINT ON DEMAND

Manufast-ABP vzw, een bedrijf voor aangepaste arbeid

Deze uitgave kan gratis worden gedownload van onze website www.kbs-frb.be

Een afdruk van deze elektronische uitgave kan (gratis) besteld worden: on line via www.kbs-frb.be, per e-mail naar publi@kbs-frb.be of telefonisch bij het contactcentrum van de Koning Boudewijnstichting, tel +32-70-233-728, fax +32-70-233-727

WETTELIJK DEPOT:

D/2893/2010/04

ISBN-13:

978-90-5130-689-7

EAN:

9789051306897

BESTELNUMMER:

1972

maart 2010

Met de steun van de Nationale Loterij

SAMENVATTING

Beschutte werkplaatsen in Vlaanderen, en de *Entreprises de Travail Adapté (ETA, bedrijven voor aangepaste werkgelegenheid)* in het Waals Gewest en in Brussel, bieden gehandicapte personen die geen toegang hebben tot de klassieke arbeidsmarkt, betaald werk aan. Vandaag moeten deze ondernemingen het hoofd bieden aan de problemen die voortvloeien uit de globale vergrijzing van de bevolking. De levensverwachting van gehandicapte personen is aanzienlijk toegenomen. Beschutte werkplaatsen en *ETA's* hebben dus steeds meer oudere personeelsleden in dienst.

Met het ouder worden vergroot ook de kans dat deze werknemers een aantal moeilijkheden ondervinden: ze worden sneller moe, een afnemende beroepsbekwaamheid treedt op, ze hebben een lagere motivatie of maken een verandering in hun familieomgeving mee. Doorgaans hebben ze ook moeite om uit te maken wat ze in de toekomst willen doen, en om te bepalen wanneer ze op pensioen willen gaan. De ondernemingen die deze personen tewerkstellen, krijgen zo te maken met een lagere productiviteit en moeten de werkplek aanpassen aan de oudere werknemers. Ze willen hun werknemers aan de vooravond van hun pensioen niet aan hun lot overlaten en proberen hen daarom voor te bereiden op dit scharniermoment, zowel op het vlak van de noodzakelijke administratieve stappen als op het vlak van de sociale netwerken waarop ze beroep kunnen doen.

Eind 2008 lanceerde de Koning Boudewijnstichting een projectoproep voor beschutte werkplaatsen en voor *ETA's* om steun te verlenen aan initiatieven die het arbeidskader en -ritme proberen aan te passen aan oudere gehandicapte werknemers en/of die hen proberen voor te bereiden op hun pensionering. Er werden dertien projecten geselecteerd: vijf in het Waals Gewest, één in de Duitstalige Gemeenschap, twee in Brussel en vijf in Vlaanderen.

De uitgevoerde initiatieven streven allemaal eenzelfde doel na: inspelen op de individuele noden van oudere werknemers. Deze kunnen rechtstreeks te maken hebben met hun welzijn op het werk, maar ook met andere aspecten van hun leven. Huisvesting, ontspanning, gezondheid, administratieve stappen inzake pensionering enz. Vrijwel alle noden kunnen aan bod komen.

De opgestarte projecten getuigen van een grote verscheidenheid. In sommige gevallen kon men via individuele gesprekken met de werknemers, en soms ook samen met hun familieleden, meer inzicht krijgen in de behoeften en verwachtingen van elke werknemer wanneer

zijn loopbaan over afzienbare tijd stopt. Zo konden individuele oplossingen worden uitgewerkt: ergonomische aanpassingen van de werkplek, een ander arbeidsritme, een omschakeling binnen het bedrijf, enz. Andere bedrijven gingen uitgebreid in op het moment van de pensionering van de werknemers via individuele of collectieve voorlichtingsinitiatieven. Ze ontwierpen communicatie-instrumenten afgestemd op deze doelgroep, zoals een voorlichtingsbrochure, een praktische pensioengids. Ook dat is een individuele begeleiding naar het pensioen; er wordt rekening gehouden met alle facetten die bij de overgang kunnen voorkomen en er wordt geprobeerd om hen door te sturen naar andere actoren en structuren die deze erg kwetsbare ouderen wellicht verder kunnen helpen. Momenteel loopt nog een onderzoek in Brusselse *ETA*'s om deze kwestie verder uit te klaren. De resultaten zullen worden gebruikt om aangepaste oplossingen uit te werken voor de problematiek. Deze publicatie wil meer zichtbaarheid geven aan de uitgevoerde projecten, ze wil er lessen uit trekken en de verworven kennis verspreiden binnen de sector.

ZUSAMMEN- FASSUNG

Die Unternehmen für angepasste Arbeit - in der Wallonischen Region und in Brüssel „Entreprises de Travail Adapté (ETA)“, in Flandern „beschutte werkplaatsen“ und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft früher „beschützende bzw. geschützte Werkstätte“ genannt - haben zum Ziel, Behinderten, die keinen Zugang zum herkömmlichen Arbeitsmarkt haben, einen bezahlten Arbeitsplatz zu bieten. Auch diese Unternehmen müssen sich inzwischen den Herausforderungen der globalen Alterung der Bevölkerung stellen. Die Lebenserwartung der Behinderten ist erheblich gestiegen, sodass die Unternehmen für angepasste Arbeit in den verschiedenen Regionen des Landes alterndes Personal beschäftigen.

Mit werdendem Alter können diese Arbeitnehmer mit einer Reihe von schwierigen Situationen konfrontiert werden: sie ermüden schneller am Arbeitsplatz, ihre beruflichen Fähigkeiten lassen nach, ihre Motivation sinkt oder sie erfahren Änderungen in ihrem Familienumfeld. Generell fällt es ihnen auch sehr schwer, sich in die Zukunft zu projizieren und ihren Rückzug in den Ruhestand zu erwägen. Für die Unternehmen, die sie beschäftigen, ergibt sich aus diesen Schwierigkeiten unter anderem ein Produktivitätsrückgang sowie die zwangsläufige Anpassung der Arbeitsplätze dieser älteren Arbeitnehmer. Da die Unternehmen für angepasste Arbeit bemüht sind, diese Arbeitnehmer kurz vor ihrer Pensionierung nicht im Stich zu lassen, versuchen sie, diese auch auf diesen Wendepunkt vorzubereiten, sowohl bei den erforderlichen Behördengängen als auch gegenüber den zu mobilisierenden sozialen Netzwerken.

Aus diesem Grund hat die König-Baudouin-Stiftung Ende 2008 zwei Projektauftrufe (jeweils für die Unternehmen für angepasste Arbeit / „Entreprises de Travail Adapté (ETA)“ und die „beschutte werkplaatsen“) zur Unterstützung von Projekten gestartet, die darauf hinauszielen, den Arbeitsrahmen und Rhythmus der älteren behinderten Arbeitnehmer anzupassen bzw. diese Personen auf die Pensionierung vorzubereiten. Anschließend wurden dreizehn Projekte ausgewählt: fünf in der Wallonischen Region, eines in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, zwei in Brüssel und fünf in der Flämischen Region.

Die realisierten Projekte zeugen alle von einer und derselben Sorge: die Erfüllung der individuellen Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer, ob in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem Wohlbefinden am Arbeitsplatz oder in anderen, außerberuflichen Lebensbereichen. Das Spektrum der angegangenen Probleme ist breit gefächert: Wohnung, Freizeit, Gesundheit, Behördengänge im Hinblick auf die Pensionierung usw.

Die realisierten Projekte nehmen verschiedene Formen an. In manchen Fällen konnten die Bedürfnisse und Erwartungen des betreffenden Arbeitnehmers im Hinblick auf das Ende seiner Karriere im Rahmen von persönlichen Gesprächen ermittelt werden, in die manchmal auch Familienangehörige mit einbezogen wurden. So konnten individuelle Anpassungen vorgenommen werden: ergonomische Änderungen am Arbeitsplatz, Anpassungen des Arbeitsrhythmus, berufliche Neuorientierungen innerhalb des Unternehmens, ... In anderen Unternehmen wurden im Hinblick auf die Pensionierung individuelle bzw. kollektive Sensibilisierungskampagnen durchgeführt und spezifische Kommunikationsmittel für dieses Zielpublikum erarbeitet: Infobroschüre, praktischer Leitfaden zum Thema Pensionierung usw. In einem weiteren Projekt wird ebenfalls individuelle Betreuung auf dem Weg in den Ruhestand geleistet, unter Einbeziehung aller möglichen Aspekte dieses Übergangs und mit dem Versuch einer Übergabe der Betreffenden an andere Akteure bzw. Auffangstrukturen, die diese besonders hilfsbedürftigen Senioren unterstützen können. Zurzeit wird in den Unternehmen für angepasste Arbeit in Brüssel auch eine Studie durchgeführt, um eine entsprechende Zwischenbilanz zu ziehen. Anhand der Befunde dieser Studie sollen dann passende Lösungen für diese Problematik erarbeitet werden.

Zweck der Veröffentlichung dieses Dokuments ist es, den realisierten Projekte ein Schaufenster zu bieten, die nötigen Lektionen daraus zu ziehen sowie die dabei erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen innerhalb des Sektors zu verbreiten.

INHOUDSTAFEL

Samenvatting	5
Zusammenfassung	7
Vooraf	11
Inleiding	13
1. De veroudering van gehandicapte werknemers	15
1.1. De effecten van het ouder worden op gehandicapte werknemers	15
1.2. Motivatie en welzijn van oudere gehandicapte werknemers	15
1.3. De pensionering, synoniem van een "zwart gat"?	16
1.4. Vergrijzing en veranderingen in hun naaste omgeving	17
1.5. Effecten op beschutte werkplaatsen en ETA's	17
2. Inrichten van het werk op het einde van de loopbaan ...	19
3. De werknemer voorbereiden en toeleiden naar de pensionering	23
4. Obstakels en succesfactoren bij het opzetten van projecten	27
5. Perspectieven	29
6. Lijst van de projecten die de Koning Boudewijnstichting steunt in het kader van de projectoproep 'Welke toekomst hebben oudere werknemers in beschutte werkplaatsen?'	33

VOORAF

In 2008 lanceerde de Koning Boudewijnstichting een projectoproep gericht aan de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen en de *Entreprises de Travail Adapté (ETA, ondernemingen voor aangepaste werkgelegenheid)* in het Waals Gewest en in Brussel. Bedoeling was om initiatieven te steunen die onderzochten hoe het arbeidskader en -ritme van gehandicapte personen, werkzaam in beschutte werkplaatsen, kan worden aangepast en/of hoe deze personen kunnen worden voorbereid op hun pensionering.

De sector moet immers leren omgaan met de uitdagingen die voortvloeien uit de vergrijzing van de bevolking. Het is vooral belangrijk om het uurrooster en/of het arbeidsritme van oudere werknemers aan te passen. Wanneer het moment aanbreekt om op pensioen te gaan, hebben deze werknemers het gevoel dat hun leven volledig overhoop wordt gehaald. Ze worden immers niet opgevolgd noch worden ze er specifiek op voorbereid om hun leven te organiseren van zodra hun tewerkstelling in een beschutte werkplaats afgelopen is. Het leek ons belangrijk om concrete, vernieuwende initiatieven te ondersteunen die dit willen verhelpen. Dertien projecten konden in dit kader rekenen op steun van de Stichting.

De Koning Boudewijnstichting vroeg aan Agence Alter om, in samenwerking met Tempera, een overzicht te maken van de gesteunde projecten en om lessen te trekken uit de toegepaste methoden, de vastgestelde obstakels en de succesfactoren. Het is de bedoeling om de uitgevoerde projecten op die manier meer zichtbaarheid te geven en om de getrokken lessen te verspreiden binnen de sector en zo gelijkaardige initiatieven op gang te brengen.

INLEIDING

De beschutte werkplaatsen in Vlaanderen en de *Entreprises de Travail Adapté* (ETA, ondernemingen voor aangepaste werkgelegenheid) in het Waals Gewest en in Brussel, bieden gehandicapte personen die geen toegang hebben tot de klassieke arbeidsmarkt, betaald werk aan. Gehandicapte personen verwerven zo een sociaal statuut, een bepaalde gewaarborgde werkzekerheid via een arbeidsovereenkomst, een minimumloon en aangepaste arbeidsvoorwaarden (een specifieke taakverdeling, een aangepast arbeidsritme).

De beschutte werkplaatsen in Vlaanderen en de ETA's in het Waals Gewest en in Brussel moeten vandaag het hoofd bieden aan de problemen van een globale vergrijzing van de bevolking. De levensverwachting van gehandicapte personen is aanzienlijk toegenomen, beschutte werkplaatsen en ETA's hebben dus steeds meer oudere werknemers in dienst. In de beschutte werkplaatsen is meer dan de helft van de personen met een handicap (52%) ouder dan 40 jaar: 34,30% van de werknemers is tussen 40 en 50 jaar oud en 17,73% is ouder dan 50 jaar. Het aantal oudere gehandicapte werknemers zal normaal ook in de toekomst jaarlijks toenemen¹. In de Waalse ETA's is het aandeel van de gehandicapte werknemers tussen 40 en 49 jaar opgelopen van 27,42% in 1998 tot 34,89% in 2006. Het aantal werknemers van 50 tot 59 jaar is gestegen van iets minder dan 10% in 1998 tot 18,74% in 2006². Hetzelfde fenomeen doet zich voor in het Brussels Gewest. De vergrijzing van deze categorie van werknemers vormt een uitdaging voor de ondernemingen die hen in dienst hebben, zowel wat betreft de inrichting van de werkplek als wat betreft de voorbereiding van deze werknemers op hun pensionering.

Eind 2008 lanceerde de Koning Boudewijnstichting daarom een projectoproep voor ETA's en een andere voor beschutte werkplaatsen om zo steun te verlenen aan initiatieven die het arbeidskader en -ritme proberen aan te passen aan oudere gehandicapte werknemers en/of die hen proberen voor te bereiden op hun pensionering. Er werden dertien projecten geselecteerd: vijf in het Waals Gewest, één in de Duitstalige Gemeenschap, twee in Brussel en vijf in Vlaanderen. Deze publicatie wil de uitgevoerde projecten meer zichtbaarheid geven, er lessen uit trekken en de verworvenheden verspreiden binnen de sector.

1 Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen, *Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor personen met een arbeidshandicap, ESF-project onder doelstelling 3 zwaartepunt 4 Oproepronde 2006: Strategisch competentiebeleid met de focus op de sociale economie.*

2 Winkel J., "Les entreprises de travail adapté face au vieillissement", *Alter Echos*, n°259, 26 september 2008.

Er werd gepraat met alle *ETA*'s en beschutte werkplaatsen die de Koning Boudewijnstichting in het kader van deze projectoproep steunde. De publicatie vormt een synthese van deze gesprekken. De focus ligt vooral op de concrete getuigenissen en op de beschrijving van de projecten.

1. DE VEROUDERING VAN GEHANDICAPTE WERKNEMERS

De vergrijzing van gehandicapte werknemers is al enkele jaren een probleem in beschutte werkplaatsen en ETA's. Het probleem is het grootst bij ondernemingen met een beperkt personeelsverloop. De effecten die de vergrijzing op deze werknemers heeft, kunnen op verschillende manieren tot uiting komen.

1. 1. De effecten van het ouder worden op gehandicapte werknemers

Bij het ouder worden voelen sommige gehandicapte werknemers zich sneller moe en nemen hun professionele vaardigheden snel af (fysieke en geestelijke aftakeling). De effecten van de vergrijzing hangen af van de aard en de ernst van een handicap. Ze vormen vooral een probleem voor werknemers in afdelingen met veel lichamelijke arbeid, maar ook in erg drukke afdelingen bijvoorbeeld.

1. 2. Motivatie en welzijn van oudere gehandicapte werknemers

In 2007 onderzocht het Agence Wallonne Pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) de levenskwaliteit in ETA's³ en daaruit bleek dat de algemene ontevredenheid toenam met de leeftijd, tot en met de leeftijdscategorie van 46-55 jaar. De ontevredenheid slaat zowel op de omkadering, de toegankelijkheid en het arbeidskader als op de relatie met de directie. Meer in het bijzonder stelt men vast dat 46 tot 55-jarigen van oordeel zijn dat het nodig is om hun uurrooster en arbeidsritme aan te passen. De werknemers uit deze leeftijdscategorie zeggen ook dat de nood aan omkadering groter wordt. Overigens blijkt uit de studie dat ook een hoger percentage van de werknemers tussen 56 en 65 jaar wenst te stoppen met werken.

Omgekeerd wijzen sommige getuigenissen op een grotere loyaliteit en een grotere motivatie bij oudere werknemers. Zo delen ze hun ervaringen bijvoorbeeld met jongere collega's en vervullen aldus een peterschapsrol.

³ Varlet Bernadette, Rapport : Evaluation de la qualité de vie en Entreprise de Travail Adapté, Enquête auprès des personnes handicapées travaillant en Entreprise de Travail Adapté, AWIPH, services études, statistiques et méthodes, november 2007.

Los van de vermindering van de arbeidsvaardigheden gaat het dus ook om het welzijn op het werk en om de motivatie van de werknemers. Dat heeft niet noodzakelijk te maken met de vergrijzing op zich, maar ook met andere factoren, zoals de repetitieve aard van het werk dat men al jarenlang doet of ook met gezondheidsproblemen.

Gemotiveerde oudere werknemers steunen jongere collega's

"Bij ons zijn oudere werknemers meer tevreden over hun werk dan jongere. Op dit ogenblik wordt de druk op de productie steeds groter, wat steeds meer stress geeft. Maar jongere werknemers hebben het daar moeilijker mee dan oudere. De jongste werknemers worden van thuis uit minder ondersteund en moeten intensiever begeleid worden. Daarom hebben we een project opgezet om de oudere werknemers op te leiden tot "mentors", peters die de jongere werknemers begeleiden" (Lieve De Clercq, Ryhove).

1. 3. De pensionering, synoniem van een "zwart gat"?

Een beschutte werkplaats of ETA is vaak een echte thuis voor gehandicapte werknemers. Het einde van de loopbaan kan aldus synoniem worden van een zwart gat, van een verlies aan houvast en aan sociale contacten. Dat is des te pijnlijker omdat gehandicapte werknemers vaak sterk doordrongen zijn van de overheersende sociale waarden van de onderneming waar ze hun leven doorbrengen; ze hechten bijzonder veel waarde aan arbeid en aan een actief leven. Bovendien hebben ze ook vaak minder sociale vaardigheden dan andere werknemers.

Het gevaar op vereenzaming bij de pensionering hangt echter sterk af van de familiale situatie en de huisvesting van de betrokkenen. Gehandicapte personen die in specifieke tehuizen wonen, waar allerlei ontspannings- en andere activiteiten worden aangeboden, voelen de eenzaamheid minder scherp aan bij hun pensionering dan zij die zelfstandig of in familieverband wonen.

Ook de administratieve en financiële aspecten van de pensionering kunnen moeilijkheden opleveren. Enerzijds omdat de pensioenbedragen niet hoog liggen, maar ook omdat de werknemers en hun familie slecht voorbereid zijn op deze overgang; vaak hebben ze geen plannen bij het einde van hun loopbaan.

Oudere werknemers kunnen zich geen leven na de arbeid voorstellen

"We hebben geen informatie over het leven van ETA-werknemers die met brugpensioen gaan, we hebben dat aspect nog nooit objectief bekeken. Dat viel op bij het gesprek dat we hadden met vijf gehandicapte werknemers aan het einde van hun loopbaan die hun brugpensioen hadden aangevraagd. We stelden vast dat ze totaal geen plannen of toekomstperspectieven hebben. We hadden wel een andere interessante ervaring: een werknemer van onze ETA kon halftijds werken en halftijds naar een dagopvangcentrum gaan. Hij vond deze situatie veel aangenamer omdat hij in het dagcentrum in contact kwam met nieuwe activiteiten en projecten" (André Schoutens, APAM - ETA voor mindervaliden).

"Bij ons bleven de mensen zo lang mogelijk werken, binnen een vaste omkadering, om hun sociale contacten te kunnen behouden. Ze stellen vast dat ze ouder worden en hun vaardigheden verliezen, maar ze willen blijven. Er zijn erg weinig mensen met brugpensioenen. Bij ons heeft slechts één persoon gekozen voor brugpensioenen. Dankzij dit project hebben we ontdekt dat deze personen actief willen blijven in een arbeidscircuit, ook omwille van financiële redenen. Het financiële aspect speelt een grotere rol dan we dachten. Uiteraard is men ook erg bang om zijn sociale contacten te verliezen. Een deel van de gehandicapte personen, vooral zij met een mentale handicap, weten niet hoe ze hun dag zouden kunnen doorbrengen als ze niet werken. Ze weten niet wat ze zouden kunnen doen" (Philippe Heinen, Beschützende Werkstätte Eupen & Umgebung).

"Oudere werknemers hebben weinig affiniteit met hun pensioenperiode. De 48-53-jarigen voelen zich er nog erg ver van verwijderd! De 54-59-jarigen denken dat het nog niet voor binnenkort is. Later beginnen ze bang te worden" (Philippe Heinen, Beschützende Werkstätte Eupen & Umgebung).

1. 4. Vergrijzing en veranderingen in hun naaste omgeving

Werknemers worden ouder en ook in de familie rond hen treden er veranderingen op. Gezondheidsproblemen of het overlijden van de ouders, andere relaties met broers of zussen, enz. Een hele reeks factoren kunnen effecten hebben op de oudere gehandicapte werknemer. De familie heeft het soms ook moeilijk om te leven met de veroudering van hun gehandicapt kind en om na te denken over het einde van zijn loopbaan.

1. 5. Effecten op beschutte werkplaatsen en ETA's

Personen die ouder worden doen steeds meer werk dat enkel basisvaardigheden vereist; de werknemers worden steeds minder soepel, ze begrijpen de instructies minder goed, ze kunnen het arbeidsritme minder gemakkelijk volgen en hun fysieke capaciteiten nemen af. De vergrijzing van gehandicapte werknemers heeft belangrijke gevolgen voor de beschutte werkplaatsen en ETA's. Ze heeft een direct effect op de productiviteit. Daarom moeten sommige beschutte werkplaatsen op zoek gaan naar specifieke afzetmarkten, zodat hun ouder personeel het werk aankan. Maar in de huidige economische context wordt het steeds moeilijker om te concurreren en de vraag naar eenvoudige taken neemt eerder af vanwege de delocalisatie en de technologische evolutie.

Het gaat niet alleen om de individuele aanpassing van de werkplek (ergonomie), de hele arbeidsorganisatie moet veranderen: veranderingen in de functies en de afdelingen, een aanpassing van de uurroosters (kortere dagen, deeltijds werk). Als werknemers aan het einde van hun loopbaan minder gemotiveerd zijn, dan kan dat een impact hebben op hun aanwezigheid op het werk, op de werksfeer en op het gedrag van de werknemers

Voor sommige beschutte werkplaatsen is het aan de slag houden van oudere werknemers een enorme uitdaging: ze moeten oplossingen vinden die een bevolkingsgroep die steeds kwetsbaarder wordt, niet aan de kant schuiven, maar er tegelijk voor zorgen dat de beschutte werkplaats competitief blijft binnen een moeilijke economische context. De instructeurs die ook zorgen voor de omkadering moeten inspelen op nieuwe noden en de oudere werknemers van meer nabij volgen. Daarnaast moeten ze een

nieuwe inrichting uitwerken in samenwerking met maatschappelijk assistenten, ergotherapeuten en de directie.

Een onderzoek dat de vergrijzing van werknemers in ETA's in kaart brengt

Bij de projecten die door de Koning Boudewijnstichting worden gesteund zit ook een onderzoek dat door FEBRAP (Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté) wordt uitgevoerd. Het wil de effecten van de vergrijzing op de gehandicapte werknemers in de Brusselse ETA's in kaart brengen. "Als we spreken over vergrijzing, hebben we het niet allemaal over hetzelfde", vertellen Benoît Ceysens en Marie Merckling (respectievelijk voorzitter en ergotherapeut bij FEBRAP). "Sommigen hebben het over werknemers van 40 jaar, anderen over het pensioen op 65 jaar. Dat is een groot verschil. Het komt er hier dus op aan dat allemaal te objectiveren om toekomstplannen te kunnen uitwerken". FEBRAP deed een beroep op het APEF (Association paritaire pour l'emploi et la formation) om dit onderzoek succesvol te laten verlopen. Het onderzoek omvat drie fasen: een actualisering van de kwantitatieve gegevens omtrent de toestand van de Brusselse ETA's; een literatuuronderzoek en -analyse; en tot slot de organisatie van discussiegroepen met personen die betrokken zijn bij de vergrijzing van gehandicapte personen: groepen met instructeurs, groepen met oudere gehandicapte werknemers die minstens 45 jaar oud zijn en de ETA-directie en sociale diensten. De discussiegroepen werden samengesteld naargelang de aard van het uitgeoefende beroep (zittend werk, rechtstaand werk, tuinonderhoud) om te zien tot welke verschillen dat leidt. Dat moet een concreet beeld opleveren van de ervaringen van de werknemers en hun begeleiders op het terrein, van de veranderingen op het werk omwille van de leeftijd, maar ook van de relaties en het dagelijkse leven van de werknemers. De resultaten worden gepubliceerd in de lente van 2010.

2. INRICHTEN VAN HET WERK OP HET EINDE VAN DE LOOPBAAN

Door de vergrijzing van hun werknemers en alle problemen die daarbij komen kijken, moeten de beschutte werkplaatsen en de *ETA's* blijk geven van creativiteit. Er kunnen verschillende maatregelen worden genomen om het welzijn van oudere werknemers op hun werk te verbeteren. De aanpassing van het arbeidsritme komt daarbij op de eerste plaats. Dat gebeurt hoofdzakelijk via het mechanisme van het tijdskrediet. Soms hebben de aanpassingen duidelijk een goed effect op het welzijn van de werknemers, maar soms brengt dat organisatorische moeilijkheden met zich mee, bijvoorbeeld als het gaat over het inkorten van de arbeidstijd op dagelijkse basis (bijvoorbeeld als de werknemer elke dag om 15 uur stopt met werken). Een andere hinderpaal: in de quota die de subsidiërende overheid toekent aan elke onderneming, stemt een eenheid overeen met één persoon. Door de vermindering van de arbeidstijd van de werknemers kan een beschutte werkplaats haar algemene kosten dus niet meer dekken.

Vermindering van de arbeidstijd, een zachte overgang naar het pensioen

"Bij ons zijn 30 werknemers overgegaan naar 4/5 en 12 oudere werknemers werden opgeleid tot mentors. Twee personen die 4/5 werken, nemen hun vrijdag, de anderen werken liever elke dag, maar ze gaan vroeger weg, ze vertrekken dagelijks om 15 uur. In het begin was dat moeilijk te organiseren, een werkdag die stopt om 15 uur, vooral voor de instructeurs. Maar de werknemers zijn minder moe, ze hebben meer aan hun avond en ze zijn enthousiaster op het werk. Daardoor gaan we ze dus langer op hun werkplek kunnen houden. Het zou een algemene maatregel moeten worden dat oudere werknemers vanaf hun 50ste kunnen overschakelen op 4/5den en vanaf hun 55 of 59 jaar op een halftijdse baan. De personen die binnenkort 60 jaar worden, vragen om halftijds te mogen werken. Ze willen minder werken, maar niet stoppen" (Bea Palmes, Vzw H. Deleu van Zonnehoeve).

De inrichting van het werk op zich bestaat uit een fysieke aanpassing van de werkplek (ergonomie), en uit het overhevelen van de werknemers van de ene afdeling naar een andere, of ook naar eventuele steunafdelingen (afdelingen die speciaal voor oudere werknemers zijn opgericht; de werkplekken worden extra gesubsidieerd om de verminderde rentabiliteit op te vangen). Het doel? De werknemers in staat stellen om "meer ontspannen" te werken, in een betere houding en zonder druk (of met minder druk) om te produceren. De aanpassingen worden geval per geval uitgevoerd en hangen af van

de individuele vraag van de betrokken persoon. Dat vereist een meer doorgedreven omkadering en individuele opvolging en goede afspraken tussen instructeurs, ergotherapeuten en maatschappelijk assistenten.

Inspelen op individuele noden om hun welzijn op het werk te verbeteren

"We stelden bijvoorbeeld vast dat sommigen voor langere tijd afwezig waren. Het was dus aan ons om na te denken en inspanningen te doen. Door de steun van de Koning Boudewijnstichting zijn we kunnen starten met de ondersteuning van oudere werknemers. Het was belangrijk dat ze zich nuttig konden blijven voelen."

Tijdens de individuele ontmoetingen met de oudere werknemers werden hun noden in kaart gebracht. Vervolgens werden er in de betrokken werkplaatsen maatregelen genomen om de arbeidsvoorwaarden van elke werknemer te verbeteren:

- *de aanpassing van de werkplek van de receptioniste, die lijdt aan een degeneratieve aandoening, om het haar zo aangenaam mogelijk te maken (ergonomische aanpassing van haar bureau);*
- *de aanschaf van machines die specifiek aangepast zijn aan oudere werknemers die in de afdeling kartonverwerking werken zodat ze zich niet meer hoeven te bukken;*
- *er werd een specifieke afzetmarkt voor raamposten gevonden, een werk dat de werknemers zittend kunnen uitvoeren;*
- *er wordt een speciale ruimte ingericht, weg van het lawaai, waar die raamposten gemaakt kunnen worden;*
- *de projectverantwoordelijke heeft bij EWETA (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté) een opleiding gevolgd die onder meer betrekking heeft op de vergrijzing van gehandicapt personeel.*

De verantwoordelijken van dit project zien nu al de effecten van de ingevoerde maatregelen: "De werknemers voelen zich beter, er is veel minder absentisme. We hebben geprobeerd om in te spelen op de specifieke aandoeningen en dat speelt bij hun motivatie", luidt het bij Thomas Haubursin (Atelier 85 SPM).

Een ander essentieel punt: er is geen sprake van dat de werknemers zomaar activiteiten zouden doen om zich bezig te houden! Ze willen echt nuttig zijn voor de beschutte werkplaats, ook al is hun werk aangepast aan hun handicap en aan hun leeftijd. Via enkele peterschapsexperimenten met jongere werknemers kunnen oudere werknemers hun ervaring uitspelen, terwijl ze tegelijk wat gas terug kunnen nemen bij fysiek meer veeleisende activiteiten.

Uitwisseling tussen oudere en jongere werknemers

In de ETA Entraide par le Travail werd een peterschapssysteem opgezet met jongeren die nog maar pas in dienst zijn en personen die veel ervaring hebben: het gaat om een echte uitwisseling tussen de ervaring van de ouderen en de fysieke kracht van de jongeren. "We proberen dus om duo's te vormen, koppels die goed met elkaar kunnen opschieten. Aangezien de oudste personen die met het project begonnen zijn binnenkort met pensioen gaan, richten we ons nu tot de personen, van boven de 40, met de meeste dienstjaren". Concreet werkt een duo drie dagen per week samen. De twee overige dagen doen de oudere werknemers meer ontspannende activiteiten, terwijl de jongeren net meer inspannend werk doen. De organisatie van het werk speelt specifiek in op het tweetal en hun vragen.

De effecten? "In dit stadium", vervolgt Kathleen Capelle, "hebben we kunnen vaststellen dat nogal wat jongeren heel erg goed geïntegreerd zijn, ze integreren zich veel gemakkelijker. En ze leren voortdurend en geleidelijk bij. De oudere personen moesten eerst een zekere schrik overwinnen, maar toen ze begrepen wat het doel van het project was, voelden ze zich gewaardeerd omdat ze een nieuwe rol, een nieuwe verantwoordelijkheid hadden". Een ander effect van het project: "Het vereenvoudigt de taak van de instructeurs. Ze moeten veel tijd uittrekken om de zaken uit te leggen, maar ze zijn ook verantwoordelijk voor de contacten met de klanten enz. Op die manier is er een groot vertrouwen gegroeid tussen de oudere werknemers en de instructeurs" (Kathleen Capelle, Entraide par le Travail).

3. DE WERKNEMER VOORBEREIDEN EN TOELEIDEN NAAR DE PENSIONERING

"De meesten zijn bijzonder gehecht aan hun werk. In het beste geval zijn ze al lid van een club om zich te ontspannen, en dan is de overgang vrij natuurlijk. Maar vandaag wordt er door de ETA's niets georganiseerd voor de oudste werknemers. Er is niets voorzien voor de periode na de tewerkstelling. In de plaats van zelf iets te organiseren, zouden ETA's deze personen eerder moeten voorbereiden op en begeleiden naar zelfredzaamheid. Dat is het probleem van de transitie".

"Het hangt ook af van individu tot individu; sommige werknemers komen nog eens langs bij de ETA's als ze een probleem hebben, maar er bestaat geen procedure, er is niets voorzien" (Benoît Ceysens en Marie Merckling, FEBRAP).

Het is een verontrustende vaststelling: aan de ene kant zijn noch de werknemers, noch hun families voorbereid op het cruciale moment van de pensionering. Aan de andere kant bestaan er weinig maatregelen om de werknemers toe te leiden naar de stopzetting van hun beroepsactiviteit. Maar bij de overgang naar het pensioen duiken wel allerlei moeilijkheden op rond huisvesting, ontspanningsactiviteiten, administratieve en financiële stappen enz.

De aanpassing van de werkplek en het arbeidsritme is een eerste stap om de mensen voor te bereiden op de verandering. Vervolgens blijkt relatief vroeg bewustmaken van de werknemers en hun familie een noodzakelijke stap te zijn, ongeacht of dat gebeurt via individuele gesprekken, groepsvergaderingen of communicatie-instrumenten die aangepast zijn aan deze doelgroep (praktische gids, brochure).

"De overgang naar de pensionering van werknemers zo goed mogelijk beheren: een praktische gids"

"We hadden een brochureproject met twee hoofdpunten: het beheren van de transitie en het statuut van de gepensioneerde. We hebben de nodige informatie verzameld en een praktische gids geschreven. Hij is niet erg gedetailleerd, maar objectief en leesbaar. In feite lijken de stappen erg sterk op die voor een klassieke gepensioneerde. Maar het specifieke belang van dit project ligt in het vertalen van die informatie voor onze werknemers", legt Bernard Lambrechts uit.

De gids werkt met vragen/antwoorden en behandelt zo erg eenvoudig en praktisch alle stappen die moeten worden gezet bij het naderen van de pensionering, evenals de rechten die verbonden zijn aan het statuut van gepensioneerde.

"We hebben heel wat moeite moeten doen om de verschillende actoren te mobiliseren rond dit initiatief, maar dat maakte ons duidelijk dat het noodzakelijk was om de mensen nog meer op voorhand bewust te maken. Dankzij dit project hebben we kunnen vaststellen dat de betrokken arbeiders en ouders nu weten waar het om draait. Misschien heeft het de ouders die de indruk hadden dat we de post-loopbaan verwaarloosden, ook wat gerustgesteld, al zijn er natuurlijk grenzen aan wat we op dat vlak kunnen doen." (Bernard Lambrechts, Jardins & Menuiserie de Barvaux - Belair).

"Pensionering, gebruiksaanwijzing"

De ETA Atelier Reine Fabiola had het idee opgevat om een juridisch, administratief en financieel vademecum te maken voor oudere werknemers.

De thema's steunen op een enquête bij de werknemers die ouder zijn dan 50 jaar: het brugpensioen, het pensioen, de ontspanning, nuttige adressen en referentiepersonen.

"Het was de bedoeling om een netwerk te vormen met andere ETA's, maar slechts twee ervan zijn ingegaan op onze vraag. Op dit ogenblik doen we onderzoek, leren we bij, en proberen we contacten te leggen. We zoeken nog een partner om het vademecum te illustreren. We moeten een vereenvoudigde taal hanteren" (Perrine Ladrière, Atelier Reine Fabiola).

Vervolgens kan er gezorgd worden voor begeleiding, geval per geval en afhankelijk van de noden van iedereen: moet er een aangepaste woonplek worden gevonden voor de persoon? Heeft een persoon die zelfstandig woont huishoudelijke hulp nodig? Of moet het sociaal netwerk van de werknemer worden uitgebreid zodat hij kan zich kan ontplooiën in activiteiten die hij leuk vindt? Heeft een werknemer individuele hulp nodig om zijn weg te vinden in de administratieve stappen die hij moet vervullen om zijn pensioen te krijgen? Goede contacten in de buitenwereld en, waarom ook niet, een meer geregelde samenwerking met gespecialiseerde instellingen (dagcentra bijvoorbeeld) moeten ervoor zorgen dat de werknemers aan het einde van hun loopbaan zo goed mogelijk worden begeleid en dat de overgang van arbeid naar niet-arbeid zo vlot mogelijk verloopt.

Aangepaste huisvesting voor oudere werknemers aan het einde van hun loopbaan

"Gewoonlijk proberen we te zorgen voor continuïteit, zien we erop toe dat de persoon een aangepaste woonplek heeft, dragen we bij tot een vlotte terugkeer naar de familie en tot het deelnemen aan feestelijke activiteiten. En we proberen andere diensten in te schakelen (huishoudelijke hulp enz.). Aan sommige personen adviseren we een rusthuis, aan anderen suggereren we gemeenschappelijke huisvestingsstructuren, er zijn ook personen die zelfstandig wonen enz. We bekijken steeds elk individu afzonderlijk, afhankelijk van de familie en van zijn/haar noden. We proberen een netwerk te vormen rond deze personen. We zorgen voor een sociale en administratieve opvolging en we schakelen andere diensten in. Die opvolging is een volwaardige activiteit geworden van de sociale dienst van de ETA".

"De ETA bouwde vervolgens in Thuin paviljoenen voor oudere personen die daar graag wilden wonen. Oudere gehandicapte personen kunnen dus toegang krijgen tot deze nieuwe huisvestingsstructuur. De paviljoenen zijn afgestemd op een tiental personen, momenteel zijn er al vier personen ingetrokken. Het zijn ofwel gepensioneerde werknemers, ofwel werknemers die minder uren werken".

Het project heeft al een zichtbare impact: "De personen in het systeem van een verminderde arbeidsduur zijn tevreden, het is een zachte transitie, en zij die voltijds in de paviljoenen wonen, hebben het ook naar hun zin. De oudere werknemers die binnenkort op pensioen gaan, integreren zich goed in de stad Thuin. En de instructeurs zijn ook tevreden en opgelucht dat er voor de werknemers wordt gezorgd, dat er met hen een project wordt uitgewerkt, dat er rekening wordt gehouden met deze post-werkgelegenheidsperiode, want de instructeurs en hun werknemers hebben een sterke affectieve band" (Caroline Martinis, Les amis des paralysés cérébraux).

4. OBSTAKELS EN SUCCEFACTOREN BIJ HET OPZETTEN VAN PROJECTEN

Er zijn bepaalde obstakels opgedoken bij de beschutte werkplaatsen en ETA's die de problematiek van de vergrijzing van hun personeel hebben aangepakt. Wanneer andere beschutte werkplaatsen deze remmingen kennen en er rekening mee houden, hebben ze zelf een goede vertrekbasis, of althans meer oog voor het bestaan van dergelijke problemen. Een kort overzicht van de elementen die een belemmering vormden bij de uitvoering van de projecten:

- een initiële schrikreactie, en zelfs angst bij de doelgroep, omwille van hun arbeidszekerheid;
- het feit dat gehandicapte werknemers in een veranderingsdynamiek terechtkomen, blijkt een moeilijke fase te zijn;
- het is niet eenvoudig om de familie en de omgeving van de werknemers mee te krijgen en te betrekken in deze problematiek;
- het is moeilijk om rekening te houden met de vaak complexe, individuele problemen;
- het is moeilijk om een nieuwe vorm van arbeidsorganisatie in te voeren (bijvoorbeeld een ander arbeidsritme dan bij de overige werknemers);
- organisatorisch is het moeilijk om de betrokken werknemers bijeen te krijgen voor een gezamenlijke opleiding (want alle werknemers hebben andere uurroosters en werkschema's);
- het is moeilijk om nieuwe afzetmarkten te vinden die aangepast zijn aan deze werknemerscategorie;
- de moeilijke economische context leidt tot meer periodes van economische werkloosheid, wat niet bevorderlijk is voor het opzetten of opvolgen van nieuwe projecten.

Overwinnen van de vrees voor verandering bij gehandicapte werknemers

"We moeten vroeger beginnen met de werknemers bewust te maken van hun pensionering en van de mogelijkheden rond arbeidsduurvermindering. Gehandicapte personen willen immers zo veel mogelijk volgens de norm zijn en arbeidsgeschikt blijven. Verandering boezemt hen heel veel angst in, ook als het bijvoorbeeld gaat om een verandering van werkplek. Hoe bijzonder aandachtig de omkadering ook is, toch zijn deze personen bang en we beseffen niet genoeg hoe bang ze wel zijn!" (Beschützende Werkstätte Eupen & Umgebung Philippe Heinen).

Projecten die belemmerd worden door de economische crisis

"Bij sommige werknemers werd vastgesteld dat er rendementsverlies was en dat ze minder in staat waren om het arbeidsritme te volgen. Ondanks dat rendementsverlies, wilden we hen niet uit het circuit halen. Daarom hebben we met eigen middelen een steunafdeling opgericht, iets wat nog niet bestond in de Duitstalige Gemeenschap. Na een evaluatie en gesprekken met de overheid, krijgen we daar nu subsidies voor. In de huidige crisisperiode is het erg moeilijk om een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt en is het voor onze afdeling moeilijk om geld op te brengen. En het rendement van de personen dekt het verschil tussen de gekregen subsidies en de personeelskosten niet. Dat weegt zwaarder dan in de goede jaren." (Beschützende Werkstätte Eupen & Umgebung, Philippe Heinen).

Omgekeerd waren sommige elementen bevorderlijk voor het goede verloop van de opgestarte projecten:

- het enthousiasme van de werknemers van zodra ze goed begrepen hadden wat het doel was van het project, waaruit blijkt dat het noodzakelijk is om de nagestreefde doelen duidelijk uit te leggen en om de werknemers gerust te stellen over "hun lot";
- het feit dat kan worden gesteund op een grondige kennis van de behoeften en verwachtingen van de eigen werknemers, en dat kan worden gewerkt op basis van de individuele behoeften van elke werknemer;
- het vormen van een stevig partnerschap tussen de directie, de sociale dienst, de ergotherapeuten en de betrokken instructeurs;
- de integratie van de problematiek in het dagelijks beheer van de organisatie;
- de ontwikkeling van goede externe contacten;
- een zekere soepelheid om zich te kunnen aanpassen aan de algemene arbeidsorganisatie;
- het belang om de werknemers aan het einde van hun loopbaan gewaardeerd werk te laten verrichten zodat ze zich nuttig blijven voelen binnen de onderneming;
- in sommige gevallen het inschakelen van een externe actor om individuele gesprekken te voeren met de werknemers, zodat zij hun behoeften beter in woorden kunnen omzetten.

5. PERSPECTIEVEN

In alle beschutte werkplaatsen en *ETA's* droegen de opgestarte initiatieven minstens bij tot het openen van deuren, het bewustmaken van het personeel op alle niveaus en het verhogen van de motivatie. Bij de meest geslaagde projecten werd het werk gereorganiseerd, werd de werkplek aangepast en werden nieuwe afzetmarkten gevonden. Soms stelden de projecten de werkplaatsen in staat om zich beter te positioneren tegenover de buitenwereld: het project werd een visie, een boodschap die haar weg vond naar de buitenwereld toe en die nieuwe klanten aantrekt.

De huidige economische context vormt een echte belemmering voor de voortzetting van de projecten, waardoor de klemtoon eerder op het zoeken naar afzetmarkten lag, dan op het streven naar meer welzijn voor de werknemers. Toch willen alle beschutte werkplaatsen en *ETA's* het project waarmee ze gestart zijn, verder zetten of zelfs uitbreiden. Voortaan zijn ze volledig opgenomen in het bedrijfsbeleid dat de werkplaatsen ontwikkeld hebben.

Globale projecten die geïntegreerd zijn in het dagelijks bestuur van de *ETA's*

"Bij Optima T zijn we sinds 2007 bezig met de problematiek en met het afstemmen van het personeelsbeheer op de leeftijd. Er wordt samengewerkt met acht beschutte werkplaatsen en het ESF subsidieert dat. We zijn begonnen met de 45-plussers, iedereen werd uitgenodigd voor een gesprek, niet alleen over het werk, maar ook over wat ze verwachten van het leven, de arbeidsduur, ontspanningsactiviteiten, enz. Op deze basis konden we dan een arbeidsduurvermindering voorstellen. We hebben ook gewerkt rond de uitbreiding van de sociale netwerken van de werknemers, het organiseren van informaticalessen voor sommige werknemers, enz."

"Voor het vervolg van het project denken we aan:

- gezamenlijke voorlichtingsmomenten voor de doelgroep;*
- individuele gesprekken over arbeidsproblemen en externe problemen m.b.t. vrijetijdsactiviteiten, huisvesting enz.;*
- het betrekken van de omgeving van de werknemer bij de gesprekken;*
- het voeren van soortgelijke gesprekken met jonge werknemers;*
- bijdragen tot het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk voor na de loopbaan".*

"Het project wordt voortgezet, het werd opgenomen in het dagelijks beheer van de onderneming. Ook de aanvullende begeleiding die we hadden ingevoerd, blijft behouden, ook zonder subsidies, het is een prioriteit van de sociale dienst geworden" (Marianne Deseure, Optima T).

"In onze onderneming heeft er altijd al een individuele begeleiding bestaan, de problematiek behoort immers tot de thema's waar we al mee bezig waren. Maar we organiseerden er niet altijd een specifiek gesprek voor. Met elke werknemer werd een individueel jaarplan vastgelegd dat jaarlijks wordt herzien en dat bijvoorbeeld kan gaan over de nood aan een opleiding of aan een thuisdienst enz."

"Driemaal per jaar hadden we ook de gewoonte om activiteiten te organiseren voor gepensioneerden, om het contact te onderhouden. We proberen bij te dragen tot de transitie: we gaan na of de werknemers zich goed voelen in hun gastgezin, we zoeken activiteiten voor hen, zaken die ze ook na hun pensionering kunnen blijven doen. Er bestaat ook een opleiding rond vergrijzing bestemd voor de stafmedewerkers."

"In het kader van dit project hebben we nu een brochure gemaakt en gezamenlijke voorlichtingssessies georganiseerd voor 50-plussers, gekoppeld aan een specifieke opvang en aan opvolgingsgesprekken. Het project loopt door (...), en dat heeft al gezorgd voor een "open deur"-effect: oudere werknemers hebben de indruk dat ze beter gehoord worden, ze komen gemakkelijker bij ons om over de kwestie te praten, er duiken nieuwe vragen op. Dat heeft ook een impact gehad op het management omdat we ons systematisch focussen op de groep van de oudere werknemers. We houden er ook rekening mee bij het zoeken naar klanten. Het moet volledig geïntegreerd zijn in het bedrijfsbeheer, maar het weegt op de algemene organisatie, want we beschikken niet over de nodige financiële en menselijke middelen" (Mireille Claes, Waak).

De projecten kunnen een "sneeuwbaaleffect" hebben op de hele sector. Maar ongetwijfeld kunnen ook de "klassieke" ondernemingen erbij winnen als ze zich meer zouden gaan toeleggen op begeleidingsvoorzieningen voor werknemers, naar het voorbeeld van wat gebeurt in beschutte werkplaatsen. Sommige ervan ontwikkelden een echte expertise op dat vlak.

De expertise van de beschutte werkplaatsen ten dienste stellen van "klassieke" ondernemingen

"In onze onderneming is een persoon halftijds bezig met dit project. Wat hebben we georganiseerd? Een screening en individuele opvolging van de werknemers boven 50 jaar, een individuele begeleiding, de werknemers kunnen een afspraak maken als ze moeilijkheden hebben. Sommige problemen worden ook besproken op de maandelijkse vergaderingen. De screening en de individuele begeleiding van oudere werknemers zou in klassieke ondernemingen op dezelfde manier moeten worden aangepakt. De beschutte werkplaatsen bezitten op dit domein een expertise die ze kunnen delen" (Lieven Trioen, Mariasteen).

Overigens is er nog ruimte om voorzieningen en vormen van samenwerking uit te vinden of te verbeteren. Enkele voorbeelden:

- ervoor zorgen dat bestaande steunafdelingen kunnen worden uitgebreid, en dat ze kunnen worden opgericht als ze nog niet bestaan;
- ontwikkelen van de samenwerking tussen dagcentra en beschutte werkplaatsen /ETA's;

- een opleiding voor instructeurs uitwerken;
- nadenken over betere contacten en een betere opvolging voor "na de pensionering"; verbeteren van de bewustmaking en de coördinatie in verband met deze problematiek bij externe actoren (instellingen voor de opvang en begeleiding van gehandicapte personen, gemeenten, begeleidingsdiensten voor gehandicapte personen enz.);
- voorstellen van een groter aanbod aan vrijetijdsmogelijkheden voor gehandicapte personen die op pensioen zijn;
- voorstellen van een groter aanbod aan aangepaste huisvesting (begeleid wonen bijvoorbeeld);

Wanneer een volledig overzicht van de behoeften zou worden opgemaakt, kan een lijst worden opgesteld van meer structurele oplossingen om in te spelen op het probleem van de vergrijzing in beschutte werkplaatsen en *ETA's*. Daarom zou ook de overheid ertoe moeten worden aangezet om de opgestarte initiatieven op de voet te volgen en om de nodige middelen te voorzien voor de betrokken actoren zodat deze het gewenste beleid kunnen uitvoeren.

6. LIJST VAN
DE PROJECTEN
DIE DE KONING
BOUDEWIJN-
STICHTING STEUNT
IN HET KADER VAN
DE PROJECTOPROEP
**'WELKE
TOEKOMST
HEBBEN OUDERE
WERKNEMERS
IN BESCHUTTE
WERKPLAATSEN?'**

Médiation de travailleurs handicapés de plus de 50 ans fatigués et démotivés

Motiver les travailleurs handicapés à travailler ou à participer à des activités dans un centre de jour.

Monsieur André Schoutens

Administrateur délégué

APAM - ETA pour moins valides

Chaussée de Drogenbos 130

1180 Uccle

Website: www.apam.be

Tel: +32-499-27 67 49

E-mail: andre.schoutens@apam.be

Vieillissement des travailleurs des ETA bruxelloises

Évaluer le système de travail adapté, analyser les solutions envisageables et examiner de nouvelles pistes structurelles pour le futur.

Monsieur Benoît Ceysens

Président

Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté - FEBRAP

Trassersweg 347

1120 Bruxelles

Website: www.febrap.be

Tel: +32-497-47 36 37

E-mail: bec@pilifs.be

Erfassung + Analyse der Anforderungen älter werdender Personen mit Behinderung

Faire appel à un psychologue pour accompagner les changements sur le lieu de travail et faciliter le passage à la pension.

Patrick Heinen

Direktor

Beschützende Werkstätte Eupen & Umgebung

Gewerbestrasse 13

4700 Eupen

Website: www.bweupen.be

E-mail: pheinen@bweupen.be Luxembourg

pheinen@bweupen.be

De l'expérience à la connaissance

Des travailleurs plus âgés d'un atelier pour des personnes atteintes d'un handicap mental travaillent avec des collègues plus jeunes et leur apprennent à utiliser le matériel ergonomique.

Madame Kathleen Cappelle

Assistante sociale
Entraide par le Travail
Avenue du Commerce 19 - 7850 Enghien
Website: www.eta_enshien.be
Tel: +32-2-395 74 57 +32-478-63 85 18
E-mail: eta_kathleen@skynet.be

La retraite: mode d'emploi !

Rédiger un vade-mecum juridique, administratif et social et organiser des séances d'information pour les travailleurs vieillissants.

Madame Perrine Ladrière

Contremaître Dispositif de Maintien
Atelier Reine Fabiola
Rue de Neufvilles 455 - 7063 Neufvilles
Website: www.atelierreinefiabiola.com
Tel: +32-478-41 03 02
E-mail: perrine.ladriere@atelierreinefiabiola.com

Je cesse de travailler mais j'existe encore !

Accompagner des travailleurs vieillissants en collaboration avec leur famille et leur réseau social.

Madame Caroline Martinis

Assistante sociale
Les amis des paralyés cérébraux
rue Evelyn Drory-Van Den Eynde 5
6543 Bienne-Lez-Happart
Website: www.ajregniers.be
E-mail: cmartinis@ajregniers.be

Handi 50 Plus

Mettre un accompagnateur à la disposition des travailleurs handicapés de plus de 50 ans.

Monsieur Serge Delaveux

Directeur général
Jardins & Menuiserie de Barvaux
ZI de Aye
rue André Féher 15
6900 Marche-en-Famenne
Website: www.belair-eta144.be
Tel: +32-84-24 58 40
E-mail: sd@belair-eta144.be

Création d'une cellule de maintien au travail des personnes vieillissantes au sein de notre Entreprise de Travail Adapté.

Adapter le travail au niveau des travailleurs plus âgés et les stimuler dans leur travail quotidien.

Monsieur Thomas Haubursin

Assistant social
Santé, Participation, Mieux-être - Atelier 85 SPM
Rue de Mettet 127
5620 Florennes
E-mail: at85thh@skynet.be

Goed ingelicht verder werken: niet oud wel wijs!

Informatie, begeleiding integreren, systematiseren, vastzetten in brochure, en niet bekijken vanuit een probleem, maar vanuit de trots enerzijds en erkenning anderzijds van decennialange samenwerking.

Ysebaert Luc

Waak Beschutte werkplaats
Heirweg 125
8520 Kuurne
056 36 34 3 4
Info@waak.be
www.waak.be

WAOW! (=Werkplaats met Aandacht voor Oudere Werknemers)

Aandacht hebben voor de behoeften en wensen van de oudere werknemers zowel op professioneel, individueel als familiaal vlak.

Guido Vermeulen

OptimaT
Bruggestraat 39
8810 Torhout
051/680200
Marianne.Deseure@optimaT.be
www.optimaT.be

"Oud niet out"

Gezien de groep ouder wordende personen met een handicap een groter wordende groep is binnen onze werkplaats, willen we er met dit project voor zorgen dat ze op een sociaal en menselijk verantwoorde manier kunnen blijven ondersteund worden, tijdens hun tewerkstelling, maar ook dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de overgang naar (brug-)pensioen.

De Clercq Lieve

BW Ryhove
Koningsdal 24
9000 Gent
09/226.29.37
lievedc@ryhove.be
www.ryhove.be

Verhogen van jobsatisfactie van oudere werknemers op de werkvloer

Op maat van de oudere werknemer op zoek gaan naar aanpassingen op de werkvloer om jobsatisfactie te vergroten.

Delbeke Sofie

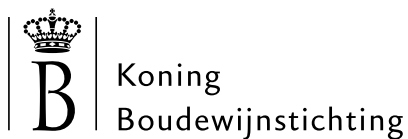
Vzw H. Deleu van Zonnehoeve
Zonnestraat 15
9810 Eke-Nazareth
09/384.50.11
daniels@zonnehoeve.be
www.zonnehoeve.be

Competentiemanagement 50+ers in Mariasteen

Optimale afstemming tussen de mogelijkheden van oudere werknemers met handicap en het werkaanbod.

Dirk Aelvoet

Mariasteen
Koolskampstraat 24
8830 Gits
051/230811
ltri@mariasteen.be
www.mariasteen.be



Koning
Boudewijnstichting

Samen werken aan een betere samenleving

www.kbs-frb.be

Meer info over onze projecten,
evenementen en publicaties vindt u op
www.kbs-frb.be.

Een e-news houdt u op de hoogte.
Met vragen kunt u terecht op
info@kbs-frb.be of 070-233 728

Koning Boudewijnstichting,
Brederodestraat 21, B-1000 Brussel
02-511 18 40,
fax 02-511 52 21

Giften vanaf 30 euro
zijn fiscaal aftrekbaar.
000-0000004-04
IBAN BE10 0000 0000 0404
BIC BPOTBEB1

De Koning Boudewijnstichting is een onafhankelijke en pluralistische stichting in dienst van de samenleving. We willen op een duurzame manier bijdragen tot meer rechtvaardigheid, democratie en respect voor diversiteit. De Stichting steunt jaarlijks zo'n 2.000 organisaties en individuen die zich engageren voor een betere samenleving. Onze actiedomeinen voor de komende jaren zijn: armoede & sociale rechtvaardigheid, democratie in België, democratie in de Balkan, erfgoed, filantropie, gezondheid, leiderschap, lokaal engagement, migratie, ontwikkeling, partnerschappen of uitzonderlijke ondersteuning. De Stichting werd opgericht in 1976 toen Koning Boudewijn 25 jaar koning was.

We werken met een jaarbudget van 35 miljoen euro. Naast ons eigen kapitaal en de belangrijke dotatie van de Nationale Loterij, zijn er de Fondsen van individuen, verenigingen en bedrijven. De Koning Boudewijnstichting ontvangt ook giften en legaten.

De Raad van Bestuur van de Koning Boudewijnstichting tekent de krachtlijnen uit en zorgt voor een transparant beleid. Voor de realisatie doet de Stichting een beroep op een 50-tal medewerkers. Ze werkt vanuit Brussel en is actief op Belgisch, Europees en internationaal niveau. In België heeft de Stichting zowel lokale, regionale als federale projecten lopen.

Om onze doelstelling te realiseren, combineren we verschillende werkmethodes. We steunen projecten van derden of lanceren eigen acties, bieden een forum voor debat en reflectie, en stimuleren filantropie. De resultaten van onze projecten en acties worden verspreid via diverse mediakanalen. De Koning Boudewijnstichting werkt samen met overheden, verenigingen, ngo's, onderzoekscentra, bedrijven en andere stichtingen. We hebben een strategisch samenwerkingsverband met het European Policy Centre, een denktank in Brussel.

