ABBET

Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail | Brusselse Vereniging voor Welzijn op het Werk

Activiteitenverslag 2025





Inhoudsopgave

1. Presentatie ABBET
2. Onze activiteiten
3. Werkanalyse
4. Middelen ABBET
5. Conclusies

INLEIDING

Beste lezers,

Welkom! Maak het u gemakkelijk en laat ons u vertellen over ons jaar 2025. Op deze pagina's willen we u kennis laten maken met de **diversiteit van onze activiteiten,** het **nut van ons werk op het terrein** en de **dagelijkse toewijding die ons team drijft**.

Dit activiteitenverslag is het resultaat van een **gezamenlijke inspanning**: elk teamlid heeft eraan bijgedragen om een zo getrouw mogelijk beeld te geven van onze acties, onze projecten en de ontmoetingen die het afgelopen jaar hebben gekenmerkt.

ABBET, opgericht in 2011 in het kader van de akkoorden voor de non-profitsector, ondersteunt Brusselse instellingen die erkend zijn bij decreet van de FGC of de GGC bij de uitvoering van hun beleid inzake welzijn op het werk.

Dankzij onze overheidsfinanciering stellen we deze organisaties – die vaak te maken hebben met budgettaire beperkingen en een hoge werkdruk, waardoor er weinig tijd overblijft voor activiteiten die niet direct verband houden met hun taken – in staat om professionele begeleiding te krijgen zonder dat dit hun uitgaven verhoogt of een te grote tijdsinvestering vergt.

Dit is des te belangrijker aangezien de Brusselse non-profitsector te maken heeft met grote uitdagingen op het gebied van welzijn op het werk van de teams:

- Een **gebrek aan opleiding, hulpmiddelen en begeleiding** over de wetgeving inzake welzijn op het werk en de interne toepassing daarvan;
- Beperkte **middelen** om materiaal en ruimtes te financieren die geschikt zijn voor het behoud van gezondheid op het werk, evenals sleutelposities op het gebied van preventie (preventieadviseur, vertrouwenspersoon, hulpverleners, ...);
- De **toename van psychosociale risico's** in het algemeen op de werkplek en meer in het bijzonder in de sociale sectoren1. Vzw's beschikken vaak niet over voldoende middelen om hiermee om te gaan (opleiding, actiemiddelen, financiering, enz.).

In een voortdurend veranderende sociale, economische en politieke context, die de druk op de verenigingen en hun teams steeds verder opvoert, lijkt de aandacht voor welzijn op het werk belangrijker dan ooit. We zijn ons dan ook terdege bewust van het belang van ons werk!

2025

Het was een jaar vol wendingen, zowel voor ons team als voor de verenigingen in onze sectoren. We hopen dat u door het lezen van ons verslag een beter inzicht krijgt in onze opdrachten, de uitdagingen waarmee onze begunstigde verenigingen worden geconfronteerd en de impact daarvan op het welzijn van hun teams, evenals de oplossingen die wij daarvoor bieden.

Wij wensen u veel leesplezier!


ABBET
L'ASSOCIATION
BRUXELLOISE
pour le bien-être au travail

1. PRESENTATIE ABET

1.1. Contactgegevens

KBO-nummer: 840 021 384

SainteletteSquare 13-15
1000 Brussel
www.abbet.be
Tel.: 02 227 62 02
Fax: 02/227 59 77
info@abbet.be



1.2. Organen

ABBET wordt **paritair beheerd**. Haar **bestuursorgaan** (BO, voorheen "RvB") bestaat uit **acht vertegenwoordigers van elke bank** :

FGTB	Françoise Vermeersch, Vicevoorzitster	BRUXEO	Bruno Gerard, Vice-Président
SETca	Kathleen de Decker	FASS	Sarah Lorant Dourte
CSC BIE	Nel Van Slijpe	FEBRAP	Marie Dedobbeleer
CNE	Sarah Devigne en Marie Lemeland	FEBISP	Antoinette Huberlant
CGSLB	Anouchka Solé en Noëlle Pelanis	ASAH	Elodie Cattoor
CG FGTB	Spéro Houmey	GIBBIS	Céline de Greef
		FSB	Dikra Charradi
		AMA	Christine Vanhessen

Net als het BO is de **algemene vergadering** van ABBET (AV) paritair samengesteld. Ze telt **32 leden** uit de volgende organisaties:

SAMENSTELLING AV ABBET (december 2025)	
Werknemersbank	Werkgeversbank
SETCa-BBTK FGTB-ABVV	FEBRAP
CG-AC-FGTB-ABVV	FSB
CNE (CSC-ACV)	AMA
CSC BIE	GIBBIS
CGSLB	ASAH
	FASS
	BRUXEO
	FEBISP

De jaarlijkse vergadering van de AV van ABBET vond plaats op 13 juni 2025. Het hele team van ABBET en vertegenwoordigers uit de subsidiërende overheden werden uitgenodigd.

1.3. Taken en doelgroep

De diensten van ABBET zijn bedoeld voor **door de FGC erkende Brusselse verenigingen**, die actief zijn in de sectoren **ASSS** (sociale bijstand en gezondheidszorg), **ISAJH** (hulp aan jongeren en personen met een handicap), **SPI** (socioprofessionele inschakeling), Maatwerkbedrijven (MWB), **SAD (**Thuiszorg en -hulp), evenals verenigingen die zich inzetten voor projecten op het gebied van **sociale cohesie**.

Sinds kort begeleiden we ook instellingen die erkend zijn door de **GGC** en actief zijn in volgende domeinen: **ouderen**, **dakloosheid**, **hulp en zorg**, **geestelijke gezondheid** en **handicap** en het onthaal van **nieuwkomers** (BAPA).

Vandaag de dag kunnen er bijna **800 Brusselse verenigingen** gebruikmaken van deze diensten.

800
verenigingen

Onze missie?

Verenigingen ondersteunen, informeren en begeleiden bij de uitvoering van hun welzijnsbeleid op het werk, d.m.v. diverse acties:

- Het versterken van de interne preventiediensten en het begeleiden van de welzijnsactoren op het werk in de sector (opleidingen, workshops, bewustmakingsinstrumenten, enz.);
- verenigingen begeleiden bij het uitvoeren van risicoanalyses (algemeen, psychosociaal, brand) en het opstellen van preventieplannen (algemene en jaarlijkse plannen);
- het organiseren van openbare evenementen (conferenties, debatten, bijeenkomsten, opleidingen, ...) om het bewustzijn te vergroten en van gedachten uit te wisselen over welzijn op het werk;
- Studies en onderzoeken opzetten of eraan deelnemen, in samenwerking met externe partners;
- Partnerschappen aangaan met organisaties en initiatieven die actief zijn op het gebied van welzijn op het werk.

1.4. Het team

(Samengesteld in december 2025)

Coördinatrices en afgevaardigden voor het dagelijks beheer
Rachel Carton • Stéphanie Cambron

Administratief medewerkster en communicatiemedewerkster
Olivia Kropek

Algemene preventieadviseurs
Stéphanie Cambron • Elisabeth Habimana • Alexandre Vandendries

Preventieadviseurs psychosociale aspecten
Rachel Carton • Anne-Catherine Ecker • Coline Roulin

Projectmedewerkster (BOBET)
Françoise *Nininahazwe*





2. ONZE ACTIVITEITEN

De afgelopen jaren kende ABBET een **aanzienlijke uitbreiding van haar activiteiten, zowel qua omvang als qua diversiteit.** Hoewel risicoanalyses (algemene, psychosociale of brandrisicoanalyses) een centrale pijler van ons werk blijven, **voert het team nu veel bredere opdrachten uit.**

Een belangrijk aandachtspunt van haar werk is het **ondersteunen van de belangrijkste welzijnsactoren op het werk** : preventieadviseurs, vertrouwenspersonen of leidinggevenden. Deze spelen immers een sleutelrol in het dagelijks welzijn op het werk binnen hun verenigingen.

Teneinde maximaal aan hun behoeften te voldoen, blijft ABBET **opleidingen**, **intervisiesessies** en **supervisie**, evenals **gevarieerde praktische workshops aanbieden.**

In 2025 lag de nadruk op de voltooiing van de ontwikkelde innovatieve en ludieke pedagogische hulpmiddelen die werknemers op het terrein helpen de uitdagingen op het gebied van gezondheid en veiligheid optimaal te beheersen. Deelname aan openbare evenementen en het aangaan van partnerschappen voor verschillende projecten maken eveneens deel uit van de uitbreiding van het werkterrein van ABBET.

Daarnaast beheert ABBET een subsidie (budget voor thematische acties) die bestemd is voor de sectorale sociale fondsen. Deze financiering maakt het mogelijk om specifieke initiatieven op het gebied van welzijn op het werk te ondersteunen of beurzen toe te kennen aan verenigingen ter ondersteuning van concrete acties op hun niveau.



Ook dit jaar werd ABBET weer het slachtoffer van haar eigen succes, evenals van de omstandigheden die het welzijn op het werk (opnieuw) centraal stellen in de aandachtspunten van de verenigingen. De wachttijden voor interventies op het terrein, met name op het gebied van psychosociale risico's, maar ook voor algemene risicoanalyses, zijn nl. nog verder toegenomen.

ABBET heeft daarom aan verschillende verenigingen voorgesteld om gebruik te maken van subsidies om deze analyses door andere externe dienstverleners te laten uitvoeren, of om aanzienlijke wachttijden (variërend van minimaal 6 maanden tot 1 jaar) te aanvaarden voor de uitvoering van de analyses.

Het evenwicht vinden tussen interventies op het terrein en transversaal werk is niet eenvoudig, aangezien elke risicoanalyse die voor een vereniging wordt uitgevoerd een aanzienlijk aantal uren in beslag neemt – uren die dan niet kunnen worden besteed aan andere verenigingen of transversale projecten. En aan projecten heeft ABBET geen gebrek!

2.1. De risicoanalyses

Het uitvoeren van risicoanalyses binnen instellingen blijft de kern van het werk van ABBET, aangezien deze het uitgangspunt vormen voor het opstellen van een preventiebeleid via het algemene preventieplan en het jaarlijkse actieplan. Momenteel biedt ABBET **drie soorten risicoanalyses** (algemeen, psychosociaal en brand).

Doel van een risicoanalyse:

- Op een werkplek en binnen de teams vaststellen wat een risico vormt voor de lichamelijke en/of geestelijke gezondheid van de werknemers
- Inzicht krijgen in de risicofactoren, m.a.w. wat het optreden van deze risico's vergroot of verkleint
- Concrete maatregelen vaststellen om deze risico's te voorkomen en de lichamelijke en/of geestelijke gezondheid van de teams te beschermen

De door ABBET uitgevoerde risicoanalyses gebeuren altijd **op verzoek van de verenigingen,** met inachtneming van de geldende wetgeving en het **interventiekader** dat door ABBET is vastgesteld. Dit kader, dat voor elk type risicoanalyse verschillend is, specificeert de respectieve verplichtingen van ABBET en de aanvragende vereniging.

49
verschillende verenigingen

577
mensen ontmoet tijdens de risicoanalyses

Methodologie:



De algemene en psychosociale risicoanalyses zijn gebaseerd op een **collectieve en inclusieve aanpak,** aangezien de werknemers zelf het best in staat zijn om de risicofactoren, de beschikbare of nodige middelen en maatregelen te identificeren die het best aansluiten bij hun reële werksituatie.
Met een dergelijke aanpak kunnen geen conclusies worden getrokken in termen van cijfers en statistieken over het "welzijn op het werk" binnen een instelling, maar kan wel dieper worden ingegaan op de middelen en moeilijkheden die naar voren komen uit de gesprekken met de teams.

Bij elke risicoanalyse organiseert een duo van preventieadviseurs van ABBET bijeenkomsten met alle werknemers en leidinggevenden van de vereniging.

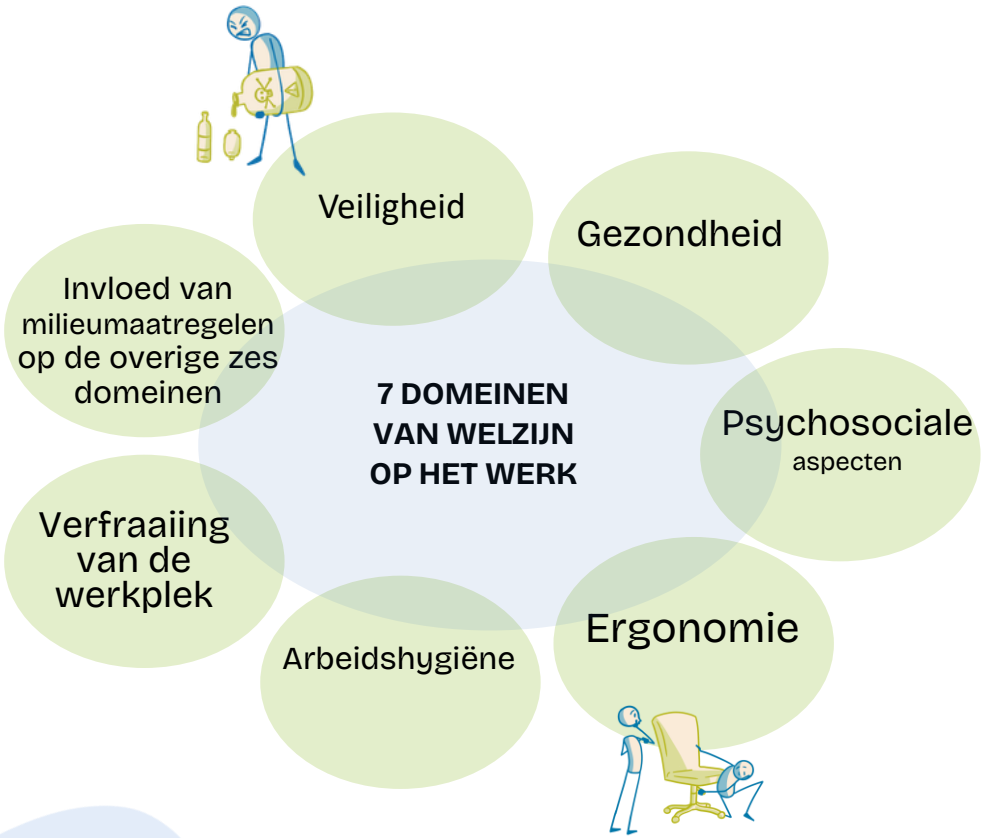


Permanente evaluatie van analyse-instrumenten en -methodes:

Om de relevantie ervan te waarborgen, worden de analyse-instrumenten en -methodes regelmatig aangevuld en aangepast aan de praktijk. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de groepsdynamiek tijdens de collectieve gesprekken, terwijl de maatregelen voortdurend worden geëvalueerd om in te spelen op de concrete uitdagingen waarmee de verenigingen worden geconfronteerd en op de vragen die vanuit het team naar voren komen. Er vinden regelmatig (om de twee weken) vergaderingen plaats tussen de preventieadviseurs van ABBET om onze werkwijzen specifiek te evalueren en te verrijken.
In **2025** werd prioriteit gegeven aan de herziening van de informatie die vooraf aan de te bezoeken teams wordt verstrekt, evenals aan het interventiekader. Dit kader verduidelijkt de respectieve verplichtingen van ABBET en de aanvragende verenigingen, waardoor een efficiëntere samenwerking bij het uitvoeren van de risicoanalyses wordt verzekerd.

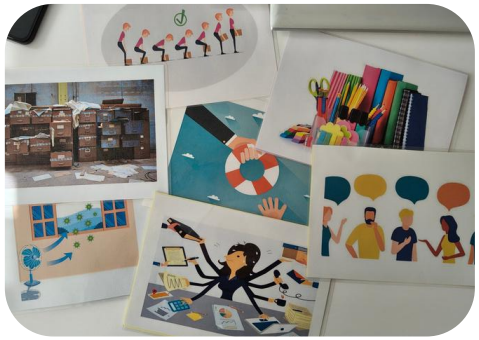
ALGEMENE RISICOANALYSES

De algemene risicoanalyses vormen een eerste stap in het opsporen van risico's bij de verenigingen die we ontmoeten, aangezien deze het breedste spectrum van preventie bestrijken en als bijgevolg alle **zeven domeinen van welzijn op het werk**.



Voorafgaand aan het eerste gesprek wordt een bezoek aan de werkplekken georganiseerd, zodat de preventieadviseurs van ABBET zich een beter beeld kunnen vormen van de werkplekken waarover de teams spreken.
Tijdens dit bezoek vallen ons reeds fysieke risico's op die door een niet-deskundige wellicht niet worden opgemerkt, zoals onvoldoende verlichting, pictogrammen en vluchtplannen die niet aan de voorschriften voldoen, of een problematische indeling en ergonomie van de werkplekken.
Tijdens gesprekken onder leiding van de preventieadviseurs van ABBET gaan de teams vervolgens na hoe hun werkplekken eruitzien, welk werkmateriaal ze gebruiken, welke situaties bijzondere risico's inhouden (zoals werken op hoogte, met machines of elektriciteit, of het hanteren van lasten) en ten slotte de psychosociale aspecten.





We hebben hulpmiddelen ontwikkeld, zoals reeksen afbeeldingen en woorden die werksituaties uitbeelden, om de gesprekken te vergemakkelijken. Deze hulpmiddelen worden zeer gewaardeerd en bieden, naast een spelactiviteit de werknemers verschillende mogelijkheden om zich uit te spreken over hun dagelijkse realiteit.

Na afloop van deze gesprekken stellen we een verslag op en leggen we dit voor aan de directie en de preventieadviseur van de vereniging. Hierin worden de genoemde problemen beschreven, maar nog belangrijker: de passende oplossingen en de positieve aspecten die bijdragen aan het welzijn van de teams.

Dit verslag dient vervolgens als basis voor het opstellen van het algemene preventieplan en het jaarlijkse actieplan van de vereniging: de leidraad voor het dynamische risicobeheersysteem van elke organisatie.

Gezien de bijzondere omstandigheden van 2025 en de veranderingen binnen het team* was het niet mogelijk om alle aanvragen van onze begunstigde verenigingen te beantwoorden, noch om een deel van de verslagen binnen de voorgeschreven termijnen in te dienen. Aangezien de algemene dienst onderbezet was, is ervoor gekozen om prioriteit te geven aan transversale acties die ten goede komen aan een zo groot mogelijk publiek.

Het uitvoeren van risicoanalyses voor individuele verenigingen en het opstellen van bijbehorende verslagen hebben daardoor een aanzienlijke vertraging opgelopen.

Een deel van de verenigingen heeft daarom een financiering aangevraagd om een analyse te laten uitvoeren door een andere dienstverlener, zoals hun externe dienst, maar een groot deel werd ingepland voor 2026, daar zij er echt op stonden een beroep op onze diensten te doen.

22
verschillende verenigingen

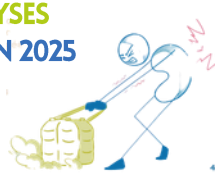
65
ontmoetingen

1 ontmoeting = een halve dag op het terrein

214
mensen ontmoet tijdens de gesprekken



DE ALGEMENE RISICOANALYSES IN 2025



⋆Zie toelichting onder punt 4 van dit activiteitenverslag

ANALYSES VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S

De analyses van psychosociale risico's richten zich specifiek op de ervaringen van de teams op het gebied van welzijn op het werk. Het in aanmerking nemen van psychosociale risico's in het preventiebeleid op het werk is een wettelijke verplichting. De analyse van psychosociale risico's blijkt een essentieel instrument te zijn voor het opstellen van de algemene en jaarlijkse actieplannen op dit gebied.

Doel:

Het identificeren van risico's, risicofactoren en beschermende factoren die verband houden met de inhoud van het werk, de werkorganisatie, interpersoonlijke relaties, werkomstandigheden en de werkomgeving, om vervolgens passende preventiemaatregelen voor te stellen.



LEVENSOMSTANDIGHEDEN OP HET WERK

Gebouwen
Geluidsomgeving
Thermische omgeving
Materiaal
Fysieke inspanningen
Werkhoudingen
Veiligheid
Gezondheidsbescherming
Hygiëne
Milieu

INHOUD VAN HET WERK

Functie
Soorten taken
Zelfstandigheid
Emotionele belasting
Ethiek en waarden

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN ARBEIDSVOORWAARDEN

Werktijden
Indeling van de werktijd
Soorten contracten
Vergoeding en andere voordelen
Werkbeoordeling
Opleidingsmogelijkheden
Evenwicht tussen privéleven en werk

werkorganisatie

Algemeen organigram
Wettelijke verplichtingen
Rollen en functies
Werkprocedures
Rechtspraak, arbitrage
Communicatiekanalen
Communicatie binnen en tussen teams

INTERPERSOONLIJKE RELATIES

Kwaliteit van de relaties op het werk
Werksfeer
Ondersteuning
Erkenning



23
uitgevoerde psychosociale analyses

107
ontmoetingen

363
mensen ontmoet tijdens de gesprekken

- Risicofactoren kunnen rechtstreeks verband houden met de aard van het werk zelf of voortkomen uit organisatorische factoren. Ze kunnen werknemers in hun werk kwetsbaar maken en zelfs tot ernstig leed leiden indien zij niet over voldoende middelen beschikken om hiermee om te gaan.
- Beschermende factoren vormen een steun voor werknemers om het hoofd te bieden aan de eisen en beperkingen van het werk. Ze dragen bij aan het behoud en de positieve ontwikkeling van de gezondheid door het mogelijk te maken kwalitatief hoogstaand werk te verrichten en tegelijkertijd fysiek en psychisch in balans te blijven.

Methodologie:

De psychosociale risicoanalyse verloopt in drie stappen:

1
GESPREKKEN (GROEPS- EN INDIVIDUELE)
Met de werknemers en de leidinggevenden om de risico's, risicofactoren en beschermende factoren in kaart te brengen.

2
OPRICHTING VAN EEN TRANSVERSALE GROEP
Bestaat uit 1 of 2 personen uit elke groep waarmee een gesprek is gevoerd. Eerste analyse van de belangrijkste uitdagingen binnen de instelling om gezamenlijk concrete actiepunten te formuleren.

3
OPSTELLING EN OVERHANDIGING VAN HET RAPPORT
Het rapport wordt eerst aan het bestuur van de vereniging voorgelegd en vervolgens aan het CPBW/het team, indien het bestuur hierom verzoekt

BRANDRISICOANALYSES

Een brandrisicoanalyse is wettelijk verplicht voor elke vereniging die specifieke gebouwen of ruimtes in gebruik heeft.

Deze risicoanalyse maakt het mogelijk om de risico's te bepalen op brand op de werkplek, evenals de risico's voor de werknemers (en andere personen die op de werkplek aanwezig zijn) in het geval van een daadwerkelijke brand.



Na het verzamelen en analyseren van de gegevens in de lokalen van de vereniging wordt een verslag opgesteld om duidelijk en concreet aan te geven welke maatregelen moeten worden genomen om de brandpreventie binnen de vereniging te verbeteren.

De analyse maakt het met name mogelijk om gebreken in de ingevoerde procedures te identificeren, of om te bepalen of de middelen voor branddetectie en -bestrijding voldoende zijn, en om de resterende risico's te beoordelen nadat met deze maatregelen rekening is gehouden.





4

brandrisico-analyses



9 ½

dagen doorgebracht bij de verenigingen

BRANDRISICOANALYSES IN 2025



2.2. De evenementen van ABBET

ABBET organiseert talrijke evenementen, opleidingen en begeleidingsprogramma's voor werknemers in de non-profitsector. Deze nemen verschillende vormen aan: welzijnsbijeenkomsten, opleidingen, intervisies, supervisies of praktische workshops.

Sommige opleidingen worden gegeven in het kader van de formAction-catalogus die wordt beheerd door APEF (waarbij ABBET dan optreedt als aanbieder op een aanbesteding), andere worden op initiatief van ABBET bedacht, ontwikkeld en georganiseerd om beter te voldoen aan de behoeften van de verenigingen en de mensen op het terrein van de Brusselse non-profitsector.

De ontwikkeling ervan is dus in de eerste plaats gebaseerd op het luisteren naar de behoeften op het terrein, de ontwikkelingen in de regelgeving, concrete vraagstukken, bevindingen tijdens interventies op het terrein of georganiseerde opleidingen, en de verwachtingen die door de begunstigden worden geuit.

Dankzij deze aanpak kan ABBET inhoud aanbieden die stevig in de praktijk is verankerd, rechtstreeks aansluit bij de huidige uitdagingen op het gebied van welzijn op het werk, maar eveneens en vooral inspeelt op de behoeften van de mensen op het terrein, die als eersten in staat zijn om "het verschil te maken" op het gebied van welzijn op het werk binnen hun verenigingen.

In de loop van het jaar zijn er dan ook verschillende evenementen gepland, aangepast of ontwikkeld om zo goed mogelijk in te spelen op de geïdentificeerde behoeften.

172
activiteitenu ren

20
evenementen verschillende

396
deelnemers



Wist u dat?

- Deelname aan de door ABBET georganiseerde evenementen vrijblijvend is; geïnteresseerden hoeven alleen maar hun interesse kenbaar te maken door het inschrijvingsformulier in te vullen. Er wordt voorrang gegeven aan deelnemers uit de sectoren van ABBET. Als er nog plaats is, staan de inschrijvingen ook open voor werknemers uit de Belgische non-profitsector in het algemeen, en vervolgens voor alle geïnteresseerden.
- Al onze evenementen zijn volgeboekt, sommige al zodra ze op het programma staan. Verschillende workshops en opleidingen moesten overigens worden verdubbeld (zelfs meer) om aan de vraag te kunnen voldoen.
- Bij gebrek aan vraag vinden al onze evenementen plaats in het Frans. Geïnteresseerden hebben echter altijd de mogelijkheid om te vragen of ze een evenement in het Nederlands mogen volgen, of om een vertaling van het gebruikte materiaal te ontvangen.







DE WELZIJNSBIJEENKOMSTEN

De "welzijnsbijeenkomsten" hebben tot doel professionals samen te brengen rond een thema dat verband houdt met welzijn op het werk. Het doel van deze evenementen is tweeledig: de deelnemers aanzetten tot nadenken over een thema en hen informeren, maar ook ervoor zorgen dat de deelnemers elkaar beter leren kennen en kennis maken met ABBET.

De thema's worden vaak gekozen op basis van behoeften die in de praktijk zijn vastgesteld, of i.v.m. actuele thema's.

De medewerkers van ABBET zorgen voor de theoretische en praktische inbreng op het gebied van welzijn op het werk, terwijl de inbreng van een of meerdere externe sprekers nieuwe invalshoeken biedt en het publiek de mogelijkheid biedt om gerichte vragen te stellen over het behandelde thema.

Sinds dit jaar heeft ABBET ook haar opzet aangepast: waar de bijeenkomsten tot nu toe tijdens de lunchpauze (van 12.00 tot 14.00 uur) plaatsvonden, worden ze nu 's ochtends georganiseerd om de werktijd van de geïnteresseerden zo min mogelijk te verstoren.

Er is een ontvangst met een gratis ontbijt, waarna het eigenlijke onderwerp aan bod komt.

120
deelnemers

In **2025** heeft ABBET drie welzijnsbijeenkomsten georganiseerd:

- **Het werk aanpassen aan de mens: welke praktijken?**
- **Presentatie van de nieuwe spellen en hulpmiddelen van ABBET**
- **Een onthaalbeleid voor nieuwe collega's uitwerken: uitwisseling van hulpmiddelen en praktijken**

Welzijnsbijeenkomst: Het werk aanpassen aan de mens: welke praktijken?

De aanpassing van werkplekken aan de specifieke behoeften van werknemers

Het aanpassen van het werk aan de mens is een van de belangrijkste principes waarop de verplichtingen inzake preventie en bescherming van de gezondheid op het werk zijn gebaseerd. Doordachte aanpassingen van de werkplekken en/of de werkplek zijn daarom soms nodig om de impact van het werk op de gezondheid van werknemers te beperken (hulp bij integratie, behoud van werk of re-integratie van een collega met specifieke behoeften, enz.).

Wanneer, hoe en hoe ver moet men gaan? Wie moet erbij worden betrokken? Welke middelen zijn er beschikbaar?

Het team van ABBET en dr. Pourhashemi (huisarts en bedrijfsarts) hebben tijdens een bijeenkomst die door de aanwezigen bijzonder gewaardeerd werd, hun visie op deze vragen gedeeld.

Welzijnsbijeenkomst: Presentatie van de nieuwe spellen en hulpmiddelen van ABBET

Risico's voorkomen was nog nooit zo leuk!

ABBET werkte al meer dan twee jaar hard aan de ontwikkeling van een reeks hulpmiddelen die zijn afgestemd op de praktijk van verenigingen... Dit evenement bood de gelegenheid om ze te ontdekken!

Op het programma: korte filmpjes, een interactieve quiz, een bordspel om in de lokalen op te hangen en het spel Risk-ô-Job, dat de deelnemers ter plekke konden uitproberen. Zo kregen ze de middelen in handen om welzijn op het werk op een speelse manier (weer) aan de orde te stellen in de gesprekken binnen hun teams.

Het extraatje? De deelnemers die deel uitmaken van verenigingen uit ABBET-sectoren kregen de twee spellen cadeau, zodat ze deze op hun beurt in hun eigen verenigingen kunnen gebruiken! De andere genoemde hulpmiddelen zijn voor iedereen online beschikbaar via de website van ABBET.

Welzijnsbijeenkomst: Een onthaalbeleid opstellen voor nieuwe collega's: uitwisseling van hulpmiddelen en praktijken

Kennis van de filosofie, waarden en missies van de instelling waar men in dienst treedt, inzicht in wie wat doet binnen de organisatie, weten bij wie men terecht kan met vragen en gebruikmaken van de ervaring van oudere collega's, de werkregels in kaart brengen enz.: dit zijn belangrijke elementen om een nieuwe functie met een gerust hart te beginnen en gemakkelijker zijn of haar plaats binnen het team te vinden.

De doelstellingen van deze bijeenkomst waren het publiek bewust te maken van het belang van een onthaalbeleid voor nieuwe collega's, concrete hefbomen te identificeren die de uitvoering ervan bevorderen en de uitwisseling van voorbeelden van goede praktijken en ervaringen van de deelnemers te stimuleren.

Deze morgen werd bovendien verrijkt door een presentatie van deskundigen van Competentia en door getuigenissen uit de praktijk.



DE OPLEIDINGEN

De door ABBET georganiseerde opleidingen zijn momenten waarop theorie, praktijk en uitwisselingen rond een thema i.v.m. welzijn op het werk samenkomen. Deze richten zich op verschillende doelgroepen, afhankelijk van de behandelde thema's.

Sommige opleidingen worden gegeven in het kader van de FormAction-catalogus van APEF, andere worden georganiseerd door ABBET en zijn bedoeld voor de aangesloten verenigingen

175
deelnemers

85
uur aan activiteiten

9
Verschillende opleidingen

Opleidingen verstrekt door ABBET in 2025
Sensibilisering hanteren van lasten
Essentie van de welzijnswet op het werk
Risico's op het werk voorkomen m.b.t. psychosociale factoren
Ai, een werkongeval!
Workshop over de PSR/burn-out ABETASI
Psychosociale risico's en burn-out
Introductie welzijn op het werk en het CPBW

"Hartelijk dank voor deze documenten en voor de organisatie van deze geweldige opleiding van vanmorgen! Alles was top! Goed gedaan en bedankt!"
Een vzw die zich inzet voor mensen met een verstandelijke beperking

Titel	Beschrijving	Doelstellingen
Sensibilisering hanteren van lasten 25 deelnemers 1 dag/2 sessies	Deze opleiding is bestemd voor personen die tijdens hun dagelijkse werkzaamheden regelmatig te maken hebben met risicovolle houdingen en het tillen van lasten (schoonmaakpersoneel, onderhoudspersoneel van gebouwen, enz.).	Preventie van lage rugpijn en ergonomie. Inhoud: Menselijke anatomie: hoe werkt ons lichaam? – Aandoeningen – wanneer het lichaam het begeeft: musculoskeletale aandoeningen en risicofactoren – Veilig tillen: het dragen van lasten, principes van veilig tillen, tips en trucs
Veilig schoonmaken 22 deelnemers 1 dag/2 sessies	Opleiding bestemd voor schoonmaakpersoneel.	– Leren hoe je risico's bij schoonmaakwerkzaamheden kunt herkennen – Passende preventiemaatregelen voorstellen en invoeren wanneer er een risico is vastgesteld – De gevaren van schoonmaakmiddelen begrijpen en weten hoe je jezelf kunt beschermen – Weten hoe de informatie op het etiket van een schoonmaakmiddel te interpreteren – Materiaal en werkmethoden zo gebruiken dat het risico op musculoskeletale aandoeningen wordt beperkt
Risicoanalyse: praktische aanpak 17 deelnemers 1 dag	Opleiding die vnl. bestemd is voor preventieadviseurs en leidinggevenden.	– De belangrijkste aspecten van de welzijnswet op het werk leren kennen – Een kritische blik ontwikkelen op werksituaties vanuit een preventieve benadering – Een eenvoudige risicoanalyse uitvoeren – De conclusies van de analyse omzetten in een actieplan
De belangrijkste punten uit de welzijnswet op het werk 15 deelnemers 2 dagen	Opleiding bestemd voor iedereen die de basisbeginselen van welzijn op het werk wil leren (preventieadviseurs, leidinggevenden, vakbondsafgevaardigden, enz.)	– De belangrijkste principes van de welzijnswet op het werk leren kennen – Een kritische blik ontwikkelen op werksituaties vanuit een preventieve benadering – De rol van de verschillende actoren in het preventiebeleid identificeren – Kennismaken met nuttige instrumenten en hulpmiddelen voor het opstellen van een preventiebeleid (jaarplan, algemeen plan, IDPBW-verslag, enz.) – Weten waar informatie over welzijn op het werk te vinden is
Risico's op het werk m.b.t. psychosociale factoren voorkomen 10 deelnemers 2,5 dagen	Deze opleiding heeft tot doel de realiteit achter het vage begrip 'psychosociaal risico' beter in kaart te brengen.	Theoretische en praktische hulpmiddelen aanreiken om een preventiebeleid inzake psychosociale factoren te (her)overwegen en actiepunten te ontwikkelen die ons zowel op individueel als op collectief niveau kunnen ondersteunen. Door een beter inzicht te bieden in de belangrijkste organisatorische risicofactoren, maar ook door individuele en collectieve hulpbronnen te identificeren waarop we kunnen terugvallen, kan deze opleiding een startpunt vormen om een preventiebeleid voor psychosociale risico's op te zetten of te versterken en om zorg te dragen voor onszelf en het team.
Ai, een arbeidsongeval! 8 deelnemers 1 dag	Opleiding bestemd voor coördinatoren, leidinggevenden en preventieadviseurs in de non-profitsector.	– Alle begrippen m.b.t. fysieke veiligheid op het werk verduidelijken – De wettelijke verplichtingen van de welzijnsactoren op het werk m.b.t. fysieke veiligheid verduidelijken – Fysieke gevaren leren herkennen en voorkomen – In staat zijn om een ongeval of incident te analyseren en te registreren – De deelnemers ondersteunen bij het opzetten van een dynamisch risicobeheersingssysteem
Workshop over psychische risico's/burn-out bij ABETASI 20 deelnemers 1 uur	Korte inleiding tot psychische risico's en burn-out: hoe deze intern te voorkomen	Een combinatie van theorie (definities, wetgeving, preventiemaatregelen, hoe psychosociale risico's te analyseren) en gesprekken met de deelnemers over hun dagelijkse praktijk.
Psychosociale risico's en burn-out 60 deelnemers meerdere sessies (in totaal 1 dag)	Deze opleiding was een combinatie van theorie en uitwisselingen met deelnemers.	Opleiding/sensibilisering van alle teams binnen een vereniging die ondersteund wordt door ABBET inzake psychosociale risico's en burn-out.
Inleiding tot welzijn op het werk en het CPBW 15 deelnemers 2 uur	Bestemd voor de leden van het CPBW van de TBE Eolis, waar ABBET deel van uitmaakt.	De basisbeginselen van welzijn op het werk en de rol van het CPBW.



DE WORKSHOPS

Wat wij de workshops noemen, zijn kleine opleidingen die maximaal een halve dag duren en die **specifiek gericht zijn op een heel concreet aspect van welzijn op het werk.**

Het idee achter de workshops is dat de deelnemers voldoende bagage mee naar huis nemen om het behandelde onderwerp aan het einde van de sessie binnen/voor hun vereniging te implementeren.

De door ABBET georganiseerde workshops hebben altijd tot doel de welzijnsactoren op het werk binnen hun verenigingen te ondersteunen.

Ze zijn praktisch, kort en gericht op een onmiddellijke toepassing van het behandelde thema in de praktijk. Het idee om ze uit te werken, is ontstaan uit de vaststelling dat de meeste preventieadviseurs en coördinatoren wel weten wat er zou moeten gebeuren… maar niet altijd weten HOE ze dat moeten aanpakken.

De workshops van ABBET zijn daarom opgezet om hen het nodige duwtje in de rug te geven om de theoretische kennis om te zetten in de praktijk binnen hun verenigingen.

54
deelnemers

15
uur aan activiteiten

4
verschillende praktische workshops verdeeld over **5 sessies**

In 2025 heeft het ABBET-team de volgende workshops georganiseerd:
Workshop: Hoe vul je het IDPBW-verslag in?
Workshop: Ergonomie op kantoor, de beeldschermwerkplek in de praktijk aanpassen
Workshop: Evacuatieprocedure
Workshop: Een algemeen preventieplan en een jaarlijks actieplan opstellen en uitwerken



INTERVISIES EN SUPERVISIES

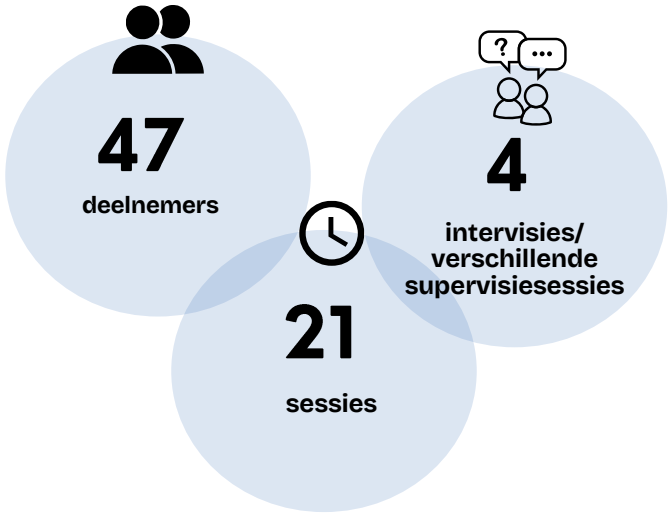
ABBET organiseert verschillende cycli van intervisie en supervisie voor bepaalde welzijnsactoren. Tijdens deze bijeenkomsten komt een groep medewerkers met dezelfde functie (preventieadviseur, vertrouwenspersoon, coördinator/leidinggevende) meerdere keren per jaar bijeen om van gedachten te wisselen over hun werkwijzen, onder begeleiding van een of twee medewerkers van ABBET.

De feedback die we krijgen is vaak dezelfde: intervisies en supervisies zijn essentieel voor de welzijnswerkers, die er echte steun vinden bij collega's en er met nieuwe energie uitkomen voor hun activiteiten binnen de verenigingen. Het doet al goed om je moeilijkheden te kunnen delen in een welwillende groep die een luisterend oor biedt; daar steun en erkenning van collega's vinden, is de kers op de taart.

Intervisie en supervisie bevorderen het nadenken over de werkwijzen, de onderlinge ondersteuning tussen professionals met vergelijkbare werksituaties en de voortdurende verbetering van hun werkwijzen, binnen een gestructureerd en veilig kader.

Tijdens de **intervisies** treden de preventieadviseurs van ABBET eerder op als facilitators van de uitwisselingen door een kader te bieden dat veilige uitwisselingen tussen collega's mogelijk maakt.

Tijdens **supervisiesessies** nemen zij ook de rol op zich van begeleider en deskundige opleider in het behandelde thema. In beide gevallen wordt er sterk een beroep gedaan op ieders opleiding, ervaring en kennis op het gebied van welzijn op het werk.



In **2025** heeft ABBET de volgende personen kunnen ondersteunen d.m.v. de volgende supervisies en intervisies:

- **Beginnende preventieadviseurs** (3 supervisiesessies)
- **Preventieadviseurs** (6 intervisiesessies)
- **Vertrouwenspersonen** (4 intervisiesessies)
- **Leidinggevenden/coördinatoren** (8 supervisiesessies)


8 Risk'OJob
Art of Games
GW 10.6KG
NW 9.9KG
ABBET
GUIDE PROVISOIRE

2.3. De tools

Het ontwerpen van nuttige **pedagogische tools om de wetgeving inzake preventie en gezondheidsbescherming onder de aandacht te brengen en toegankelijker te maken,** maakt volledig deel uit van het DNA van ABBET.

Een reeks van deze hulpmiddelen is reeds beschikbaar en heel bekend bij welzijnsactoren op het werk: **BOBET** (Toolkit voor welzijn op het werk), de **Gids** voor welzijn op het werk en **video's** om de kernbegrippen van welzijn op het werk te introduceren, video's en **thematische brochures** over specifieke onderwerpen zoals brand, schoonmaken en schoonmaakmiddelen, of de functie van preventieadviseur.

In 2025 heeft het team **de samenwerking voortgezet** met twee spelontwikkelaars (Game Spirit en Art of Games) voor de ontwikkeling van **drie pedagogische en interactieve hulpmiddelen: een bordspel, een bordspel en een online quiz.**

Na meer dan **twee jaar intensief werk** om de inhoud te ontwikkelen en de concepten te verfijnen, waren we bijzonder trots om deze hulpmiddelen, die zo nauw mogelijk zijn afgestemd op de praktijk van verenigingen in de non-profitsector, voor te stellen tijdens een welzijnsbijeenkomst die plaatsvond in november 2025.

Dit was tegelijkertijd de start van de campagne om de spellen uit te delen aan verenigingen die tot onze sectoren behoren.

Onze drie nieuwe pedagogische en interactieve spellen:

BORDSPEL "RISK'Ô'JOB



BORDSPEL "KOFFIEMACHINE"



ONLINE QUIZ "TÊTENPAIX"



De online quiz (wordt momenteel voltooid) biedt preventiemedewerkers de mogelijkheid om hun kennis van de wetgeving inzake welzijn op het werk te toetsen en te verdiepen.

BORDSPEL "RISK'Ô'JOB



DOELSTELLINGEN?

→ **Bewustmaken, betrekken en de teams activeren** rond een essentieel onderwerp: welzijn op het werk en risicoanalyse!

Aan de hand van concrete situaties en begeleide discussies biedt dit spel de mogelijkheid om:

- een **ruimte voor uitwisseling** over welzijn op het werk te creëren;
- **een kritische en waakzame blik** op werksituaties te **ontwikkelen**;
- **mogelijke hefbomen** te identificeren teneinde onze werkomgeving te verbeteren

Het speelt zich af in **twee fases**:

- Een eerste deel: analyse van fictieve situaties, gebaseerd op de praktijkervaring van het ABBET-team.
- een tweede deel: focus op de eigen werksituaties.

HET SPEL NODIGT UIT OM:
DE LINK MET UW DAGELIJKS WERK TE LEGGEN
DE EIGEN WERKOMGEVING TE OBSERVEREN
EN CONCRETE ACTIES TE BEDENKEN
OM HET WELZIJN OP HET WERK BINNEN UW TEAM TE VERSTERKEN



DEZE HANDLEIDING IS BESTEMD VOOR HET HELE TEAM, MAAR IN HET BIJZONDER VOOR **DE BEGELEID.ST.ER**

DOELSTELLINGEN VAN HET TWEEDE DEEL VAN HET BORDSPEL RISK-Ô-JOB

- **Kennismaken** met een uitgebreide risicoanalyse (7 domeinen)
- **Samen nadenken** over **preventiemaatregelen**
- Ruimte bieden voor **uitwisseling**
- Een **duidelijk kader bieden** zodat de **discussies constructief**, **respectvol** en nuttig verlopen
- En dat iedereen **zich in alle veiligheid kan uiten**

BORDSPEL "RISK'Ô'JOB

Voorbeelden van situatiekaarten









SPELBORD "KOFFIEMACHINE"

Aanvulling bij het spel "RiskÔJob", dit spel heeft de vorm van een **geïllustreerd bord dat in een teamruimte kan worden opgehangen** met **thematische kaarten.**

Het is bedoeld om dialogen te stimuleren en een kritische en waakzame blik te ontwikkelen op risicosituaties op de werkplek.



VOORZIJDE



ACHTERKANT



DOELSTELLINGEN?

→ **Teams stimuleren** om te praten over hun werk en de werkomgeving

→ **Nuttige informatie verstrekken** en **bewustmaking** van kwesties die verband houden met welzijn op het werk en risicopreventie

VOORZIJDE



ACHTERKANT



Naar het voorbeeld van "Waar is Charlie?" gaat het erom **een specifieke risicosituatie terug te vinden** met behulp van een min of meer serieuze aanwijzing, vergezeld van een **illustratie** krioelend van vrij "chaotische" taferelen.

De **achterkant** van elke aanwijzingskaart bevat enkele **nuttige elementen rond het betreffende thema om de reflecties te voeden** (goede praktijken, tips, informatie, ...).

2.4. De beurzen

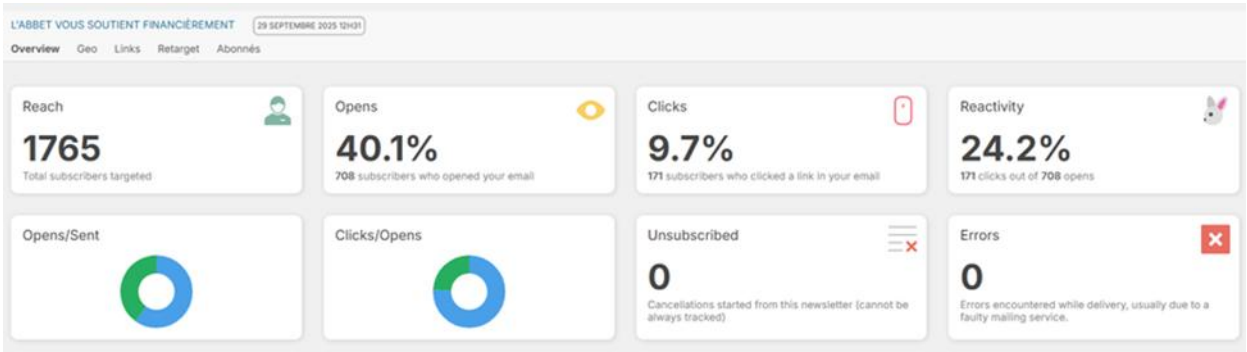
ABBET ondersteunt verenigingen financieel bij het opzetten van acties ter bevordering van het welzijn op het werk (vergoeding van kosten voor de aankoop van ergonomisch materiaal, kosten voor collectieve begeleiding, opleidingen, risicoanalyses, enz.) door hen subsidies toe te kennen.

"De gerichte communicatie heeft bijgedragen aan een toename van het aantal subsidieaanvragen."

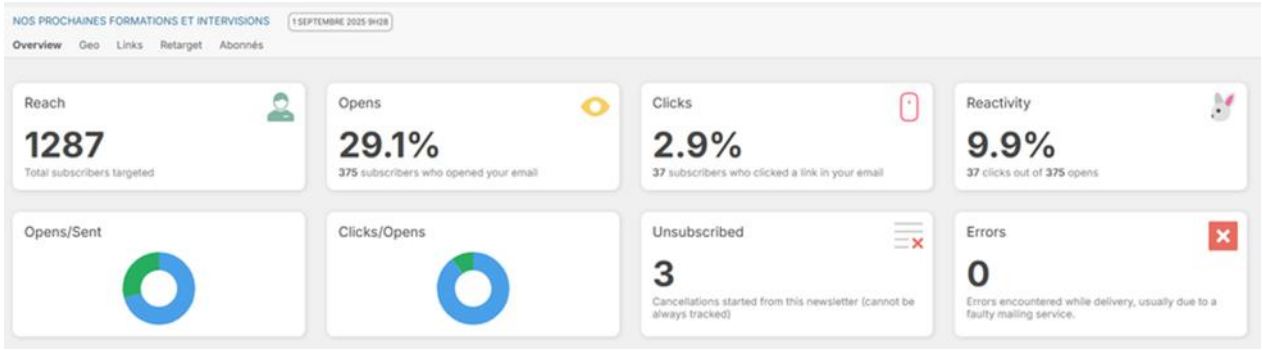
Dit jaar zijn we zeer verheugd te kunnen vaststellen dat **het budget voor sectorale acties goed benut werd door de verschillende sectoren,** wat tot op heden niet het geval was. Vrijwel het gehele FGC-budget en meer dan 90% van het GGC-budget werden door de sectoren gebruikt voor het opzetten van acties ter bevordering van het welzijn op het werk van de medewerkers op het terrein.



Voorbeeld van statistieken m.b.t. communicatie over subsidies



Voorbeeld van statistieken m.b.t. berichten over evenementen van ABBET



BEURZEN

In vrijwel alle sectoren, met uitzondering van de ouderenzorg, werd een toename van het gebruik van het beschikbare budget waargenomen.

Het onderbenutten van dit budget voor senioren blijft een uitdaging voor het team van ABBET, dat het aanbod moet aanpassen aan een sector met specifieke realiteiten, prioriteiten en behoeften.

FGC	2021	2022	2023	2024	2025
Thematische kosten ISAJH	26.548,52 €	23.529,09 €	36.525,00 €	34.460,96 €	20.188,69 €
Thematische kosten MWB	37.554,88 €	38.568,07 €	52.681,68 €	38.638,93 €	52.902,47 €
Thematische kosten ASSS	30.079,43 €	39.519,89 €	44.784,00 €	50.273,30 €	52.413,99 €
Thematische kosten SAD	15.339,25 €	20.323,00 €	19.044,72 €	20.240,00 €	20.240,00 €
Thematische SPI-kosten	8.795,88 €	6.209,51 €	5.058,65 €	10.437,10 €	17.723,58 €
Thematische kosten CS	5.834,32 €	26.574,35 €	11.260,62 €	15.752,25 €	23.662,79 €
	124.152,28 €	154.723,91 €	169.354,67 €	169.802,54 €	187.131,52 €
GGC	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Thematische kosten BICO	13.954,63 €	16.695,54 €	19.475,42 €	18.031,38 €	22.763,27 €
Thematische ESS-kosten	1.920,00 €	13.261,36 €	21.555,82 €	19.224,57 €	23.649,57 €
Thematische kosten PA - OZ	3.384,14 €	2.932,22 €	4.980,71 €	10.024,49 €	7.407,05 €
	19.258,77 €	32.889,12 €	46.011,95 €	47.280,44 €	53.819,89 €

"Vrijwel het gehele FGC-budget en meer dan 90% van het GGC-budget zijn door de sectoren aangewend voor het opzetten van maatregelen ter bevordering van het welzijn op het werk."

Wat de FGC betreft, gaan we dieper in op de sector Sociale Zaken, Gezondheidszorg en Ambulante Zorg, waar we vaststellen dat het budget dat in het kader van de tripartiete akkoorden aan de sector werd toegewezen, jaar na jaar ruimschoots wordt overschreden.

Het systeem van onderling gekoppelde begrotingen maakt het over het algemeen mogelijk om het overschot op te vangen: het "niet gebruikte" deel van de ene sector kan de overschrijding van het budget door de andere sectoren dekken wanneer de subsidieverstrekker dezelfde is.

Doordat de SPI- en ISAJH-sectoren hun budgetten dit jaar niet volledig hebben benut, konden de sectoren sociale cohesie en sociale zorg-ambulante zorg meer beurzen financieren.

Deze overschrijding van het budget toont wellicht aan dat de behoeften van de ambulante sector groter zijn dan de financiering die ter beschikking wordt gesteld.

„Het lijkt belangrijk om met de SSA-sector te overleggen om overeenstemming te bereiken over de specifieke behoefte die met het budget van ABBET moet worden gedekt."

Gebruik van het ABBET-budget door de SSA-sector	
Risicoanalyse	1.202,60 €
EHBO-opleiding	2.550,00 €
FormAction-catalogus	11.619,44 €
Competentie-inventarisaties	8.350,66 €
Teambegeleiding	28.691,29 €

Een andere vaststelling intrigeert ons team met betrekking tot de beurzen die aan de SSA-sector worden toegekend: het merendeel van de acties die met het ABBET-budget worden gefinancierd, zijn bestaande acties die via andere kanalen gefinancierd kunnen worden.

De aangevraagde subsidies hebben nl. voornamelijk betrekking op acties die ook door de fondsen worden gefinancierd, zoals competentiebeoordelingen, EHBO-opleidingen (beschikbaar via FormAction) en begeleiding en supervisie van teams.

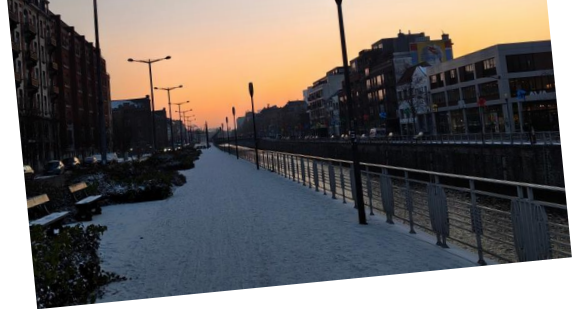
De specifieke ABBET-maatregelen op het gebied van welzijn op het werk, zoals de aanwerving van extra preventieadviseurs of vertrouwenspersonen, of de begeleiding van de directie/de coördinatie, werden door de sector niet weerhouden.

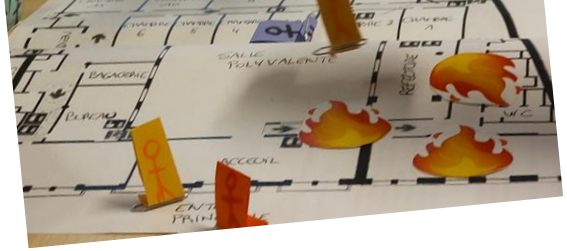
De doelgroep van ABBET-financiering, die specifiek bestaat uit welzijnsactoren, wordt dus slechts in beperkte mate bereikt. Men kan zich afvragen wat de meerwaarde van ABBET is voor het beheer van de beurzen voor deze sector.

Een gezamenlijke denkoefening met de sector lijkt dan ook belangrijk om overeenstemming te bereiken over de specifieke behoefte die met het ABBET-budget moet worden gedekt.

Wilt u meer informatie over de door ABBET beheerde subsidies voor de verschillende sectoren? We verwijzen dan graag naar onze website: https://abbet.be/nl/diensten/financiering/ of neem contact op via bourses@abbet.be.

















ABBET is ook, ...









3. ANALYSE VAN ONS WERK

3.1. De moeilijkheden waarmee onze begunstigden kampen

Financiële beperkingen

Een groot deel van de vzw's waarmee we in contact komen, wordt getroffen door de beperkingen die de regering heeft opgelegd, met name in de medisch-sociale sectoren. De verlaging van de financiering heeft gevolgen voor het voortbestaan van bepaalde diensten, leidt tot een afname van het personeelsbestand op het terrein, en zorgt ervoor dat diensten of projecten hun deuren moeten sluiten, terwijl de behoeften op het terrein nog steeds duidelijk aanwezig zijn.

In deze omstandigheden staan de medewerkers steeds meer onder druk; ze proberen vol te houden om de mensen die ze begeleiden te ondersteunen, maar raken geleidelijk uitgeput; sommigen worden uiteindelijk ziek, wat een extra last op de schouders van hun collega's legt en deze vicieuze cirkel versterkt. De teams worden geconfronteerd met een gevoel van machteloosheid, omdat ze de mensen die ze begeleiden niet (meer) kunnen helpen zoals het hoort en zoals ze zouden willen, bij gebrek aan middelen.

De medewerkers gaan vaak op zoek naar financiering (projectoproepen of andere) om te proberen een bepaald project in stand te houden. Deze administratieve activiteit kost tijd die ten koste gaat van hun kerntaak en versterkt het gevoel van machteloosheid, omdat er onvoldoende tijd overblijft om aan de begunstigden en/of de hoofdtaak van de vereniging te besteden. Dit kan leiden tot een verlies aan zingeving in het werk.

Richtlijnen subsidiërende overheden

Bij basiswerk op het terrein komt nog bij dat teams steeds vaker door de subsidiërende instanties worden gevraagd om cijfers en statistieken over hun activiteiten te verstrekken om de doeltreffendheid van hun werk aan te tonen of te rechtvaardigen. Deze taak neemt een groot deel van hun tijd in beslag, ten koste van andere taken, en de tijd die hieraan wordt besteed, kan nergens worden geboekt of rendabel gemaakt. Het eisen van administratief werk van verenigingen en hun medewerkers, zonder daarvoor de nodige uren (financiering) te voorzien, lijkt tegenstrijdig en leidt tot druk die door alle betrokkenen wordt gevoeld.

Het publiek en zijn veranderende behoeften

De wijdverbreide digitalisering van de dienstverlening en de veelzijdige problemen waarmee de begunstigden worden geconfronteerd (sociale/familiale/medische problemen, enz.), vereisen dat de teams inspelen op steeds meer diverse behoeften waarvoor zij niet noodzakelijkerwijs bekwaam zijn en waarvoor de medewerkers een opleiding zouden moeten volgen. Dit is echter moeilijk haalbaar gezien het gebrek aan middelen in termen van tijd (een medewerker vrijmaken) en/of financiële middelen, zoals we net vermeldden. De taken van de vzw's worden hierdoor beïnvloed, omdat de werkterreinen kunnen verschuiven, terwijl er soms een gebrek is aan opleidingen of hulpmiddelen om de nieuwe problemen aan te pakken. Dit vereist dat er binnen het team collectieve grenzen worden vastgesteld m.b.t. de begeleiding van de begunstigden.

Het tijdgebrek van de medewerkers kan ook van invloed zijn op netwerksamenwerking die het mogelijk zou maken om begunstigden door te verwijzen naar meer geschikte instellingen. Anderzijds zijn de diensten waarnaar de teams mogelijk zouden kunnen doorverwijzen, vaak ook overbelast.

Infrastructuur die niet is aangepast aan de realiteit op het terrein

Veel verenigingen uit de non-profitsector in Brussel zijn gevestigd in verouderde gebouwen, die vaak slecht zijn aangepast aan de huidige werkrealiteit. Slechte thermische isolatie, onvoldoende verlichting, vochtproblemen, gebrekkige ventilatie of geen ergonomie hebben dagelijks een negatieve invloed op de teams en hun werkomstandigheden.
Hoewel de leiding zich vaak bewust is van deze moeilijkheden, beschikken ze zelden over de financiële middelen, de tijd of de technische kennis die nodig zijn om de noodzakelijke verbeteringswerken uit te voeren.
In een toch al krappe begrotingscontext vormen deze materiële uitdagingen een extra belasting voor organisaties die hun energie in de eerste plaats aan hun sociale taken besteden.

Gebrek aan opleiding en informatie voor welzijnsactoren op het werk

Wij stellen vast dat in de overgrote meerderheid van de verenigingen waar we ter plaatse konden tussenkomen, de welzijnsactoren nog steeds over te weinig opleiding en informatie inzake welzijn beschikken.

Zo zijn de directie/de coördinatie en de hiërarchische leiding, die in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor het welzijn op het werk binnen het team, vaak niet op de hoogte van de wettelijke verplichtingen die op hen van toepassing zijn.

Aangezien ze bezorgd zijn en het druk hebben met talrijke aanvragen en verplichtingen i.v.m. activiteiten en de financiering daarvan, hebben deze mensen vaak simpelweg geen tijd om zich hiermee bezig te houden. Ze weten ook niet altijd tot wie ze zich moeten wenden om de nodige informatie te verkrijgen.

Teneinde preventieadviseurs en werkgevers zo goed mogelijk uit te rusten en bewust te maken, zorgt het ABBET-team ervoor dat de opleidingen, workshops, welzijnsbijeenkomsten, intervisies en supervisies zo nauw mogelijk aansluiten bij de behoeften in de praktijk. Om er enkele te noemen: de opleiding over de essentie van de wet biedt in twee dagen de basis van de wetgeving; via meer specifieke workshops zoals 'Mijn algemeen plan en actieplan opstellen' proberen we werkgevers zo goed mogelijk uit te rusten voor hun wettelijke verplichtingen. Het spel Riskôjob en de quiz zijn vanuit dezelfde invalshoek ontwikkeld.

Organisatorische uitdagingen

De organisatorische problemen die het vaakst voorkomen bij vzw's zijn:

- de moeilijkheid om te weten "wie wat doet", om te begrijpen wat de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen zijn. Het organigram met de hiërarchische verhoudingen en de functieomschrijvingen is onduidelijk, wat gevolgen heeft voor de besluitvormingsprocessen (Wie neemt welke beslissing?). Dit gebrek aan duidelijkheid leidt tot misverstanden, verwachtingen van de een ten opzichte van de andere en onuitgesproken zaken die kunnen leiden tot spanningen en interpersoonlijke conflicten.
- moeilijkheden i.v.m. teamvergaderingen: Hoe organiseer en leid je die? Wie is er aanwezig? Welke regels moeten worden nageleefd? Wie heeft welke rol? Soms zijn er te veel vergaderingen en zijn ze inefficiënt, of juist te weinig vergaderingen omdat er geen tijd wordt genomen om ze te organiseren. Dit heeft gevolgen voor de gezamenlijke uitwerking van het institutionele project, omdat de teams niet de mogelijkheid hebben om van gedachten te wisselen over de taken en de begeleiding van de begunstigden.
- een gebrek aan ondersteuning, aan gestructureerde momenten om over het werk te praten (bijvoorbeeld in de vorm van klinische en/of institutionele supervisie, of functioneringsgesprekken) voor het werk op het terrein: de medewerkers hebben niet altijd de mogelijkheid om moeilijke situaties die ze op het terrein of binnen het team ervaren te bespreken, hun emotionele last kwijt te raken, van gedachten te wisselen over werkpraktijken, samen werkwijzen te ontwikkelen, enz.
- een gebrek aan een beleid voor het onthaal en de begeleiding van nieuwe teamleden: wie onthaalt deze personen en begeleidt ze? Hoe brengen we hen de cultuur en geschiedenis van de vzw bij, terwijl we tegelijkertijd hun nieuwe visie op zaken en ervaringen waarderen? Welke gesprekken staan er gaandeweg op het programma (bijvoorbeeld een initiatiegesprek)? Hetzelfde geldt voor het vertrek uit een instelling: hoe bereid je de persoon en het team bijvoorbeeld voor op dit vertrek?

In de risicobeoordelingsrapporten proberen we zo goed mogelijk aanbevelingen of zelfs mogelijke oplossingen aan te reiken voor de moeilijkheden waarmee teams te maken hebben, en ontwikkelen we geleidelijk aan hulpmiddelen en/of opleidingen, workshops, welzijnsbijeenkomsten en supervisies om zo goed mogelijk in te spelen op de moeilijkheden van onze begunstigden.

Zo besloten we in 2025 een welzijnsbijeenkomst aan te bieden omtrent het onthaal van nieuwe collega's. We hebben ook een intervisie opgezet speciaal voor vertrouwenspersonen. Zij vormen een belangrijke steunpilaar voor de teams, maar hun functie krijgt vaak onvoldoende waardering en ondersteuning.
Ook de supervisiegroepen voor coördinatoren en leidinggevenden worden nog steeds aangeboden en bieden de hiërarchische lijnen de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en elkaar te ondersteunen.

Andere thema's zijn in ontwikkeling en zullen in de loop van 2026 worden voorgesteld: een workshop over '"hoe een effectieve teamvergadering te leiden en een andere over "hoe een functioneringsgesprek te voeren" worden momenteel voorbereid.

Institutionele uitdagingen

We stellen vast dat heel wat vzw's hun dienstenaanbod snel hebben uitgebreid. Dit leidt de facto tot de aanwerving van nieuwe medewerkers en de noodzaak om het werk te structureren (het vaststellen van eerlijke regels voor iedereen, aangepaste communicatieprocedures, het structureren van de besluitvorming via hiërarchische functies, het integreren en afstemmen van de visie van oude en nieuwe medewerkers in de werkpraktijken, enz.).
Deze structurering is een energieverslindend proces en een belangrijke uitdaging is ervoor te zorgen dat dit de teams ondersteunt en niet ten koste gaat van de kwaliteit van de dienstverlening, iets wat helaas soms voorkomt.

3.2. Moeilijkheden waarmee ons team te maken heeft gehad

Moeilijkheden en voorstellen voor verandering/middelen

Het interventiekader

Het feit dat de directie vaak de enige is die het risicoanalyserapport ontvangt, leidt ertoe dat het soms de enige instantie binnen de instelling is die over deze resultaten beschikt. Dit kan de opvolging en uitvoering van de aanbevelingen bemoeilijken indien de directie niet vragende partij is voor het analyseproces (hetzij door gebrek aan tijd, belang of andere redenen).

Ook eindigt onze betrokkenheid bij een risicoanalyse in principe bij de overhandiging van het rapport aan de directie. We weten niet wat er daarna met het rapport gebeurt en die onzekerheid kan zwaar zijn, vooral als we weten dat sommige werknemers die we tijdens de risicoanalyse hebben ontmoet, het heel moeilijk hebben.

Om deze ondervonden moeilijkheden te verhelpen, hebben we besloten ons interventiekader aan te passen en uit te breiden: we vermelden in het betreffende document dat Abbet het rapport niet alleen aan de directie doorgeeft, maar ook aan de OA en aan de interne preventieadviseur van de betreffende instelling. Het interventiekader vermeldt ook dat de directie zich ertoe moet verbinden het rapport voor te leggen aan de overlegorganen van de instelling (CPBW, en/of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsdelegatie) en aan de externe preventiedienst (EDPBW).

Er is nog een aanvullende wijziging toegevoegd: het organiseren van een vervolgbijeenkomst door ABBET met het CPBW (of, bij gebrek daaraan, de vakbondsdelegatie of de transversale groep) zes maanden na de overhandiging van het rapport, om het proces gezamenlijk te evalueren en de uitvoering van het preventieplan te ondersteunen, waarbij de geboekte vooruitgang, de ondervonden moeilijkheden en de manieren om daarop in te spelen in kaart worden gebracht.

De transversale groep bij de analyse van psychosociale risico's

De transversale groep maakt deel uit van onze methodologie en bestaat uit vertegenwoordigers van de groepen en de hiërarchische lijn die tot dan toe zijn betrokken. Op basis van een eerste analysekader, voorgesteld door Abbet, over de belangrijkste middelen en moeilijkheden binnen de instelling, identificeert de groep denkpistes en acties om de werking ervan te verbeteren.

Wanneer er spanningen of conflicten binnen een team heersen, kan de oprichting van deze groep lastig zijn. Terwijl afwezige collega's zich mogelijk buitengesloten voelen, kunnen de aanwezigen aarzelen om zich vrijuit te uiten vanwege relationele dynamieken en mogelijke machtsverhoudingen.

Hoewel de transversale groep een belangrijk instrument blijft voor het uitwerken van mogelijke oplossingen samen met de teams, moet deze worden aangepast aan elke concrete situatie ter plaatse om de bovengenoemde moeilijkheden te vermijden.

De wachtlijsten

Het ABBET-team wordt geconfronteerd met een grote vraag naar risicoanalyses, wat leidt tot lange wachttijden voor de begunstigden.

Om deze uitdaging aan te pakken, heeft het ABBET-team een e-mail opgesteld voor de vragende vzw's, met als doel hen te begeleiden bij hun stappen en andere mogelijke oplossingen te identificeren (een beurs aanvragen, contact opnemen met hun externe dienst, enz.). Naast de verzonden e-mail kan ook een telefoontje van een preventieadviseur (PA) helpen om de aanvraag te verduidelijken, aangezien werkgevers soms over onjuiste informatie beschikken m.b.t. hun verplichtingen op het gebied van welzijn op het werk en/of de door ABBET aangeboden diensten door elkaar halen. Deze stappen (e-mail en telefoontje) helpen de wachtlijsten te verkorten.

Gezien de toenemende vraag naar risicoanalyses, benadrukken we het belang van de functie van de interne preventieadviseur op het gebied van welzijn op het werk en de noodzaak dat deze persoon goed is opgeleid, zodat hij of zij in staat is om analyses uit te voeren binnen de instelling waar hij of zij werkt. ABBET wil deze functie onder meer ondersteunen via workshops "Ik begin als preventieadviseur" en via intervisies voor preventieadviseurs. In dezelfde geest willen we werkgevers ondersteunen, bewustmaken en opleiden m.b.t. hun verplichtingen op het gebied van welzijn op het werk, zodat zij hun rol ten volle kunnen vervullen en hun verantwoordelijkheden op dit gebied kunnen nemen. De opleiding '"De essentie van de welzijnswet op het werk"' en de workshops over het invullen van het formulier voor het IDPBW zijn hiervoor bedoeld.

De door het team ontwikkelde hulpmiddelen (de Risk'Ô'Job-spellen, de quiz) sluiten hierbij aan; ze zijn namelijk bedoeld om de welzijnsactoren op het werk bewust te maken van de verschillende verantwoordelijkheden op dit gebied.

Coördinatie in duo

2025 werd ook gekenmerkt door een belangrijke ontwikkeling in de interne organisatie van de vereniging, met de invoering van een gezamenlijke coördinatie in duo. Deze keuze komt voort uit de wens om de transversaliteit in het werk binnen het team te versterken en een betere afstemming te bevorderen tussen de twee pijlers van de vereniging: de psychosociale pijler en de pijler van de algemene preventieadviseurs.

Aangezien elk van de twee coördinatrices afkomstig is uit een van deze pijlers, maakt deze organisatie het mogelijk om beter rekening te houden met de realiteiten, uitdagingen en specifieke kenmerken van elk expertisegebied, terwijl tegelijkertijd een gemeenschappelijke visie op de missies van de vereniging wordt ontwikkeld.

Naast het delen van verantwoordelijkheden is deze gezamenlijke coördinatie erop gericht een nauwere samenwerking tussen de teamleden te bevorderen, de informatiestroom te vereenvoudigen en de integratie van de verschillende benaderingen in de begeleiding van de begunstigden te versterken.

Dit draagt eveneens bij aan een grotere continuïteit in de opvolging van projecten en dossiers, terwijl het wederzijdse ondersteuning bij de coördinatietaken mogelijk maakt.

Het vertrek van een algemeen preventieadviseur

Dit jaar werd ook gekenmerkt door het vertrek van een collega uit de afdeling algemene preventieadviseurs. Deze afwezigheid heeft de werking van de afdeling tijdelijk verzwakt en had gevolgen voor de doorlooptijden van bepaalde interventies.

In een context waarin de transversale acties een aanzienlijke inzet van het team vereisten, en waarin een van de twee overgebleven preventieadviseurs voor een deel van haar werktijd ook een functiewijziging onderging, moesten er afwegingen worden gemaakt om de collectieve prioriteiten te handhaven.

Deze periode heeft de zware werklast van de afdeling aan het licht gebracht, evenals de noodzaak om de middelen te versterken. De komst van Alexandre in september heeft de afdeling voor algemene preventie nieuw leven ingeblazen, waardoor deze sindsdien haar slagkracht en reactievermogen ten aanzien van de begunstigden heeft teruggevonden

De vaardigheden en ervaring van Alex vormen een nuttige aanvulling op die van het bestaande team. Hij is dynamisch en enthousiast en heeft zich snel weten aan te passen aan onze doelgroep en zijn plek binnen het team gevonden.

Nog meer veranderingen in het team

In de zomer vond er opnieuw een vervanging plaats binnen het team: onze communicatie- en administratieverantwoordelijke heeft ons verlaten om andere professionele horizonten te verkennen, gedreven door een verlangen naar avontuur en ontdekking.

Ze werd vervangen door Olivia, die haar functie met enthousiasme, toewijding en een verbazingwekkend vermogen om onze soms… creatieve acroniemen snel te begrijpen, heeft overgenomen. Ze heeft zich heel snel in het team geïntegreerd en voert haar taken nu efficiënt en met een goed humeur uit, wat niet onbelangrijk is in onze drukke dagelijkse gang van zaken.

Tegelijkertijd kwam Françoise het team versterken als projectverantwoordelijke, met name om de actualisering van de BOBET-tool te ondersteunen — een project dat bijna een eigen ontwikkelingsteam verdient. Dankzij haar waardevolle hulp kon dit werk op een gestructureerde en efficiënte manier vorderen, terwijl het tegelijkertijd een welkome verfrissing bracht in een bijzonder drukke periode.

Werken in duo

De risicoanalyses (algemene, brand- en psychosociale) worden altijd in duo uitgevoerd. Het team beschouwt dit als een grote troef. Deze werkwijze maakt het nl. mogelijk om de gesprekken met de werknemers nauwkeurig vast te leggen, complexe situaties beter te doorgronden en de problematieken en uitdagingen met meer afstand en relevantie te analyseren.

Hetzelfde geldt voor de verstrekte opleidingen. De duo's tijdens de opleidingen zijn soms gemengd (PAPA en algemene PA). Dit maakt het mogelijk om verschillende standpunten en aanvullende kennis te delen met de deelnemers.

Anderzijds vereist de samenwerking tussen de twee afdelingen (PAPA en generalisten) inspanningen om een gemeenschappelijke taal en een gemeenschappelijk begrip te ontwikkelen en af te stemmen, en om de aan het publiek over te brengen informatie te structureren; beide functies kunnen nl. verschillende referentiekaders en communicatiemethodes hanteren.

Het team buigt zich momenteel nog over de vraag of de gezamenlijke activiteiten tussen de twee afdelingen al dan niet moeten worden versterkt. Deze kwestie wordt tijdens vergaderingen en teamsupervisies besproken en uitgewerkt.


Le bonheur
L'ART EST LE FRUIT DE LA CRÉATIVITÉ DES GENS LIBRES
TREAT YOUR WORKERS LIKE YOUR CUSTOMERS
CONNAITRE PRÉCISÉMENT SES VALEURS PERMET D'AVOIR UNE BOUSSOLE POUR DÉTERMINER CE QUI COMPTE VRAIMENT
Mais qui sont-elles ? Et qui est-il ?
Laisser du temps au temps
GREAT
créativité
NOUVELLE
À DÉCOUVRIR NOUVELLE FORMULE + CRÉATIF + VIVANT + INSPIRANT
NOTHING IS PERFECT
OUVERT
PAS SI SAGES
ABBET
SEWING forever
HOUSEWORK WHENEVER
« Nous croyons que le pouvoir des gens est plus fort que les gens au pouvoir. »
FOLIE
Les tempêtes donnent des racines plus profondes aux chênes.
SUGAR
Femmes
diversité
Nous
L'Avenir
INTERVENTION
Collectif
vif.
DÉCRYPTER
Madame Débordée
ILS PEUVENT PARCE QU'ILS PENSENT QU'ILS PEUVENT
PLANNER
café is always a good idea
FOCUS
GOOD IDEA

4. CONCLUSIES

In 2025 slaagden we erin ABBET te versterken dankzij de inzet van nieuwe collega's en de coördinatie van de vzw, die sinds april 2025 door een duo wordt verzorgd. Dankzij deze versterking van het team konden we de uitbreiding en diversificatie van de diensten aan verenigingen voortzetten, met name door het aanbieden van opleidingen, workshops en supervisie/intervisie voor welzijnsactoren op het werk.

Ook de interventieprogramma's inzake risicoanalyses worden regelmatig geëvalueerd en aangepast aan de behoeften die in de praktijk worden vastgesteld, evenals aanpassingen die voortvloeien uit de collectieve evaluatie van onze werkwijzen.

In dit kader zijn de begeleidingsinstrumenten die worden gebruikt tijdens groepsgesprekken en intervisiesessies verbeterd (gebruik van visueel materiaal, checklists voor plaatsbezoeken, enz.), om de collectieve deelname en de betrokkenheid van de teams bij het in kaart brengen van risico's op het werk verder te bevorderen. Ook de samenstelling van de transversale groepen die in het kader van de psychosociale analyses werden ingezet, is herzien, met als doel het overleg te versterken en een gemeenschappelijke visie op de actieprioriteiten te ontwikkelen.

Bovendien zijn we, na twee jaar van aanzienlijke inspanningen van het team, begonnen met de verspreiding van het educatieve spel "RiskôJob", dat werd ontworpen om de teams op een speelse manier bewust te maken van en kennis te laten maken met een aanpak voor risicoanalyse. De in dit kader ontwikkelde workshop was aan het einde van het jaar een groot succes, wat veel goeds belooft voor de toekomst en de geplande volgende sessies.

Om onze taken de komende jaren zo goed mogelijk te kunnen vervullen, zijn er verschillende prioriteiten vastgesteld. Daartoe behoren met name de ontwikkeling van preventieve maatregelen tegen musculoskeletale aandoeningen, het opzetten van collectieve begeleiding rond specifieke thema's die verband houden met welzijn op het werk en teamdynamiek, de regelmatige verspreiding van een informatieve nieuwsbrief (wetgevingsmonitoring, sectornieuws, relevante evenementen, enz.), evenals de afronding van de actualisering van BOBET.
Om deze doelstellingen echter haalbaar te houden voor het team en bij gebrek aan nieuwe verbintenissen, zal een herverdeling ten opzichte van de andere aangeboden diensten noodzakelijk zijn.

Ten slotte kan dit activiteitenverslag niet voorbijgaan aan de maatschappelijke en politieke context die het jaar 2025 heeft gekenmerkt, met name het ontbreken van een Brusselse regering tot februari 2026 en de aangekondigde besparingen in de verenigingssector.

Aan de hand van onze interventies hebben we kunnen vaststellen in hoeverre de onzekerheid rond de begrotingen en de financiering van de non-profitsector veel verenigingen – en hun teams – in een situatie van grote onzekerheid en instabiliteit brengt. Het verlies van jobs, de stopzetting of het uitblijven van financiering voor bepaalde specifieke projecten, evenals het ontbreken van een politieke gesprekspartner, vormen belangrijke bronnen van stress en spanningen op het terrein.
Deze factoren ondermijnen de voorwaarden die nodig zijn voor hoogwaardige sociale begeleiding, in een context waarin de beschikbare middelen nu al ontoereikend lijken om tegemoet te komen aan de behoeften van een steeds kwetsbaarder wordende doelgroep.

Net als in 2024 blijven we er dan ook van overtuigd dat onze missie – het welzijn op het werk ondersteunen van degenen die voor anderen zorgen – meer dan ooit van essentieel belang is. Om echter een oppervlakkige of louter "marketinggerichte" benadering van welzijn op het werk te vermijden, moet deze aandacht in de eerste plaats gepaard gaan met het opnieuw benadrukken van het belang om voor deze essentiële beroepen voldoende middelen en werkomstandigheden te verzekeren die het mogelijk maken "hun werk goed te doen" en tegelijkertijd voor zichzelf te zorgen.

HET ABBET-TEAM