



Brusselse Vereniging voor het  
Welzijn op het Werk

---

ABBET VZW

# Activiteitenverslag 2022



## Inhoudstafel

|   |    |
|---|----|
| Brusselse Vereniging voor het Welzijn op het Werk.....  | 1  |
| A. Presentatie ABBET .....  | 3  |
| I. Gegevens .....   | 3  |
| II. Het team op 31/12/2022.....   | 3  |
| III. De raad van bestuur op 31/12/2022 .....  | 3  |
| IV. Vergaderingen instanties in 2022 .....  | 4  |
| V. Missies en publiek vzw .....   | 4  |
| B. Activiteiten van de ABBET.....   | 5  |
| I. Inleiding.....   | 5  |
| II. Interventies bij verenigingen.....  | 6  |
| 1. Risicoanalyses.....  | 7  |
| 2. Statistieken interventies.....   | 10 |
| III. Overkoepelende activiteiten .....  | 17 |
| 1. Welzijn op het werk-ontmoetingen .....   | 17 |
| 2. Opleidingen .....  | 18 |
| 3. Intervisies voor directies-coördinaties .....  | 19 |
| 4. Thematische workshops:.....  | 19 |
| 5. Andere publieke evenementen.....   | 21 |
| IV. Tools voor welzijn op het werk .....  | 21 |
| V. Onderzoek en studies.....  | 22 |
| 1. Primaire preventie van burn-out.....   | 22 |
| 2. Studie over de impact van de gezondheids crisis op het welzijn op het werk (in onze sectoren)..... | 23 |
| VI. Thematische acties (sectoracties).....  | 23 |
| 1. WELZIJSACTIES PER SECTOR voor de door COCOF gesubsidieerde verenigingen.....                       | 25 |
| 2. WELZIJSACTIES PER SECTOR voor de door GGC gesubsidieerde verenigingen .....                        | 27 |
| VII. Communicatie .....   | 28 |
| VIII. Gevolgde opleidingen door het team in 2022 .....  | 30 |
| IX. Evaluatie en vooruitzichten.....  | 31 |



## A. Presentatie ABBET

---

### I. Gegevens

KBO-nr.: 840 021 384

Adres: Saintelettesquare 13-15, 1000 Brussel

Tel.: 02 227 62 02 – Fax : 02/227 59 77

E-mail: [info@abbet.be](mailto:info@abbet.be)

Website: [www.abbet.be](http://www.abbet.be)

### II. Het team op 31/12/2022

#### Coördinatrice:

Rachel Carton, VT (+ functie preventieadviseur psychosociale aspecten)

#### Administratief medewerkster en communicatieverantwoordelijke:

Elisabeth Trivière 0,8VT

#### Preventieadviseurs - niveau 1:

Stéphanie Cambron 0,8 VT

Elisabeth Habimana VT

Sophie Bourlon VT

#### Preventieadviseurs - Psychosociale aspecten:

Rachel Carton (VT met functie coördinatrice)

Françoise Castelain 0,8 VT

Coline Roulin VT

#### Verantwoordelijke onderzoek en sectoracties:

François Willemot 0,10 VT

### III. De raad van bestuur op 31/12/2022

|               | Vertegenwoordigers/Vakbondsorganisaties |        | Vertegenwoordigers/Werkgevers    |
|---------------|---|--------|----------------------------------|
| CNE           | Vinciane Convens:<br>Voorzitster        | BRUXEO | Bruno Gérard :<br>Vicevoorzitter |
|               | Sarah Devigne                           | ASAH   | Pascale van der Belen            |
|               | Marouan Boufdan                         | FASS   | Dominique Nothomb                |
| FGTB-<br>ABVV | Spero Houmey                            | FEBISP | Adèle Essoh                      |
|               | Kathleen De Decker                      | GIBBIS | Céline de Greef                  |
|               | Yves Dupuis                             | FEBRAP | Antoine Baudot                   |
| CGSLB         | Isabelle Janssens                       | AMA    | Christine Vanhessen              |
|               | Nilufer Polat                           | FSB    | Dikra Charradi                   |



#### IV. Vergaderingen instanties in 2022

- Raad van Bestuur: 28/01, 25/03, 20/05, 02/09, 14/10, 18/11, 16/12
- Algemene vergadering: 17 juni
- Bureau: regelmatige vergaderingen

#### V. Missies en publiek vzw

Zoals verduidelijkt in de statuten, artikel 3: de ABBET heeft tot doel de verenigingen van de sectoren uit de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en de GGC bij te staan om de wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk toe te passen.

De ABBET komt eveneens tussen in de Brusselse verenigingen die erkend worden door een decreet van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en ressorteren onder de sectoren Welzijns- en Gezondheidssector, ISAJH/I.D.J.Z.G., SPI, Maatwerkbedrijven, Thuiszorg en Thuishulp of die met een project van sociale cohesie.

De vereniging treedt eveneens op in de door de GGC erkende verenigingen uit volgende sectoren: Senioren, Daklozen, Hulp en zorg, Mentale gezondheid en Personen met een handicap.

Vandaag kunnen **ongeveer 760 Brusselse verenigingen** beroep doen op de diensten van de ABBET.

ABBET heeft als opdracht elke activiteit te ontwikkelen die bijdraagt tot het begeleiden, sensibiliseren en ondersteunen van verenigingen bij de uitvoering van hun welzijnsbeleid op het werk:

- Ondersteuning bij het oprichten van een IDPBW en steun verlenen aan de actoren inzake preventie (opleidingen en intervisies organiseren, sensibilisering, informatie verlenen);
- Ondersteuning en expertise verlenen aan de verenigingen voor het uitvoeren van risicoanalyses en het opstellen van preventieplannen (begeleiding of uitwerking van globale, psychosociale of brandrisicoanalyses, hulp bij het GPP en het JAP, enz.);
- Ontwikkelen van activiteiten voor het publiek (ontmoetingen, conferenties, avonddebatten, enz.) ter sensibilisering en reflectie omtrent thema's rond welzijn op het werk;
- Bevorderen en/of opstarten van studie- en onderzoeksprojecten, alleen of in samenwerking met overheids- en/of privépartners op communautair, gewestelijk, federaal en internationaal niveau;
- Samenwerkingen aangaan met alle instellingen, initiatieven, conventies... die actief zijn op het vlak van welzijn op het werk.



## B. Activiteiten van de ABBET

---

### I. Inleiding

Na de grote veranderingen in het ABBET-team eind 2021 (pensioen van twee collega's, nieuwe coördinatrice, drie nieuwe aanwervingen) was één van de hoofddoelstellingen in 2022 **het nieuwe team opbouwen, versterken** en een gemeenschappelijk kader ontwikkelen door met name te werken aan onze **interventiemethodologieën**.

Er werden om de twee weken specifieke bijeenkomsten georganiseerd om de preventieadviseurs van de ABBET in staat te stellen collectief van gedachten te wisselen over het terreinwerk, de moeilijke situaties die zich kunnen voordoen en de ethische vragen die zich in onze beroepspraktijk voordoen. Deze regelmatige bijeenkomsten stellen ons in staat om onze methodologieën en ons interventiekader te verduidelijken en aan te passen in functie van de vaststellingen en de behoeften die we identificeren op basis van onze veldervaring.

Met het einde van de COVID-19-crisis en de opeenvolgende lockdowns, zijn **de aanvragen voor risicoanalyses hervat en is het aantal interventies toegenomen**.

Terwijl er een **lichte daling is in het aantal interventies met betrekking tot globale risicoanalyses, is er een duidelijke stijging in het aantal interventies met betrekking tot psychosociale risico's en brandgevaar**. Dit komt deels doordat een groeiend aantal van onze verenigingen de afgelopen jaren reeds globale risicoanalyses uitvoerden, waardoor het mogelijk werd om over te gaan tot meer "specifieke" analyses.

De toename van interventies voor psychosociale risicoanalyses kan ook geïnterpreteerd worden in termen van de impact van de gezondheidscrisis op de mentale gezondheid van eerstelijns maatschappelijke werkers: uitputting, spanningen en conflicten, verlies van zingeving in een context van verzwakkende banden met het publiek, toename van geweld door gebruikers in een context van onzekerheid en steeds moeilijkere toegang tot sociale rechten, toegenomen gevoel van gebrek aan sociale en materiële erkenning (gebrek aan middelen), impact van digitalisering op sociale beroepen, enz.. Het onderzoek dat in 2021 en 2022 door de ABBET werd ondersteund inzake de impact van de gezondheidscrisis in de non-profitsector heeft bijgedragen om deze gevolgen op het niveau van de teams en hun welzijn op het werk in het licht te stellen.

Sinds dit jaar worden er **intervisies na de risicoanalyses** georganiseerd. Deze zijn bedoeld om de betrokkenen (coördinatie - preventieadviseurs) ondersteuning te bieden punten te bespreken omtrent de risicoanalyses die de ABBET binnen hun vereniging heeft uitgevoerd: evolutie van de situatie na de risicoanalyse, eventuele moeilijkheden bij de uitvoering van de aanbevelingen of het



opstellen van het preventieplan (gebrek aan middelen of gebrek aan steun van de teams of coördinaties, enz.), feedback over het volledig proces, enz.

**De welzijn op het werk-ontmoetingen werden ook actief hervat.** Deze gezellige lunchbijeenkomsten zijn een gelegenheid om een thema inzake welzijn op het werk te bespreken in aanwezigheid van externe deskundigen en/of preventieadviseurs van de ABBET. Het is daarbij een ideale gelegenheid voor onze verenigingen om ons team en ons werk beter te leren kennen, en tegelijkertijd voor ons om de preventiecoördinatoren en -adviseurs van onze sectoren, die een groot deel van het publiek van deze ontmoetingen uitmaken, te ontmoeten.

Het team verstrekte eveneens talrijke **opleidingen** en **workshops**, hetzij in het kader van de FormAction-catalogus, workshops en intervisies specifiek voor de sectoren van de ABBET, hetzij opleidingen om tegemoet te komen aan specifieke aanvragen van buiten de sectoren in het kader van een dienstverlening.

Met betrekking tot **subsidies (sectoracties)** om verenigingen financieel te ondersteunen in hun welzijnsbeleid op het werk, werden verschillende informatiesessies georganiseerd in samenwerking met werkgeversfederaties (Fédé BiCo, FEBISP), met overheden (COCOF voor sociale cohesie) of rechtstreeks door de ABBET (GGC, SPI-sectoren).

Ten slotte heeft de ABBET haar eigen **communicatie** verder ontwikkeld en verbeterd. In september 2022 werd een nieuwe website ter beschikking gesteld van het publiek, met een veranderd design, een coherenter organisatie en een eenvoudigere toegang tot nuttige informatie, evenals de ontwikkeling van een online shop (waar tools rechtstreeks kunnen worden besteld en aangekocht).

De ontwikkeling van **8 didactische videoclips** rond welzijn op het werk in samenwerking met GSARA mobiliseerde het team ook gedurende heel 2022. De video's worden momenteel afgewerkt en zouden aan het begin van het schooljaar 2023 beschikbaar moeten zijn voor het publiek.

## II. Interventies bij verenigingen

Zoals de voorgaande jaren bestonden onze interventies op het terrein vnl. uit de uitvoering van risicoanalyses binnen de verenigingen. Het is een belangrijk werk voor hen, gezien de risicoanalyse het vertrekpunt is voor elk welzijnsbeleid op het werk.

De overkoepelende activiteiten die zich richten tot een publiek dat vanuit meerdere verenigingen komt, hebben een belangrijke plaats ingenomen binnen onze acties. Het betreft opleidingen, workshops, intervisies en onderzoeken.



Ten slotte beheert de ABBET een subsidie (envelop voor thematische acties) die toegekend werd aan de sociale fondsen van elke sector voor het voeren van eigen acties op het niveau van welzijn op het werk.

## 1. Risicoanalyses

De risicoanalyses gebeuren altijd op vraag van verenigingen, overeenkomstig de wetgeving en volgens het paritaire principe inzake de samenstelling van de ABBET. De gebruikte methode is de participatieve opsporing van risico's (Déparis), eerste stap van de SOBANE-strategie.

De risicoanalyse beoogt participatief en collectief te zijn, waarbij werknemers in de beste positie verkeren om de realiteit van hun werk te begrijpen en risico's (risicofactoren) te identificeren.

### A. Globale risicoanalyse

Elke aanvraag omvat verschillende fases: een eerste onderhoud, een bezoek aan de werkplek, Déparis-vergaderingen en het indienen van het verslag.

#### Eerste onderhoud

Het betreft een ontmoeting met de directie (vaak begeleid door de interne preventieadviseur) gericht op het verzamelen van basisinformatie, de context van de aanvraag te begrijpen en het uitleggen van de gehanteerde werkmethode. Het interventiekader van de ABBET wordt eveneens voorgesteld. Indien de vereniging het wenst, kan een infosessie voor de werknemers of het CPBW worden georganiseerd.

#### Bezoek werkplekken

Onder leiding van een preventieadviseur niveau 1 van de ABBET, worden werkplekken bezocht om een kritische en doordachte blik te werpen op de potentiële gevaren die op de werkplekken aanwezig zijn, om bepaalde risico's (risicofactoren) waar te nemen die door de werknemers soms worden genegeerd. Dankzij dit bezoek voorafgaand aan de discussiegroepen begrijpen de gespreksleiders van de bijeenkomsten waarover het gaat wanneer deelnemers bepaalde situaties m.b.t. het gebouw en/of de lokalen aankaarten.

#### Déparis-vergaderingen

De werknemers worden verdeeld in groepen naargelang hun werksituatie of functie (sociaal, educatief, administratief, technisch...) en dit zonder de hiërarchische niveaus te mengen zodat collega's onderling hun mening kunnen geven over hun werksituatie.

De werknemers worden ondervraagd over de verschillende domeinen binnen het welzijn op het werk: gezondheid, arbeidshygiëne, veiligheid, ergonomie, psychosociale aspecten, werkomgeving en verfraaiing van de werkplek. Ze spreken zich uit over de moeilijkheden die ze ervaren en worden uitgenodigd om verbetervoorstellen te doen. Tijdens deze vergaderingen herhalen we ook nog



eens de wettelijke verplichtingen (veiligheid, gezondheid, brandpreventie, ...). Het is het moment bij uitstek om werknemers bewust te maken van hun welzijn op het werk en de impact die ieder van ons kan hebben op het eigen welzijn en dat van collega's.

Het aantal georganiseerde sessies voor een risicoanalyse in een vereniging hangt af van het aantal werknemers en functies in de vereniging, idealiter maximum 6. Gewoonlijk worden alle werknemers ontmoet, maar ook met hun vertegenwoordiger wordt weleens gewerkt indien de teams te groot zijn of wanneer niet iedereen beschikbaar is.

#### Overhandiging verslag

Het eindverslag met een samenvatting van de informatie die tijdens de verschillende vergaderingen verzameld werd wordt ingediend bij de directie. Het bundelt de bevindingen en verbetervoorstellen van de werknemers en de preventieadviseurs van de ABBET. Het gaat uiteraard om actievoorstellen. De directie bepaalt in overleg met de werknemers de uit te voeren acties. Deze worden dan opgenomen in het globaal preventieplan en het jaarlijkse actieplan van de vereniging. Deze twee plannen kunnen worden beschouwd als een draaiboek waarmee acties ondernomen worden om het welzijn van de werknemers te verbeteren.

#### *B. Psychosociale risicoanalyse*

Ook hier wordt de Sobane-methode gebruikt, maar op het tweede niveau, gezien de nadruk gelegd wordt op een deel van de welzijnsaspecten op het werk (de psychosociale aspecten) en daarbij de moeilijkheden worden geanalyseerd en waargenomen, naast een eenvoudige opsporing.

De interventiemethodologie voor psychosociale risicoanalyses werd herzien en lichtjes gewijzigd in 2022, met de oprichting van een "multidisciplinaire groep" (zie hieronder). Het belangrijkste doel van deze wijziging is om een onderscheid te maken tussen het moment waarop de bevindingen/ervaringen worden uitgesproken (collectieve gesprekken) en het moment waarop men verbeterings- en actievoorstellen ontwikkelt (multidisciplinaire groep).

De verschillende fases van een psychosociale risicoanalyse zijn als volgt:

#### Eerste onderhoud

Tijdens het basisgesprek met de directie is het de bedoeling om de context van de aanvraag en de redenen erachter te begrijpen, maar ook om nuttige informatie te verzamelen over het psychosociale preventiebeleid (aanstelling van een vertrouwenspersoon, langdurige afwezigheden, personeelsverloop, conflicten, eventuele klachten bij de externe dienst, reeds ondernomen stappen, enz.). Dit is ook het moment waarop de methodologie wordt uitgelegd en de groepen worden gevormd voor de collectieve gesprekken.





### Groepsgesprekken

De werknemers worden verdeeld in groepen van maximum 10 personen, op basis van hun werksituatie en per vergelijkbaar hiërarchisch niveau. Tijdens deze groepsgesprekken is de analyse gericht op het identificeren van de belangrijkste psychosociale hulpbronnen en beperkingen/moeilijkheden op het werk.

- De psychosociale hulpbronnen zijn hulpbronnen die werknemers helpen om te gaan met de eisen en beperkingen van het werk. Ze helpen de gezondheid op een positieve manier in stand te houden en op te bouwen door hen in staat te stellen werk van hoge kwaliteit te verrichten en tegelijkertijd lichamelijk en geestelijk gezond te blijven.
- De beperkingen kunnen rechtstreeks verband houden met de aard van het werk zelf of hun oorsprong vinden in organisatorische factoren. Ze kunnen individuen kwetsbaarder maken in hun werk of zelfs belangrijke lijdensfactoren vormen als werknemers niet over voldoende middelen beschikken om ermee om te gaan.

De behandelde thema's zijn: werkinhoud, werkorganisatie, interpersoonlijke relaties op het werk, levensomstandigheden op het werk en arbeidsvoorwaarden.

### Multidisciplinaire groep

Uit elke groep wordt één persoon (of twee) aangeduid om deel te nemen aan een multidisciplinaire groep. In deze groep stellen de preventieadviseurs van de ABBET een eerste analyse voor van de belangrijkste bevindingen en potentiële spanningsbronnen die in de instelling zijn vastgesteld. Dit wordt gedaan om hun hypothesen te vergelijken en hen in staat te stellen samen na te denken, in een globale en transversale aanpak, over concrete acties/preventieve maatregelen om de ondervonden moeilijkheden te overwinnen.

### Overhandiging verslag

Na alle groepsgesprekken geeft de ABBET een verslag af met de belangrijkste bevindingen en algemene aanbevelingen en actiepunten om de situaties te verbeteren (met name de concrete preventiemaatregelen die geïdentificeerd werden).

Het verslag wordt gepresenteerd aan de directie en projectleider(s), die de resultaten van de analyse doorgeven aan de teams. Als de directie het wenst, kan de ABBET zelf ook feedback geven aan de teams en/of het CPBW.

Na overleg met het team of via het CPBW beslist de directie over de preventieve maatregelen die worden weerhouden en hun prioriteiten. Die worden dan opgenomen in het globaal preventieplan



en het jaaractieplan van de vereniging, wat iedereen aanmoedigt om aan het project deel te nemen.

### C. Brandrisicoanalyse

Sinds 2018, voert de ABBET eveneens brandrisicoanalyses uit. Niet te verwarren met de brandaudit. De audit is een inspectie die de bevoegde ambtenaren uitvoeren om te controleren of alle wettelijke voorschriften nageleefd worden.

De risicoanalyse daarentegen dient om te anticiperen, de gevaren te identificeren om elk (beginnend) brandrisico te voorkomen. De risicoanalyse geeft ook preventieve maatregelen die de materiële gevolgen i.g.v. brand maximaal beperken en menselijke levens redden (opsporen, interventie, doven, evacueren).

De gehanteerde methode is een variant van de PREBES-methode. De brandrisicoanalyse van een gebouw neemt gewoonlijk één dag in beslag. Alle ruimtes worden bezocht en geïnspecteerd, de warmtelast wordt geschat, de bestaande preventiemaatregelen, de evacuatiecapaciteit alsook de organisatie voor brandbestrijding worden geanalyseerd. De waargenomen gegevens worden ter plaatse ingevoerd. Vervolgens stellen de preventieadviseurs van de ABBET een verslag op met hun vaststellingen en evaluatie van de risico's, verbetervoorstellen voor het hele gebouw en specifieke risico's en preventieve maatregelen voor een ruimte of aan een installatie.

## 2. Statistieken interventies

### A. Aantal en type interventies in alle sectoren

In 2022, kwamen we bij **41 verenigingen tussen** en voerden we **44 risicoanalyses uit**. **31** werden uitgevoerd in **COCOF-sectoren**, **13** in **GGC-sectoren**.

|        | Globale risicoanalyse | Psychosociale risicoanalyse | Brandrisicoanalyse | Totaal |
|--------|-----------------------|-----------------------------|--------------------|--------|
| COCOF  | 16                    | 7                           | 8                  | 31     |
| GGC    | 7                     | 4                           | 2                  | 13     |
| Totaal | 23                    | 11                          | 10                 | 44     |



Alles samen vertegenwoordigen deze interventies **224 ontmoetingen** (we voorzien gemiddeld 3 uur per vergadering, behalve voor brandrisicoanalyses, die tot 8 uur kunnen duren naargelang de grootte en complexiteit van de gebouwen). Het merendeel van de interventieaanvragen heeft nog steeds betrekking op globale risicoanalyses, maar de psychosociale analyses en brandrisicoanalyses zijn sterk gestegen ten opzichte van 2021.

Onderstaande tabel biedt een overzicht van deze verschillende ontmoetingen per type analyse in 2022.

|               | Globale risicoanalyses | Psychosociale risicoanalyses | Brandrisicoanalyses | Basisgesprekken, bezoeken, overhandiging verslagen | Totaal aantal ontmoetingen voor risicoanalyses | Totaal aantal ontmoetingen voor risicoanalyses en andere |
|---------------|------------------------|------------------------------|---------------------|--|--|--|
| <b>COCOF</b>  | 36                     | 41                           | 16                  | 54   | <b>93</b>                                      | <b>146</b>   |
| <b>GGC</b>    | 44                     | 15                           | 8                   | 10   | <b>67</b>                                      | <b>77</b>  |
| <b>Totaal</b> | <b>80</b>              | <b>56</b>                    | <b>24</b>           | <b>64</b>  | <b>160</b>                                     | <b>224</b>   |

Opmerking: De rubriek “Basisgesprek/ Bezoeken en Overhandiging verslagen” wordt afzonderlijk van de Deparis-vergaderingen met de teams weergegeven.

Een risicoanalyse bestaat uit een aantal vergaderingen dat varieert in functie van de omvang van de vereniging. In de praktijk schommelt dit tussen 1 en 10. De 219 ontmoetingen omvatten:

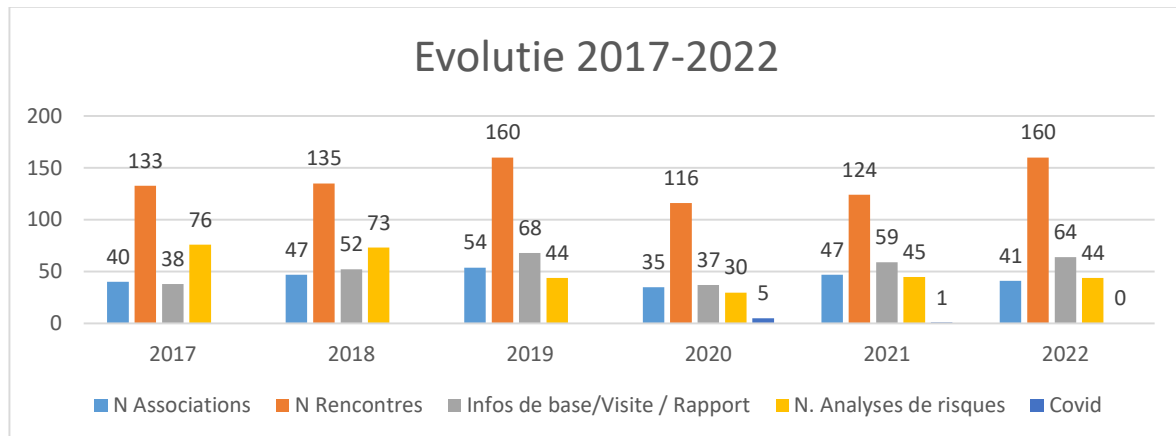
- 64 basisgesprekken, werkplekbezoeken en het overhandigen van verslagen
- 160 vergaderingen in het kader van een risicoanalyse
  - 80 vergaderingen in het kader van een globale risicoanalyse
  - 56 vergaderingen in het kader van een psychosociale risicoanalyse
  - 24 vergaderingen in het kader van een brandrisicoanalyse

#### 1. Tabel evolutie interventies 2017 tot 2021

In de afgelopen vijf jaar is het aantal verenigingen waarin de ABBET tussenkwam toegenomen en gestabiliseerd. Het aantal ontmoetingen is echter sterk gestegen in 2019 (uitbreiding van het team) en opnieuw gedaald in 2020 en 2021 (wegens COVID-19 en als bijgevolg de lage beschikbaarheid van de teams). In 2022 bereikten het aantal interventies hetzelfde niveau als voor de gezondheids crisis.

Aangezien het aantal ontmoetingen toeneemt zonder dat we meer verenigingen bereiken betekent dit dat we per vereniging meer tijd besteden. De toename van psychosociale risicoanalyses, die vaak meer tijd vergen (groepsgesprekken soms aangevuld met individuele

gesprekken, het opzetten van een transversale groep, regelmatige feedback van verslagen aan de teams of aan het CPBW), speelt daarbij een rol.



## 2. Aantal verenigingen en ontmoetingen per sector

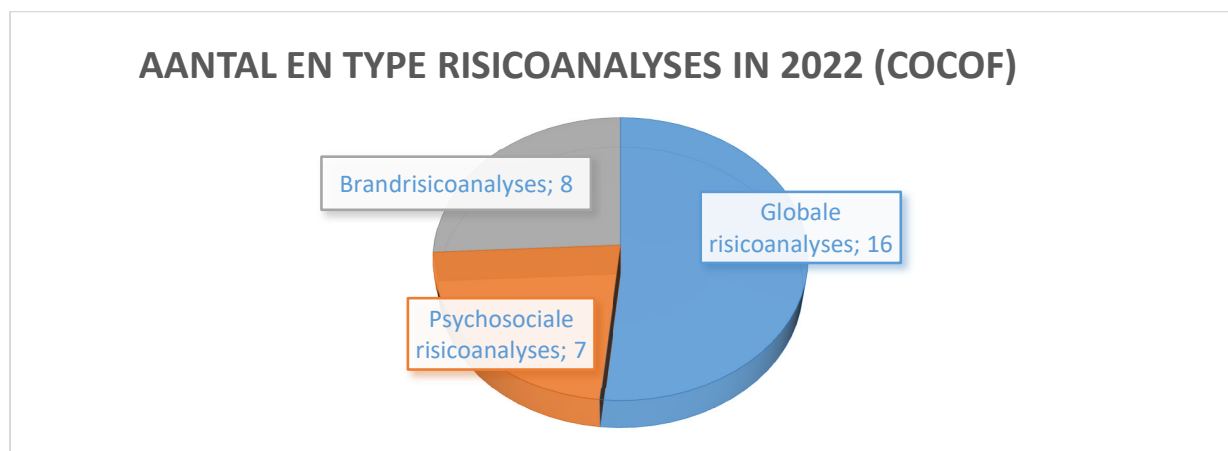
Van de 41 verenigingen waar wij tussenkwamen, worden er 30 gesubsidieerd door COCOF en 11 door de GGC.

Het respectieve aandeel interventies in de door de GGC gesubsidieerde verenigingen bleef stabiel ten opzichte van 2021 ( $\pm 25\%$ ).

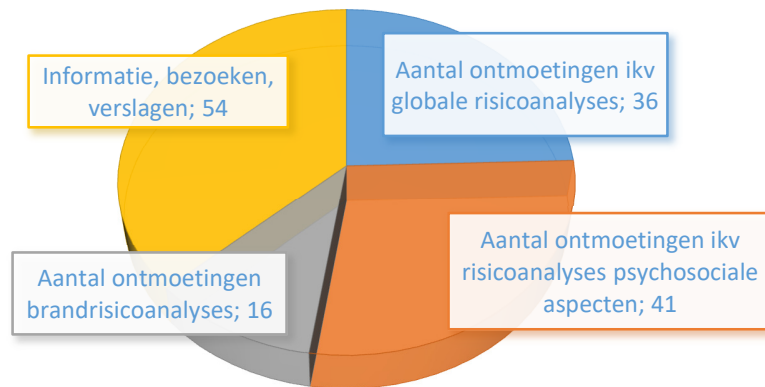
### B. Binnen door de COCOF gesubsidieerde verenigingen

Inzake het **type interventies**, gaat het in de meeste gevallen om globale risicoanalyses (51%).

Wat de **ontmoetingen** betreft, waren er meer vergaderingen voor psychosociale risicoanalyses (28%) dan voor algemene risicoanalyses (24%) of brandrisicoanalyses (11%).

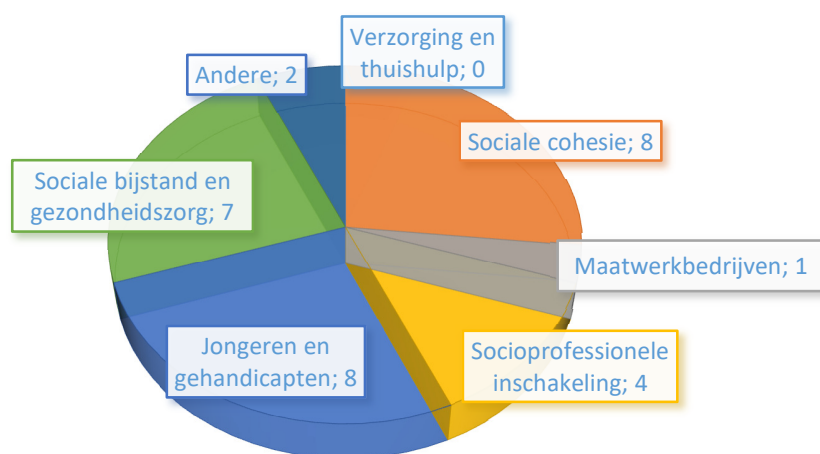


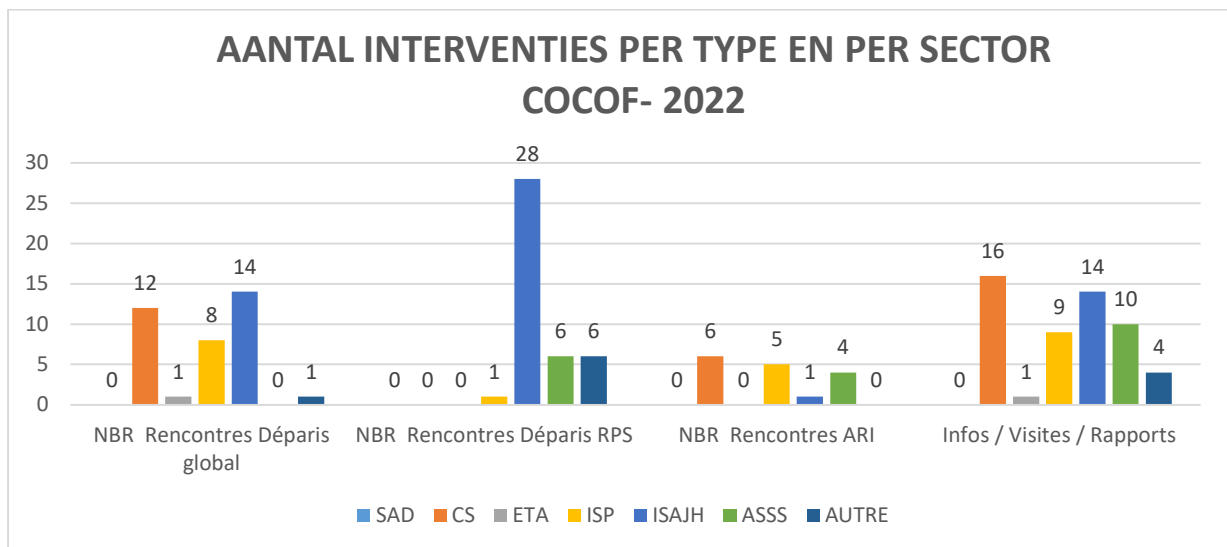
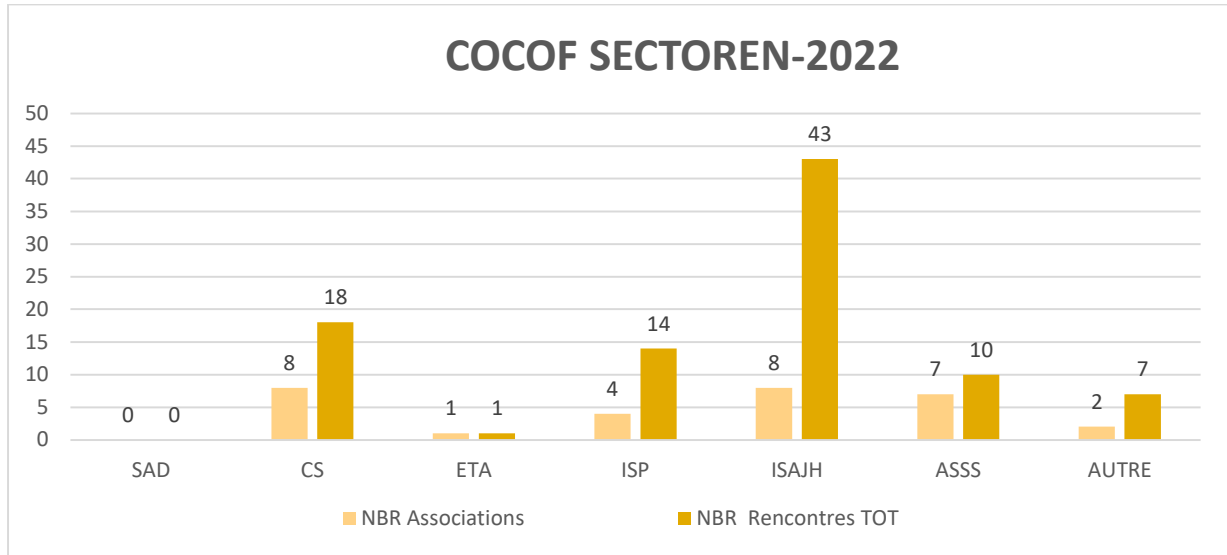
## AANTAL EN TYPE ONTMOETINGEN IN 2022 (COCOF)



Wat de sectoren betreft, is de ISAJH-sector (instellingen en diensten voor jongeren en gehandicapten) het meest vertegenwoordigd voor wat betreft vergaderingen/interventies. Deze sector heeft, samen met de sector sociale cohesie, ook het grootste aantal verenigingen dat een beroep heeft gedaan op de ABBET. De sectoren met weinig of geen aanwezigheid zijn de sectoren met minder verenigingen: Maatwerkbedrijven en Thuishulp. De ASSS-sector (sociale bijstand en gezondheidszorg) is dit jaar ook minder vertegenwoordigd in het aantal vergaderingen, in tegenstelling tot voorgaande jaren.

## AANTAL VERENIGINGEN PER SECTOR 2022 COCOF

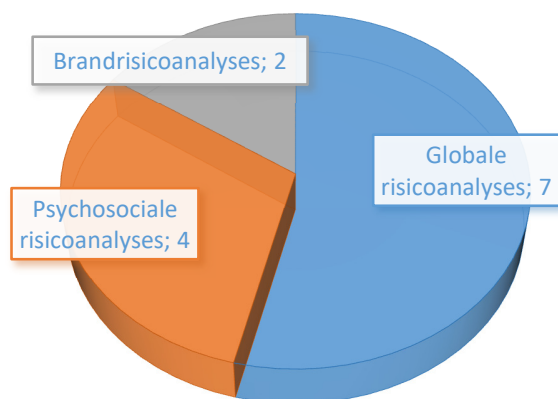




*C. Binnen door de COCOF gesubsidieerde verenigingen*

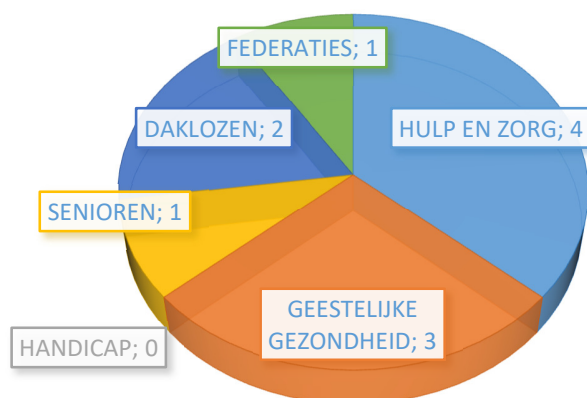
Binnen de verenigingen die door de GGC worden gesubsidieerd, werden vooral globale risicoanalyses uitgevoerd (53%)

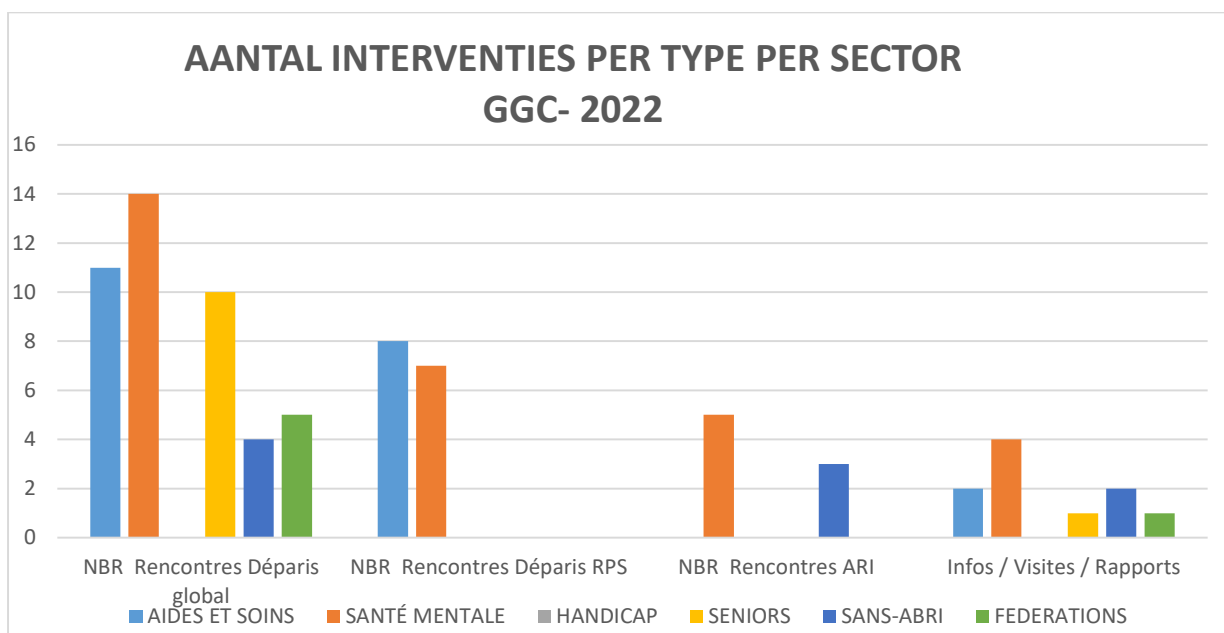
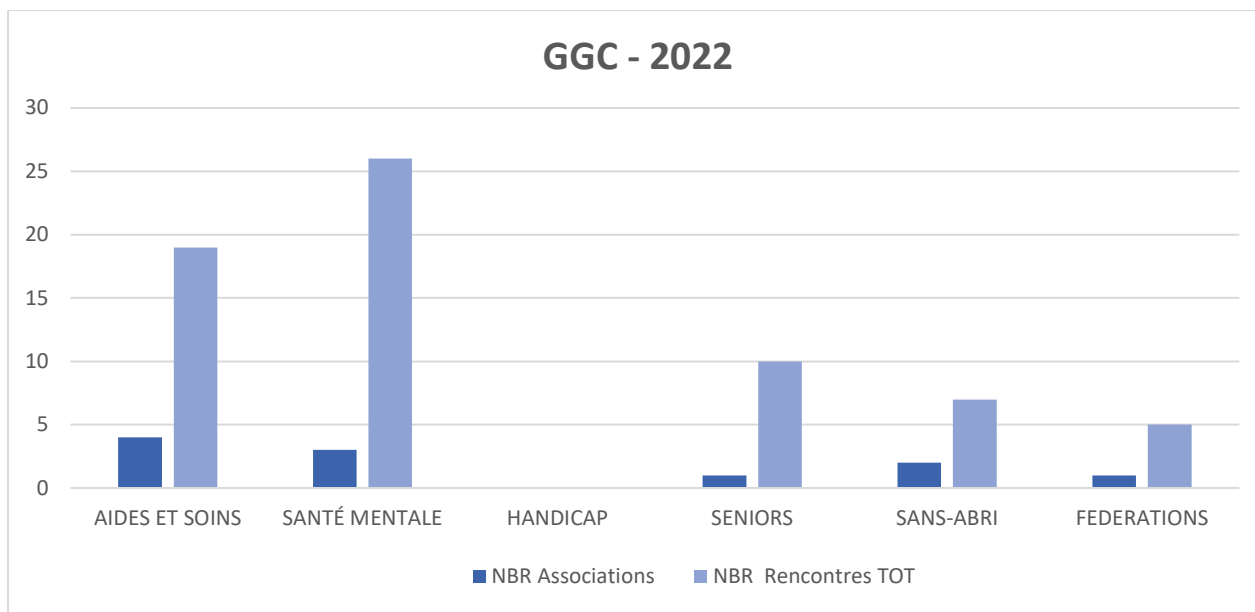
## AANTAL EN TYPES INTERVENTIES IN 2022 GGC



Dit jaar deden 11 verenigingen uit de GGC beroep op de ABBET. De meest vertegenwoordigde sectoren zijn de sectoren Hulp en Zorg en Geestelijke Gezondheidszorg.

## AANTAL VERENIGINGEN PER SECTOR IN 2022 GGC









## Samenvatting:

### COCOF

**Thuishulp:** 0 interventies

**Sociale cohesie:** 18 interventies in 8 verenigingen

**Maatwerkbedrijven:** 1 interventie in 1 vereniging

**Socioprofessionele inschakeling:** 14 interventies in 4 verenigingen

**Jongeren en gehandicapten:** 43 interventies in 8 verenigingen

**Sociale bijstand en gezondheidszorg:** 10 interventies in 7 verenigingen

**TOTAAL: 93 interventies in 31 verenigingen**

### GGC:

**Senioren:** 10 interventies in 1 vereniging

**Daklozen:** 7 interventies in 2 verenigingen

**Geestelijke gezondheidszorg:** 26 interventies in 3 verenigingen

**Personen met een handicap:** 0 interventies

**Hulp en zorg:** 19 interventies in 4 verenigingen

**Federaties:** 5 interventies in 1 vereniging

**TOTAAL: 67 interventies in 11 verenigingen**

## III. Overkoepelende activiteiten

Hierbij vindt u een overzicht van de ABBET-activiteiten die zich richten tot alle verenigingen, alle sectoren inbegrepen.

### 1. Welzijn op het werk-ontmoetingen

Sinds 2015, organiseert de ABBET “welzijn op het werk-ontmoetingen”. Daarbij worden de medewerkers van onze verenigingen uitgenodigd rond een thema. Deze thema's worden gekozen op basis van vaststellingen o.a. tijdens onze interventies bij de verenigingen, of andere onderwerpen inzake de preventiedomeinen. Deze ontmoetingen vinden plaats over de middag, tussen 12 en 14 uur.

In 2022 werden 5 welzijn op het werk-ontmoetingen georganiseerd met volgende thema's:

- Het welzijnsbeleid op het werk versterken: Welke tools? Welke begeleiding van de ABBET? (24/02/22);
- Welke methodes om werkhervatting in de non-profitsector te bevorderen? (24/03/22);
- Brand! Au feu! Brandpreventie (16/06/2022)



- Telewerk en non-profitsector: hoe gezondheidsrisico's voorkomen? (22/09/22)
- Musculoskeletale aandoeningen, burn-out, ... Welke erkenning als beroepsziekte? (17/11/2022)

Elke ontmoeting werd bijgewoond door 30 tot 70 mensen, voornamelijk, maar niet uitsluitend, uit onze sectoren.

## 2. Opleidingen

De opleidingen maken integraal deel uit van het werk van de ABBET en vormen een essentieel sensibiliseringsmiddel inzake de welzijnswetgeving. In 2022 hebben we ons opleidingsaanbod uitgebreid: er werden 15 dagen georganiseerd (9 in 2021), hetzij in het kader van de FormAction-catalogus, hetzij als dienstverlening voor specifieke organisaties (CREB, SEGEC). De behandelde thema's waren o.a. de welzijnswetgeving, risicoanalyses (Deparis-methode), intervisies voor preventieadviseurs en opleidingen inzake tillen van lasten en risicopreventie in de schoonmaaksector.

| Datum   | Thema   | Aantal deelnemers |        |         |
|---|---|-------------------|--------|---------|
|   |   | Totaal            | Mannen | Vrouwen |
| 21/02 en 08/03 2022                           | Basis van de welzijnswetgeving (FormAction)             | 11                | 5      | 6       |
| 25/04, 23/05, 20/06, 19/09, 24/10, 21/11 2022 | Intervisies voor preventieadviseurs (FormAction)        | 11                | 5      | 6       |
| 21/04/2022                                    | Risicoanalyse: praktische benadering (FormAction)       | 12                | 5      | 7       |
| 09/05/2022                                    | Rugsparend werken voor onderhoudspersoneel (FormAction) | 12                |        |         |
| 18/02/2022                                    | Schoonmaak en onderhoudsproducten (FormAction)          | 11                | 1      | 10      |
| 26 en 27/04/2022                              | Rugsparend voor onderhoudspersoneel (FormAction)        | 8                 | 2      | 6       |
| 28/02 en 01/03                                | Veilig poetsen (SEGEC)                                  | 6                 | 0      | 6       |



### 3. Intervisies voor directies-coördinaties

Na een onderbreking in 2021 wegens de gezondheids crisis, werden de intervisies voor directie- en coördinatiefuncties opnieuw georganiseerd in 2022. Dit waren intervisies in groep van gemiddeld 3 uur per maand, en uitsluitend gericht op de coördinatie- en directieteams van de verenigingen in de ABBET-sectoren.

In 2022 bestond de groep uit 11 personen, waaronder 10 vrouwen en 1 man. In totaal vonden er 6 intervisies plaats tussen januari en juni 2022.

Deze intervisies beantwoorden aan een reële behoefte van de coördinaties/directies die, naar hun zeggen, vaak onvoldoende ruimte hebben om 'afstand te nemen' van hun dagelijks werk en om hun ervaringen en praktijken te delen met gelijken. De groep van 2022 liep heel snel vol, met inschrijvingen op de wachtlijst. In het tweede semester van 2023 wordt een nieuwe module gelanceerd om aan deze vraag te voldoen.

### 4. Thematische workshops:

- *Thematische workshops burn-out:*

Twee workshops (transversale werkgroepen) voor instellingen die deelnamen aan de studie inzake primaire preventie van burn-out werden verstrekt door CERIAS, in samenwerking met de ABBET.

Het doel van deze workshops was om de balans op te maken van de situatie op de werkvloer en een ruimte te creëren voor reflectie over verschillende thema's m.b.t. burn-outpreventie. Dit op basis van de ervaring en expertise op dit gebied die door de deelnemers werd ingebracht.

| Thema workshops | Data       | Aantal deelnemers |         |
|-----------------|------------|-------------------|---------|
|                 |            | Mannen            | Vrouwen |
| Werklast        | 16/11/2022 | 2                 | 5       |
| Teamcohesie     | 16/11/2022 | 0                 | 7       |

- *Workshops voor welzijn op het werk in de GGC-sectoren en Sociale Cohesie:*

Er werden twee workshops georganiseerd met IDEA Consult, aansluitend op het onderzoek in 2019-2020 inzake problemen rond welzijn op het werk in volgende sectoren: GGC en Sociale Cohesie. Uit deze twee workshops kwamen twee toolfiches tot stand die als basis zullen dienen voor de volgende update van de BOBET.



| Thema workshops   | Data       | Aantal deelnemers |         |
|---|------------|-------------------|---------|
|   |            | Mannen            | Vrouwen |
| De werklust, de mentale last en de rol van het management | 03/02/2022 | 1                 | 8       |
| Participatief bestuur                                     | 22/02/2022 | 0                 | 5       |

- *Workshops “Werkhervatting (na lange afwezigheid)”*

Er werden 5 workshops georganiseerd door de ABBET naar aanleiding van het onderzoek dat werd uitgevoerd in samenwerking met APEF, FEBI, Centre Metices van de ULB en CITÉA met als titel "Analyse van goede praktijken voor werkhervatting". Het doel was deelnemers de mogelijkheid te bieden om werksituaties te bespreken die verband hielden met het thema en de resultaten van de studie over te nemen in termen van in te voeren goede praktijken.

Het doelpubliek werd breed gedefinieerd: alle institutionele actoren (directie, HR-verantwoordelijke, werknemers, vakbondsvertegenwoordigers, interne preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, ...)

| Thema workshops  | Data  | Aantal deelnemers |         |
|--|-------|-------------------|---------|
|  |       | Mannen            | Vrouwen |
| Handelen om de werkhervatting te vereenvoudigen  | 19/09 | 3                 | 7       |
| De terugkeer naar het werk bevorderen door passende maatregelen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid | 4/10  | 1                 | 8       |
| Aangepaste regels voor terugkeer naar het werk   | 2023  | 2                 | 7       |
| De eerste momenten van terugkeer naar het werk   | 17/11 | 3                 | 9       |
| Werkhervatting en welzijnsbeleid op het werk   | 08/12 | 1                 | 11      |



## 5. Andere publieke evenementen

- **Vertoning van de film "A distance" + tussenkomst van de ABBET in het debat** (Cinema Palace, 16/03/2022)

Deze documentaire, in 2021 gecoproduceerd door de ABBET, FEC vzw, Egaliberté vzw, CSC transcom en het CVB, en geregisseerd door Michel Steyaert, belicht de problematiek van de ontwikkeling van telewerk vanuit het standpunt van de gezondheid, het respect voor het privéleven van de werknemers, de impact op de werkcollectieven, enz. De documentaire is beschikbaar op de website van het CVB: [À distance | Centre Vidéo de Bruxelles \(cvb.be\)](https://www.cvb.be/la-distance)

De vertoning werd gevolgd door een debat met de zaal (meer dan 100 toeschouwers) in aanwezigheid van de regisseur, een onderzoeker gespecialiseerd in telewerk, een vakbondsvertegenwoordigster en de coördinatrice van de ABBET. Deze uitwisseling belichtte niet enkel de impact van telewerk op werknemers en werkcollectieven, maar eveneens de gevolgen op het vlak van toegang tot rechten voor kwetsbare groepen. De digitalisering van diensten en het sluiten van loketten heeft grote gevolgen voor de beroepen van eerstelijns maatschappelijk werkers die begunstigen steeds vaker moeten begeleiden met hun online administratieve procedures.

De overduidelijke belangstelling voor dit thema heeft ons ertoe aangezet om tijdens een welzijnsbijeenkomst een nieuwe screening rond dit thema op te zetten om onze sectoren gerichter te bereiken.

- **Workshops ter gelegenheid van de 25<sup>e</sup> verjaardag van het fonds 4S in La Marlagne: 08/12/2022**

De preventieadviseurs van ABBET hebben op deze dag twee workshops verstrekt, die elk door een twintigtal deelnemers werden bijgewoond:

- *“Wanneer werken pijn doet: Begrijpen en handelen bij een burn-out”*
- *“Hoe nadenken over en begeleiden van de werkhervatting van een arbeidsongeschikte werknemer”*

## IV. Tools voor welzijn op het werk

Sinds haar oprichting, ontwikkelde de ABBET een reeks tools voor verenigingen, namelijk:

- De BOBET, een toolbox voor welzijn op het werk (heruitgegeven, bijgewerkt en aangevuld met 7 thematische fiches in 2020)
- De Welzijnsdids op het werk (eveneens bijgewerkt en vertaald in 2020)
- Het spel “Jeu de Loi”
- Themavideo’s die in 2022 in het Nederlands werden ondertiteld:
  - “De preventieadviseur: een belangrijke speler in het welzijn op het werk”



- « Ik bezwijk voor je »
  - « ABBET – Da’s proper ! »
  - « In vuur en vlam »
  - “De vuurdriehoek”
- Themabrochures:
- Brandpreventie
  - Schoonmaak en onderhoudsproducten

Na het bijwerken van de BOBET en de vertaling van de Gids voor Welzijn op het werk in het Nederlands in 2020, werden de tools in 2021 per post naar alle verenigingen in onze sectoren verzonden.

Naast de gedrukte versie bieden wij ook een online-versie aan van de BOBET en de Gids voor Welzijn op het Werk in beide landstalen. Beide tools zijn nu gratis online beschikbaar voor de verenigingen in onze sectoren.

Sinds 2020 hebben wij ook beslist om verenigingen buiten onze sectoren mits betaling toegang te verstrekken tot sommige van onze tools.

De BOBET is online beschikbaar voor €30, de Gids voor Welzijn op het Werk voor €15.

De gedrukte versies kosten respectievelijk €65 en €40.

## V. Onderzoek en studies

In 2022, werden in het kader van de transversale activiteiten van ABBET twee onderzoeksprojecten voortgezet en voltooid.

### 1. Primaire preventie van burn-out

Het in 2018 gestarte actieonderzoek (op basis van een samenwerking tussen de ABBET, APEF en Competentia in het kader van een projectoproep van de NAR) naar de primaire preventie van burn-out is in 2022 voor het laatste jaar voortgezet.

In januari 2022 werd een informatiesessie gehouden om het project en de doelstellingen ervan voor te stellen aan geïnteresseerde verenigingen.

Ter herinnering: dit project, dat werd toevertrouwd aan CERIAS, omvat 4 onderdelen:

- Een sensibilisering van de verenigingen inzake burn-out



- Teambegeleidingen op het terrein
- Transversale werkgroepen:
  - Tussen verenigingen die een begeleiding genieten om een uitwisselingsmoment te kunnen plannen tussen instellingen omtrent de primaire preventie van burn-out
  - Tussen begeleidingsoperatoren om primaire preventiepistes te bepalen van burn-out die verkend werden tijdens de begeleidingen
- Een verslag dat zich baseert op drie assen: de vaststellingen, de ingevoerde preventiepistes en de aanbevelingen.

Tijdens het hele proces, keurde een begeleidingscomité de cruciale stappen van het proces goed. Dit comité bestond uit vertegenwoordigers van APEF, ABBET, Competentia, CERIAS en de sociale fondsen.

In 2022 konden **2 ABBET-verenigingen** genieten van maximaal 30 uur begeleiding, beide met goedkeuring van COCOF (SC en ISAJH).

Het project ter primaire preventie van burn-out liep af in 2022; de preventieadviseurs psychosociale aspecten van de ABBET hebben toegezegd deel uit te maken van het comité dat de praktische informatiefiches over burn-outpreventie zal herzien. Deze zullen worden opgesteld op basis van de resultaten en verslagen van het actieonderzoek dat sinds 2018 wordt uitgevoerd. Dit "Toolbox"-project, ondersteund door APEF, is toevertrouwd aan de onderzoekster van Cité, Harmony Glinne.

## 2. Studie over de impact van de gezondheids crisis op het welzijn op het werk (in onze sectoren)

Het onderzoek, dat in opdracht van de ABBET werd uitgevoerd door Réseau MAG (tegenwoordig Réseau SI), is gestart in 2021 en werd voortgezet in 2022.

Het eindverslag werd door de onderzoekers gepresenteerd tijdens de RvB op 14 oktober 2022 en gepubliceerd op de website van de ABBET.

## VI. Thematische acties (sectoracties)

Specifieke acties in de sectoren: ASSS- of SSA-, ISAJH-, Thuishulp- en zorg en maatwerkbedrijven worden beheerd door de sociale fondsen. Voor deze sectoren diende de ABBET als schakel voor de aanvragers, en heeft de ABBET ervoor gezorgd dat de acties naar behoren werden opgevolgd, en dat de bewijsdossiers bij de subsidiërende overheid werden ingediend.



Voor de SPI-sectoren en de GGC-sectoren (BiCo, ESS, PA-OZ) werd sinds 2021 het beheer van de acties toevertrouwd aan de ABBET, zoals dat al het geval was voor de sector sociale cohesie sinds 2020.

Zoals elk jaar, bieden we de fondsen verschillende acties aan, waaruit zij kiezen (tijdens een projectoproep) in functie van de eigenheid van hun sector.



## 1. WELZIJSACTIES PER SECTOR voor de door COCOF gesubsidieerde verenigingen

| Sector   | Hulpverlening aan daklozen |    |     |              | I.D.J.Z.G.: |   |    |              | SC         |   |   |                    | SPI        |   |   |              |
|--|----------------------------|----|-----|--------------|-------------|---|----|--------------|------------|---|---|--------------------|------------|---|---|--------------|
|  | Deelnemers                 |    |     | Verenigingen | Deelnemers  |   |    | Verenigingen | Deelnemers |   |   | Verenigingen       | Deelnemers |   |   | Verenigingen |
|  | Tot                        | M  | V   |              | Tot         | M | V  |              | Tot        | M | V |                    | Tot        | M | V |              |
| Collectieve begeleiding (of collectieve opleiding) inzake welzijn op het werk (buiten hulpverlening en brand)                                | 209                        | 45 | 164 | 16           | 18          | 6 | 12 | 2            |            |   |   | 2                  |            |   |   | 1            |
| Primaire preventie van burn-out  |                            |    |     |              |             |   |    |              |            |   |   | 2                  |            |   |   |              |
| Aankoop preventiemateriaal   |                            |    |     |              |             |   | 1  |              |            |   |   | 1                  |            |   |   | 5            |
| Financiering risicoanalyse   |                            |    |     | 1            |             |   |    |              |            |   |   | 1                  |            |   |   | 1            |
| Competentiebalans  | 9                          | 1  | 8   | 9            |             |   |    |              | ?          | ? | ? | ?                  |            |   |   |              |
| Aanwerving preventieadviseur   |                            |    |     |              | 2           | 1 | 1  | 2            |            |   |   | 2                  |            |   |   |              |
| Externe opleidingen inzake welzijn op het werk (buiten opleidingen voor preventieadviseurs hulpverleners en interne brandbestrijdingsdienst) | 27                         |    | 27  | 13           | 4           | 2 | 2  | 3            |            |   |   | 1                  |            |   |   |              |
| Opleidingen voor preventieadviseurs  | 4                          | 3  | 1   | 3            | 2           | 1 | 1  | 2            |            |   |   | 1                  |            |   |   |              |
| Opleidingen voor hulpverleners   | 18                         | 4  | 14  | 10           | 8           | 4 | 4  | 3            |            |   |   |                    |            |   |   |              |
| Opleidingen voor de interne brandbestrijdingsdienst  | 3                          | 1  | 2   | 1            |             |   |    |              |            |   |   |                    |            |   |   |              |
| Verhoging werktijd en opleiding onderhoudspersoneel  |                            |    |     |              |             |   |    |              |            |   |   |                    |            |   |   | 1            |
| <b>Aantal verenigingen</b>   |                            |    |     | <b>53</b>    |             |   |    | <b>13</b>    |            |   |   | <b>10 + balans</b> |            |   |   | <b>8</b>     |



| Sector Thuishulp/-zorg  | Aantal deelnemers |
|---|-------------------|
| Opleiding deontologie en beroepsethiek: Basisbegrippen en situaties   | 77                |
| Opleiding EHBO  | 111               |
| Manutentie en preventie rugpijn                                       | 20                |
| Hoe ontspannen bij stresssituaties?                                   | 22                |
| Hoe ontspannen in geval van pijn?                                     | 4                 |
| Schoonmaakprocessen en onderhoudsproducten                            | 16                |
| Omgaan met agressie, geweld en mishandeling                           | 32                |
| Beheer van pathologieën van begunstigden                              | 57                |
| Besmettelijke ziekten, gezondheidsrisico's en preventie               | 8                 |
| Persoonlijke competenties en welzijn op het werk                      | 3                 |
| Psychologische ondersteuning en teamcoaching - systemische benadering | 11                |
| Supervisie na Covid   | 218               |
| Hoe optreden bij intrafamiliale conflicten?                           | 41                |
| Supervisie team   | 18                |
| Uitwisseling beroepspraktijken  | 2                 |

| Sector Maatwerkbedrijven   | Aantal deelnemers | Aantal mannen | Aantal vrouwen | Aantal verenigingen |
|--|-------------------|---------------|----------------|---------------------|
| Opleidingen à la carte <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychopathologieën</li> <li>- Werken met zogenaamde "moeilijke" mensen</li> <li>- Diversiteitsbeheer</li> <li>- Geweldloze communicatie</li> <li>- Processen verbeteren om welzijn te verbeteren</li> <li>- Sensibilisering stress en burn-out</li> <li>- Conflictbeheer</li> <li>- Onthaal nieuwe dove collega's</li> <li>- FB en bijscholing voor EH-verleners</li> <li>- Brandbestrijdingsmiddelen</li> <li>- Bijscholing hulpverlening</li> <li>- Hulpverlening: basisopleiding</li> </ul> | 142               | 89            | 53             | Gemiddeld           |
| Opleiding monitoren <ul style="list-style-type: none"> <li>- Noties en types handicap</li> <li>- Redelijke inrichtingen</li> <li>- Band en afstand in de beroepspraktijk</li> <li>- Deelnemen aan het verbeteren van processen voor meer welzijn</li> <li>- Ondersteunende communicatie met personen met een handicap en omgaan met pesterijen</li> </ul>  | 263               | 193           | 70             | Gemiddeld           |
| Totaal   | 405               | 282           | 123            |                     |

## 2. WELZIJSACTIES PER SECTOR voor de door GGC gesubsidieerde verenigingen

| Sector | BICO | ESS | PA-OZ |
|--------|------|-----|-------|
|--------|------|-----|-------|

| Projectomschrijving                                 | A. deelnemers |            |                 |                 | A. Mannen |            |                 |                 | A. Vrouwen |            |                 |                 |
|---|---------------|------------|-----------------|-----------------|-----------|------------|-----------------|-----------------|------------|------------|-----------------|-----------------|
|   | A. Mannen     | A. Vrouwen | A. Verenigingen | A. Verenigingen | A. Mannen | A. Vrouwen | A. Verenigingen | A. Verenigingen | A. Mannen  | A. Vrouwen | A. Verenigingen | A. Verenigingen |
| Opleidingen sleutelactoren welzijn op het werk      |               |            | 2               |                 |           |            | 1               |                 |            |            |                 |                 |
| Compenserende aanwerving (preventieadviseur)        |               |            | 3               |                 |           |            |                 |                 |            |            |                 |                 |
| Aankoop materiaal en uitrusting, huur zaal          |               |            | 2               |                 |           |            | 2               |                 |            |            |                 |                 |
| Teambegeleiding                                     |               |            |                 |                 |           |            | 3               |                 |            |            |                 |                 |
| Verhoging werktijd en opleiding onderhoudspersoneel |               |            | 2               |                 |           |            | 1               |                 |            |            |                 | 1               |
| Begeleiding burn-out                                |               |            |                 |                 |           |            |                 |                 |            |            |                 |                 |
| Competentiebalans                                   |               |            |                 |                 |           |            | 1               |                 |            |            |                 |                 |
| Risicoanalyse                                       |               |            | 1               |                 |           |            |                 |                 |            |            |                 | 2               |
| <b>Aantal verenigingen</b>                          |               |            | <b>10</b>       |                 |           |            | <b>8</b>        |                 |            |            |                 | <b>3</b>        |

## VII. Communicatie

In 2022 heeft de ABBET haar communicatiestructuur verder ontwikkeld, met de invoering van uitnodigingsmails voor de verschillende evenementen van de ABBET (workshops, presentaties, vergaderingen en andere opleidingen) en de ontwikkeling van een grafisch charter voor twee specifieke soorten mailings om differentiatie mogelijk te maken: nieuwsbrieven en mailings in verband met sectoracties.

Zoals gestart in 2021, zijn we doorgegaan met **het versturen van tweemaandelijks nieuwsbrieven**. Deze bevatten nl. een **redactioneel artikel over een thema dat verband houdt met onze komende welzijnsontmoeting**, evenals een **agenda van ABBET-evenementen**. De nieuwsbrief is beschikbaar in twee versies (FR en NL).

Er worden regelmatig mailings verstuurd om **sectoracties en beurzen** rond specifieke thema's te **promoten**. Het is de bedoeling om een antwoord te bieden op de problemen van verenigingen door te wijzen op de steun die ze kunnen krijgen via financieringsbeurzen. Deze mailings werden



gedifferentieerd naargelang de fondsen en zijn beschikbaar in het Nederlands of het Frans, afhankelijk van de taal van de ontvanger. Deze strategie is succesvol gebleken, gezien we een toename van het aantal aanvragen vaststellen.

Eén van de vlaggenschipprojecten van het jaar was het maken van een **nieuwe website**, het resultaat van een grondige analyse van de nodige verbeteringen ten opzichte van de oude website. De nieuwe site biedt een vloeiendere interface en stelt begunstigden in staat om snel de informatie te vinden die ze nodig hebben. De site is beschikbaar in het Frans en in het Nederlands. Ook het **grafisch charter** en het **logo werden herzien**.

In 2022 hebben we ook het **project voor videoclips** voortgezet dat in 2021 werd gelanceerd en dat tot doel had te sensibiliseren en in enkele minuten de belangrijkste elementen van een welzijnsbeleid op het werk in eenvoudige bewoordingen uit te leggen. Dit met als doel de begunstigden aan te moedigen om zich voor deze thema's te interesseren en de diensten en beurzen die de ABBET rond dit thema aanbiedt, te promoten. Om de aandacht te trekken van de begunstigden, die misschien aarzelen om deze complexe of onaantrekkelijke onderwerpen aan te snijden, hebben we gekozen voor een didactische en humoristische toon, met praktische casestudies op basis van getuigenissen uit de praktijk.

Dit lanceringsjaar werd gekenmerkt door talrijke uitwisselingen met de operator (GSARA) om de richtlijnen vast te leggen voor het grafisch charter en de redactionele lijn (animatie, humoristische toon, validatie van de verschillende stappen, grafische vormgeving). Het ABBET-team werd betrokken bij het uitwerken van de scenario's, het selecteren van de essentiële informatie die nodig is om de inhoud op te bouwen en het vinden van mensen die konden vertellen over hun ervaring op de werkvloer (preventieadviseur, vertrouwenspersoon, directie/coördinatie, enz.)

8 clips worden momenteel ontwikkeld en zouden eind 2023 klaar moeten zijn over de volgende thema's:

- Welzijn op het werk
- De actoren van het welzijn op het werk
- De preventieadviseur
- De risicoanalyse
- De psychosociale risico's
- De burn-out
- De werkhervatting
- De brandpreventie

## VIII. Gevolgde opleidingen door het team in 2022

|                    | Titel van de opleiding  | Opleidingsinstelling     | Datum                |
|--------------------|---|--------------------------|----------------------|
| Elisabeth Habimana | Coaching - vervolgopleiding   | CFIP                     | 13/01                |
|                    | Leiden en faciliteren   | Collectiv-A              | Van 7 tot 10/06/2022 |
|                    | Hulpverlening: basisopleiding   | VESOFO                   | 22 en 29/06/2022     |
|                    | Webinar BES: Nieuwe tools MSA's   | FOD WASO                 | 17/03/2023           |
|                    | Webinar: Het emotionele kompas: een hulpmiddel om van je emoties bondgenoten te maken.              | FEBI                     | 25/04/2022           |
|                    | Congres: Hoe een geslaagde risicoanalyse in uw onderneming uitvoeren?                               | FOD WASO                 | 16/09/2022           |
| Coline Roulin      | Nederlands  | Opencontext              | 10 uur               |
|                    | Leiden en faciliteren   | Collectiv-A              | Van 7 tot 10/06/2022 |
| Stéphanie Cambron  | Leiden en faciliteren   | Collectiv-A              | Van 7 tot 10/06/2022 |
|                    | Verlichting: ontwerp en regeling  | Leefmilieu Brussel (BIM) | 11 en 18/10/2022     |
|                    | Webinar BES: nieuwe tools MSA's   | FOD WASO                 | 17/03/2022           |
|                    | Webinar nieuwe reglementering mbt werkhervatting  | FOD WASO                 | 3/10/2022            |
|                    | Tool functieclassificatie   | VESOFO                   | 7/12/2022            |
| Sophie Bourlon     | Hulpverlening: basisopleiding   | VESOFO                   | 22/06 en 29/06/2022  |
|                    | Nederlands  | Opencontext              | 10 uur               |
| Rachel Carton      | Congres: Hoe een geslaagde risicoanalyse in de onderneming uitvoeren?                               | FOD WASO                 | 16/09/2022           |
|                    | Nederlands  | Opencontext              | 10 uur               |
|                    | "Ik leid een kleine vzw: wat zijn mijn administratieve, fiscale en boekhoudkundige verplichtingen?" | Boutique de Gestion      | 23/06 en 28/06/2022  |
| Elisabeth Trivière | Webinar: nieuw reglementering mbt werkhervatting  | FOD WASO                 | 7/10/2022            |
|                    | Seminarie Hub Brussels – SEO en SEA   | Hub Brussels             | 09/06/2022           |
|                    | Seminarie digitalisering  | BRUXEO                   | 21/12/2022           |
|                    | Hulpverlening: basisopleiding   | VESOFO                   | 22/06 en 29/06/2022  |
|                    | Nederlands  | Opencontext              | 10 uur               |



## IX. Evaluatie en vooruitzichten

2022 was een zeer vruchtbaar jaar, zowel wat de interne versterking van het team betreft als voor onze tussenkomsten binnen de instellingen.

Er waren **veel aanvragen van onze begunstigten**; naast aanvragen voor risicoanalyses, opleidingen, deelnames aan openbare evenementen, enz. zagen we tegelijkertijd een aanzienlijke toename van de administratieve werklast en de tijd die nodig is voor communicatie: steeds meer e-mails met vragen naar verschillende soorten informatie, zoekopdrachten naar tools, inschrijvingen voor de verschillende aangeboden evenementen, subsidieaanvragen, enz. Met de uitbreiding van het ABBET-team en de grotere zichtbaarheid van de missies en aangeboden diensten nemen de aanvragen ongetwijfeld toe. Deze vaststelling vereist een zekere waakzaamheid en aandacht voor de capaciteit van de ondersteunende functies om deze evolutie te volgen en erop in te spelen, teneinde te anticiperen op mogelijke behoeften op dit niveau.

Wat onze **praktijken en methodologieën inzake tussenkomsten** betreft beschikken we weliswaar over een gemeenschappelijke basis waarop we kunnen voortbouwen en waarnaar we collectief kunnen verwijzen, maar **we denken voortdurend na over hoe we onze tools kunnen verbeteren** op basis van onze ervaringen, competenties en diverse opleidingen. Het organiseren van intervisievergaderingen tussen de preventieadviseurs van de ABBET komt tegemoet aan deze doelstelling door een ruimte en een moment te creëren voor het uitwisselen van onze praktijken. We besteden momenteel een bijzondere aandacht aan de ontwikkeling van **tools voor groepsbegeleiding** om onze aandacht voor de dynamiek binnen de groepen die we ontmoeten tijdens onze interventies te verrijken en te versterken. Dit lijkt ons een noodzakelijke basis om ervoor te zorgen dat uitwisselingen over zulke belangrijke kwesties als welzijn op het werk zo vlot mogelijk verlopen, met het nodige respect voor iedereen en elke stem.

Ondanks de toegenomen vraag naar tussenkomsten binnen de verenigingen zelf, heeft **het ABBET-team er in 2022 op gelet om meer overkoepelende acties te ontwikkelen** (opleidingen, workshops, ontmoetingen...). Dankzij deze acties kunnen we niet alleen meer mensen en meer verenigingen bereiken, maar ontstaat ook de mogelijkheid om praktijkuitwisselingen tot stand te brengen tussen actoren van op de werkvloer die bepaalde realiteiten delen en elkaar zo kunnen versterken.

Ons onderzoek naar *de impact van de gezondheids crisis op het welzijn in de non-profitsector* heeft echter aangetoond dat het moeilijk kan zijn om verenigingen en teams te mobiliseren wanneer ze geen direct of duidelijk belang of voordeel zien in hun deelname.

**Talrijke vzw's in onze sectoren hebben nl. op dit moment te kampen met problemen die misschien "dringender" lijken:** of het nu gaat om de vraag naar de continuïteit van hun activiteiten in termen van beschikbare middelen om het hoofd te bieden aan de stijgende kosten (lonen, energie), het



gebrek aan personeel in verhouding tot het stijgende aantal begunstigden of ernstigere problemen zoals moeilijkheden bij het aanwerven en vervangen van personeel, enz.

Deze realiteiten zullen zich de komende maanden en jaren waarschijnlijk nog verder ontwikkelen, **waardoor de beschikbaarheid van teams op de werkvloer en van coördinaties om deel te nemen aan transversale acties zoals "onderzoek-actie", enz. beperkt wordt.** Met dit in het achterhoofd heeft het ABBET-team voorgesteld om te werken aan een nieuw educatief spel voor transversale acties in het kader van de thematische enveloppe 2023, om teams in staat te stellen de thema's inzake welzijn op het werk bespreekbaar te maken.

In het activiteitenverslag van 2021 hebben we de wens geuit om, **op basis van een meer kwalitatieve analyse van ons werk, een betere beschrijving te kunnen geven van de realiteiten die op de werkvloer worden ervaren op het gebied van welzijn op het werk.** Dit zou ons enerzijds in staat stellen om de **behoeften beter te objectiveren**, maar het zou ook **de meer overkoepelende realiteiten in termen van risico's en schade aan de gezondheid op het werk zichtbaarder maken.** We stellen vast, met name in het kader van de risicoanalyses die we uitvoeren, dat de verenigingen soms zeer beperkte mogelijkheden hebben om actie te ondernemen m.b.t. bepaalde aspecten die een directe impact hebben op hun teams en die verband houden met meer structurele en maatschappelijke factoren. Hoewel we het belang van dit kwalitatieve analysewerk inzien, vooral als input voor de acties van overheden en sociale gesprekspartners, vergt het niettemin een aanzienlijke tijdsinvestering van het team om ons in staat te stellen de relevante elementen op een meer macroniveau samen te vatten en te benadrukken in onze interventieverslagen. Het team zal daarom zijn uiterste best doen, met de middelen die het tot beschikking heeft, om deze doelstelling in 2023 te bereiken.

We kunnen dit activiteitenverslag niet afsluiten zonder de interesse en het plezier te vermelden dat we beleven aan de samenwerking met de teams en coördinatoren in onze sectoren. Teams die zeer toegewijd en gepassioneerd zijn over een werk dat hen nauw aan het hart ligt. Teams die een schat aan ideeën met ons delen over hun werk en alles wat er gedaan wordt, ondanks de moeilijkheden waarmee ze steeds vaker te maken krijgen, teneinde kwetsbare mensen te blijven ondersteunen. Teams die ook hun grenzen hebben en die daarbij de noodzaak aantonen om onze collectieve en maatschappelijke verantwoordelijkheid te bevestigen als het gaat om de middelen die men wil toekennen aan de sectoren die essentieel zijn voor "het samen-leven waar te maken".