Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en -diensten

Jaarverslag Sociale Maribel 2020

Sainctelettesquare 13 – 15, 1000 Brussel Socmar31901@vspf.org **www.vspf.org**

I. JURIDISCH KADER

Het sectoraal fonds sociale Maribel PC 319.01 besliste dat elke werkgever die geniet van een toekenning sociale Maribel jaarlijks een rapport indient. Tot en met 2008 werd een semestrieel evaluatieverslag opgevraagd, vanaf 2009 zijn deze vervangen door een jaarrapport.

Het jaarrapport werd op begin maart 2021 in twee verschillende delen aan de organisaties bezorgd. Het eerste deel bevat een overzicht van de door middel van het fonds tewerkgestelde werknemers; het tweede deel is een online bevraging. Beide delen worden binnen de organisaties besproken met de werknemers(-vertegenwoordigers) en voor 21 mei terugbezorgd aan het fonds.

Dit verslag is een samenvatting van de individuele rapporten van de werkgevers en bevat de reacties van werkgevers en werknemersvertegenwoordigers samen. Het geeft ook een overzicht van de beslissingen die de beheerders in 2020 namen en van de financiële verrichtingen van het fonds.

II. VOORAFGAANDE BEMERKINGEN

Dit jaarverslag is een samenvatting van alle rapporten die ons door de werkgevers werden terugbezorgd. Het gaat over alle voorzieningen die subsidies voor tewerkstelling kregen toegewezen door de raad van beheer van het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en -diensten PC 319.01 (verder aangeduid als FSM319.01) in de loop van 2020.

III. DOTATIE 2020

De dotatie sociale Maribel voor het FSM319.01 bedroeg **72 156 025,52 euro**. Hiervan werd 1,2% gereserveerd voor VSPF vzw voor personeels- en werkingskosten van het secretariaat. Dit stemt overeen met een bedrag van 865 872,31 euro. In 2020 ontving het fonds **11 039 867,15 euro** aan fiscale Maribelmiddelen. Zowel de sociale als de fiscale Maribelmiddelen worden aangewend voor de financiering van de bijkomende tewerkstelling.

IV. ENGAGEMENT VAN HET FSM 319.01 EN AANWERVINGSRESULTATEN

4.1 Toegekende tewerkstelling

Per 1 januari 2020 financierde het fonds een totaal van 1 787,93 voltijds equivalente werknemers binnen het regulier kader. Daarbovenop kwam nog een totaal van 68,50 vte die voorzien was voor werknemers binnen de projecten. Het subsidieplafond, de maximale subsidie per VTE, werd unaniem verhoogd met een bedrag van € 265 van € 43 935 naar **€ 44 200** per VTE en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020.

Daarnaast beslisten de beheerders tot het creëren van bijkomende tewerkstelling in de sector door:

- **toekenningen van bepaalde duur.** Deze éénmalige middelen zijn te besteden binnen het kalenderjaar. Alle organisaties ontvingen een oproep om in te tekenen op deze toekenning van bepaalde duur, die zoals voorgaande jaren verdeeld werd volgens het criterium van de grootte van de vzw volgens arbeidsvolume.
- **toekenningen van onbepaalde duur.** Voor enkele nieuwe organisaties of organisaties die nog geen financiering van het fonds genoten, is er op basis van criteria zoals die voorgaande jaren ook werden gehanteerd een selectie van 9 v.z.w.'s die een toekenning krijgen hetzij van 1/2 vte, hetzij 1/3 vte. Deze toekenning ging in vanaf 2 maart 2020. Het totaal aantal toekenningen hiervoor komt neer op 3,33 vte.
- **projectmiddelen:** het fonds voorziet loonsubsidie voor trajecten in het kader van Via Vorming Hogerop voor een totaal van 18,5 vte. Dit houdt de loonkost in voor de vervanging van werknemers die in opleiding zijn. Ook de loonkost voor een 180-tal jongeren die deeltijds aan de slag zijn binnen Deeltijds Leren Deeltijds Werken of duaal leren wordt door het fonds gesubsidieerd.

Hieronder een tabel met de verdeling van het totaal aantal toekenningen en het daaraan voorziene budget:

FSM319.01: verdeling toekenningen	Aantal VTE	Subsidieplafond	Voorziene financiering
Structurele toekenningen per 1/1/2020	1 787,93	€ 44 200,00	79.026.506,00
Bijkomende toekenningen vanaf 2 maart 2020	3,33	€ 44 200,00	147.186,00
Financiering voor projecten (Deeltijds Leren en Via Vorming Hogerop)	68.50	€ 44 200,00	3.027.700,00
Toekenningen bepaalde duur (1MM)	59,69	€ 44 200,00	2.638.298,00
Totaal	**1 919,45**		**84.839.690,00**

4.2 Gerealiseerde tewerkstelling

De realisatiegraad, dit is de mate waarin de financiering ook effectief besteed worden voor de loonkost van bijkomende tewerkstelling, is de jongste 10 jaar al jaar na jaar constant zeer hoog en kwam in 2020 uit op 99,18%, wat een lichte stijging is ten opzichte van 2019. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verdeling van de toegekende en de gerealiseerde middelen voor 2020 onderverdeeld per werkingsgebied. Dit is exclusief de loonkost voor de jongeren binnen DLDW – duaal leren. De financiering voor de vervangende tewerkstelling binnen het project Via Vorming Hogerop is evenals de tewerkstellingen van bepaalde duur wel meegeteld.

Besteding per deelsector		Toegekend	Gerealiseerd	%	2019
Algemeen welzijnswerk	AWW	€ 6.150.182,14	€ 6.094.164,49	99,09%	99,68%
Bijzondere jeugdbijstand	BJB	€ 12.879.519,05	€ 12.788.978,31	99,30%	98,81%
Gehandicaptenzorg	GHZ	€ 57.430.387,25	€ 56.965.281,52	99,19%	99,03%
Centra voor Integrale Gezinszorg	CIG	€ 1.022.601,93	€ 996.888,57	97,49%	97,81%
Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning	CKG	€ 3.773.967,00	€ 3.749.639,10	99,36%	99,91%
Huurdersbonden	HBO	€ 224.983,89	€ 218.376,86	97,06%	99,99%
Sociale verhuurkantoren	SVK	€ 780.393,95	€ 775.877,59	99,42%	99,58%
Totaal		**€ 82.262.035,21**	**€ 81.589.206,44**	**99,18%**	99,08%

De prestatie- en loonkostgegevens voor de afrekeningsdossiers 2020 werden voor de eerste keer via de DmfA doorgestuurd naar de nieuw ontwikkelde MarbiTool. Deze tool werd en wordt nog steeds ontwikkeld om voortaan de nodige data rechtstreeks te verkrijgen zodat correcte afrekeningen opgemaakt kunnen worden en deze gegevens niet meer via werkgevers moeten aangeleverd worden.
Omdat de ontwikkeling van de tool met de nodige problemen gepaard ging en omdat tijdens deze fasen in het ontwikkelingsproces heel wat onverwachte moeilijkheden voorkwamen, viel de timing waarop de fondsen de afrekeningen konden bezorgen later uit dan voorzien, ook in vergelijking met voorgaande jaren. De eerste afrekeningsdossiers werden begin juni aan de organisaties bezorgd, de laatste 3 afrekeningsdossiers voor DLDW moeten tot op heden (dd 31/08/2021) nog verzonden worden.
Werkgevers hebben na ontvangst van hun afrekening uiteraard nog de tijd nodig om deze te controleren en indien nodig nog correcties aan te vragen. Het fonds vraagt traditioneel het akkoord van de werkgever bij de afrekening; voor de meeste dossiers heeft het fonds dit intussen ontvangen. Toch zullen ook na het afsluiting van de jaarrekening nog correcties gevraagd en aanvaard worden gezien de complexiteit van de materie en gezien de kortere timing. We verwachten dus mogelijk nog enkele correcties op de afrekeningsdossiers van 2020 die opgenomen zullen worden in het boekjaar 2021.

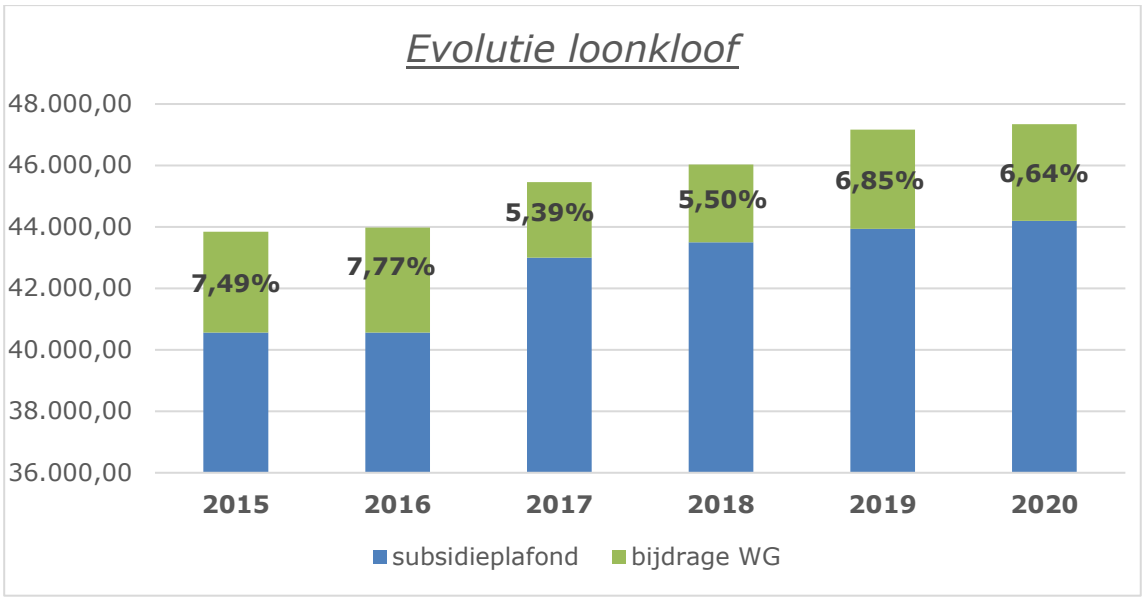
De lichtjes dalende tendens in het aantal Maribeldossiers binnen de sector zette zich ook in 2020 door. De reden is hiervoor een aantal fusies en overnames, waardoor het aantal dossiers vanzelfsprekend ook daalt. Er kwamen wel enkele nieuwe dossiers bij voor organisaties die een eerste toekenning van het fonds genoten.

Tabel: Afrekeningsdossiers sociale maribel	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Totaal aantal dossiers sociale maribel	427	418	421	411	402	400

Aantal organisaties met max. benutting van de middelen	Absolute aantallen	268	271	246	264	257	259
	Percentage	*63%*	*65%*	*59%*	*63%*	*64%*	*65%*
Aantal organisaties met negatief saldo	Absolute aantallen	44	35	33	36	32	27
	Percentage	*10%*	*8,4%*	*7,8%*	*8,8%*	*8,0%*	*6,75%*

Uit bovenstaand cijfermateriaal blijkt dat de besteding van de Maribelmiddelen zeer hoog is: zowel het aantal organisaties die alle middelen optimaal benutten als het aantal organisaties met een negatief saldo zijn verbeterd. Bovendien is het totaalbedrag aan negatieve saldi dat in 2020 werd berekend veel lager in vergelijking met voorgaande jaren.

Het subsidieplafond, de maximale financiering van het fonds per gemiddelde werknemer (1 VTE), werd vanaf 1 januari 2020 verhoogd met 265 € per vte tot € 44 200. De gemiddeld opgegeven loonkost bedroeg in 2020 per voltijdse werknemer € 47 341,21. De 'eigen bijdrage' bij de loonkosten voor een gemiddelde Maribelwerknemer bedraagt zo 3 141,21 € of een extra kost van 6,64 % voor één VTE. Dit is een kleine daling in vergelijking 2019, maar hoger dan in 2018 en 2017. De tabel hieronder toont de evolutie van het aandeel dat de werkgever zelf voorziet gedurende de laatste 6 jaren.



Naast de financiering van de reguliere tewerkgestelde werknemers, subsidieert het fonds eveneens al jaren de loonkost voor tewerkgestelde jongeren binnen **Deeltijds Leren – Deeltijds Werken** (of in bepaalde gevallen 'duaal leren')ven de loonkost voor de vervanging van werknemers binnen het project Via Vorming Hogerop. Deze projectmiddelen komen voor de werkgever bovenop de structurele subsidie-enveloppe.

KWALITATIEVE EVALUATIE VAN HET SYSTEEM SOCIALE MARIBEL

Elk jaar vragen we aan de organisaties die socialemaribelmiddelen ontvangen om ons hun jaarrapport te bezorgen. Hierin is een vragenlijst opgenomen aan de hand waarvan de werkgevers onder meer de werking van het fonds kunnen beoordelen. Voor dit onderdeel hebben we dit jaar opnieuw een beroep gedaan op een digitale tool (Surveymonkey) waarbij de werkgevers online de bevraging konden invullen. In totaal moesten er 29 vragen gequoteerd worden door de werkgevers met een score van “Niet akkoord”, “Eerder niet akkoord”, “Eerder wel akkoord”, “Wel akkoord” of N.v.t., en waren er 4 open vragen waarbij de organisaties vrij opmerkingen konden plaatsen.

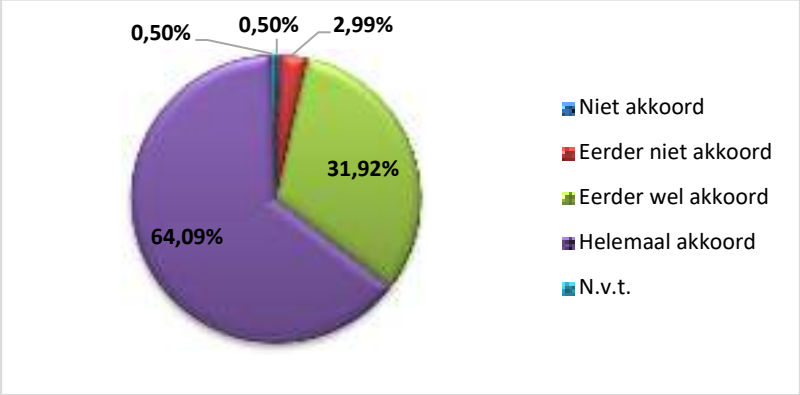
We ontvingen de bevraging tijdig terug voor alle 401 dossiers. De resultaten van deze enquêtes werden verwerkt in onderstaande grafieken.

Net zoals de vorige jaren moest de door de werkgever ingevulde vragenlijst voor akkoord voorgelegd worden aan de werknemersvertegenwoordiging. De werkgever diende ons dan het ondertekend verslag hiervan te bezorgen. Tot op heden heeft het fonds het akkoord van 351 organisaties ontvangen (= ongeveer 87,53 % van de organisaties).

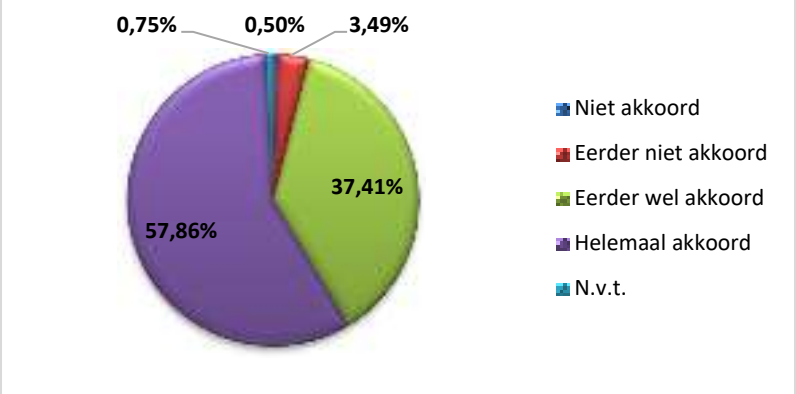
VERWERKTE VRAGEN BIJ HET JAARRAPPORT

De sociale maribel in de organisatie

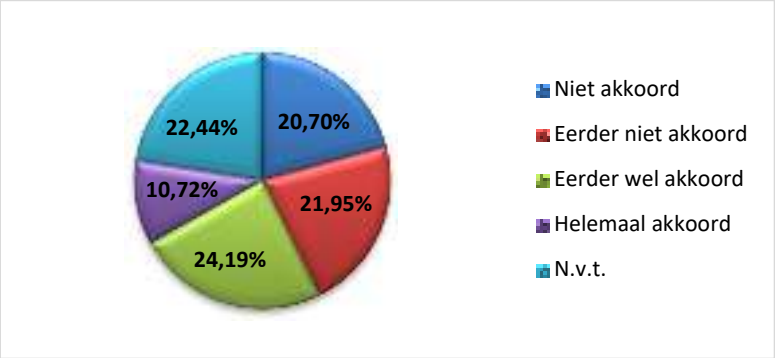
1a) Beantwoorden de sociale Maribeltewerkstellingen aan de doelstelling van arbeidsdrukvermindering?



1b) Beantwoorden de sociale Maribeltewerkstellingen aan de doelstelling van verbetering van de dienstverlening (kwalitatief)?

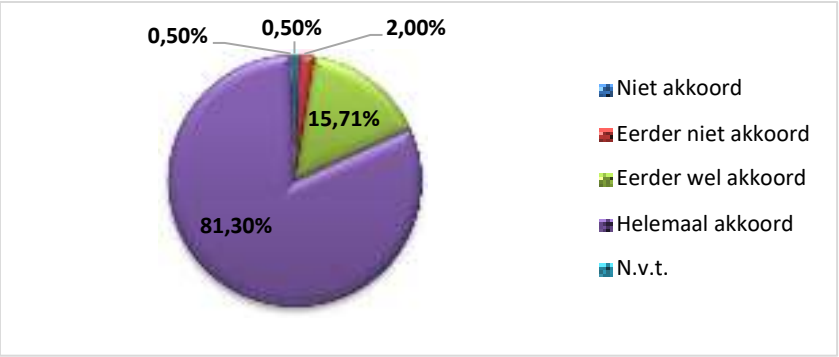


1c) Beantwoorden de sociale Maribeltewerkstellingen aan de doelstelling van het verkorten van wachtlijsten?

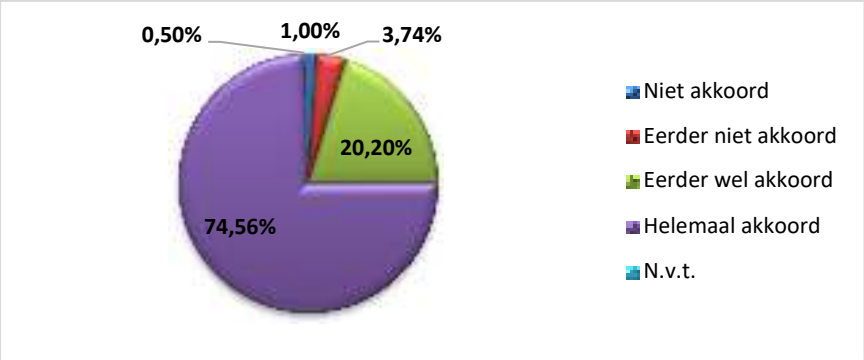


Conclusie: De bijkomende tewerkstellingen blijven bijdragen tot de arbeidsdrukvermindering en tot een betere dienstverlening. Voor de eerste twee vragen daalde de score voor "Helemaal akkoord" licht, en steeg de score voor "Eerder wel akkoord", maar "Eerder niet akkoord" werd minder vaak aangeduid. Een derde van de organisaties vond dat de tewerkstellingen ook hadden geholpen bij het verkorten van wachtlijsten. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar. Meer dan 42% vond dat deze doelstelling niet werd behaald, maar er werd vaker "Eerder niet akkoord" dan "Niet akkoord" aangeduid dan vorig jaar. Voor 22% was deze doelstelling niet van toepassing. Dit aantal daalde t.o.v. vorig jaar.

2a) Hoe kan het Fonds nog beter tegemoet komen aan de doelstellingen van de sociale Maribel: meer toekenningen sociale Maribel?

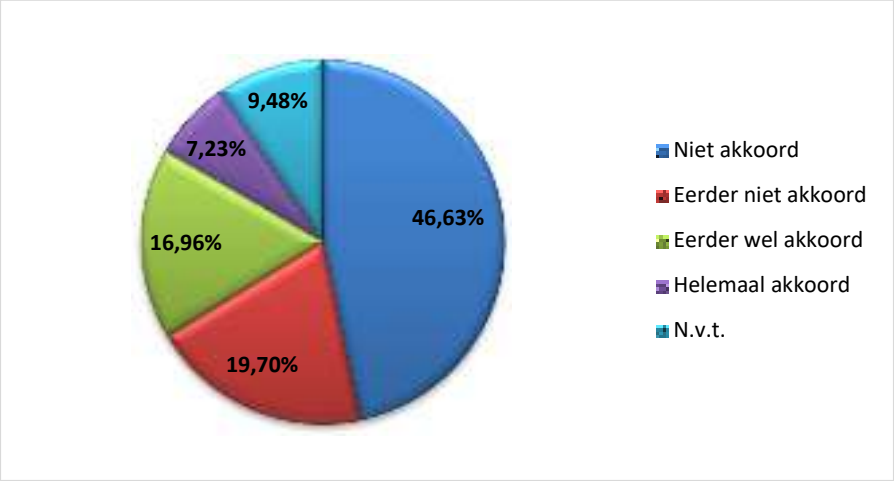


2b) Hoe kan het Fonds nog beter tegemoet komen aan de doelstellingen van de sociale Maribel: subsidieplafondverhoging?

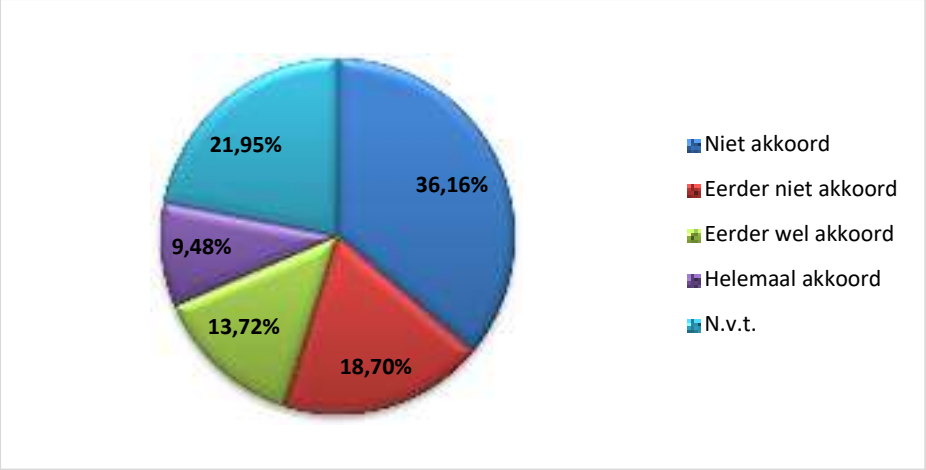


Conclusie: Het aantal werkgevers dat "Helemaal akkoord" opgaf i.v.m. meer toekenningen en een verhoging van het subsidieplafond steeg met 4% t.o.v. vorig jaar. Voor de subsidieplafondverhoging werd ook minder vaak "Eerder niet akkoord" aangeduid. Het subsidieplafond werd opnieuw verhoogd in 2020 met € 265 per vte, maar blijft voor veel werkgevers nog steeds ontoereikend (zie ook vraag 4).

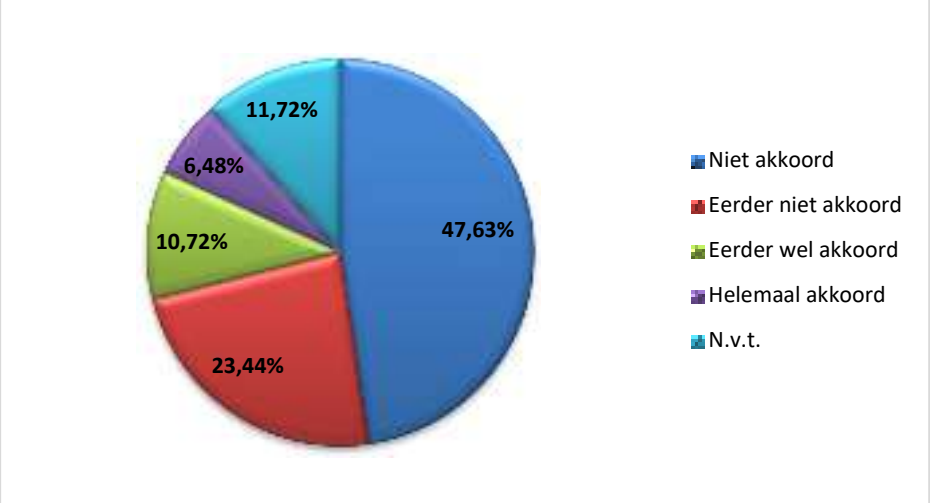
3a) Ondervond je in 2020 moeilijkheden om het toegekend tewerkstellingsvolume sociale Maribel optimaal in te zetten bij de aanwerving?



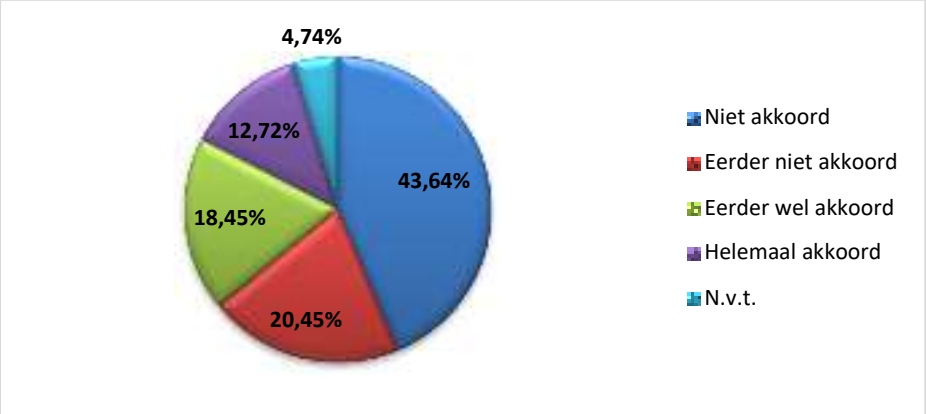
3b) Ondervond je in 2020 moeilijkheden om het toegekend tewerkstellingsvolume sociale Maribel optimaal in te zetten bij de vervanging van langdurig afwezige sociale Maribelmedewerkers?



3c) Ondervond je in 2020 moeilijkheden om het toegekend tewerkstellingsvolume sociale Maribel optimaal in te zetten bij het behoud van de toegekende functies?



3d) Ondervond je in 2020 moeilijkheden om het toegekend tewerkstellingsvolume sociale Maribel optimaal in te zetten bij de volledige besteding van de subsidies?



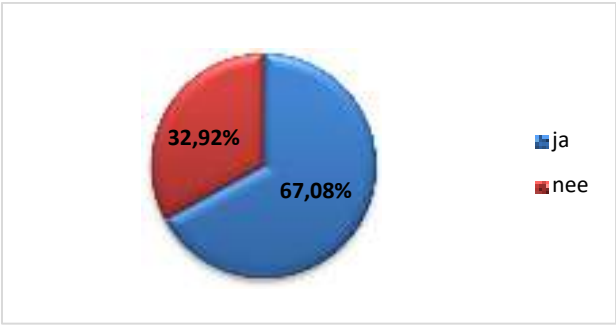
Conclusie: Bijna een vierde geeft aan moeilijkheden te ondervinden om het toegekend tewerkstellingsvolume sociale Maribel optimaal in te zetten bij aanwervingen. Het gaat om iets meer werkgevers dan vorig jaar, maar vooral de optie “N.v.t.” werd minder vaak aangeduid. 23% ervaart problemen bij (langdurige) vervangingen. Het behoud van de functies is lastig voor ruim 17%, maar deze score daalde licht t.o.v. vorig jaar. Het optimaal inzetten van de subsidies blijft moeilijk voor een derde van de werkgevers. Er werd iets minder vaak “akkoord” aangeduid dan vorig jaar, en iets vaker “(Eerder) niet akkoord”, maar de antwoorden liggen grotendeels in dezelfde lijn als vorig jaar.

Bijkomend werd de open vraag (4) gesteld voor welke functies of in welke situaties er zich moeilijkheden voordeden. Deze vraag werd door 130 organisaties beantwoord.

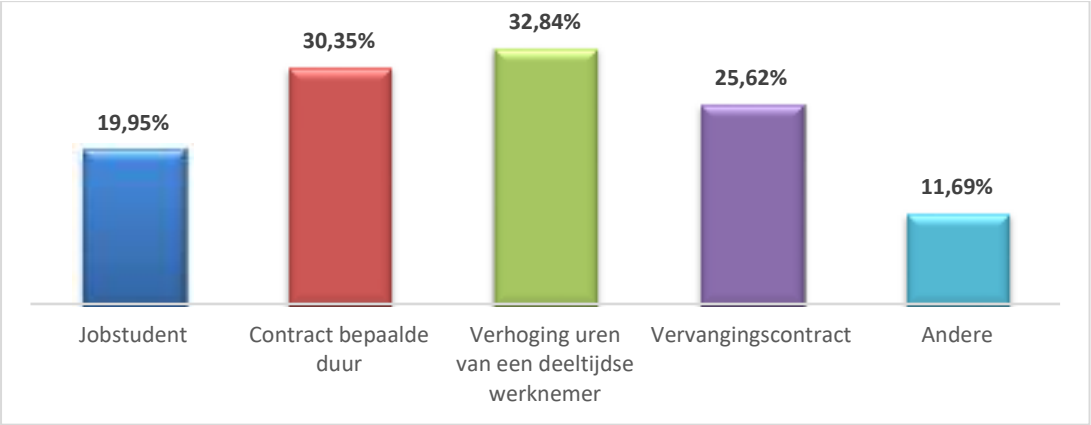
39 werkgevers gaven concreet aan dat het subsidieplafond niet toereikend is door de hoge loonkost van de werknemers door o.a. groeiende anciënniteit en/of extra vergoedingen. De functie van opvoeder/begeleider werd meer dan 40 keer concreet vernoemd als moeilijk om in te vullen, meestal net door deze kloof tussen de loonkost en de Maribeltoekenning. Ook voor de logistieke functies gaven meerdere organisaties te kennen dat de financiering te kort schiet bij een hogere anciënniteit, al werd deze functie vaker vermeld zonder specifieke reden (in totaal 15 keer). Administratieve en paramedische functies werden respectievelijk zeven en drie keer vermeld en een drietal werkgevers gaven aan met alle functies moeilijkheden te ondervinden.

Een twintigtal organisaties merkten op dat het niet evident was om vervanging te vinden voor langdurig afwezigen, zeker bij onzeker ziekteverloop, en bij werknemers die plots uitvielen of een speciaal profiel hebben. Ook nieuwe aanwervingen waren problematisch voor een drietal werkgevers. De coronacrisis bemoeilijkte deze situaties aanzienlijk en werd 10 keer concreet genoemd. De invulling van de éénmalige middelen werd eveneens vermeld (4 keer), en 1 werkgever gaf mee dat de DLDW-plaatsen niet altijd konden worden ingevuld. Een achttal organisaties gaf aan dat het een complexe rekenoefening bleef om alle middelen optimaal te benutten. Ten slotte vonden 9 organisaties het problematisch dat er geen contracten van bepaalde duur mogen ingezet worden voor de structurele middelen.

5) Bestond er reeds een band tussen één van de in dienst genomen werknemers en de organisatie?



6) Zo ja, welke?

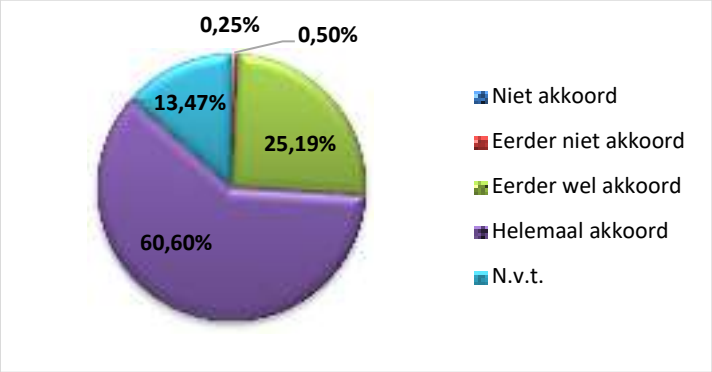


De percentages in de bovenstaande grafiek komen niet uit op 100% maar overlappen, aangezien dit een meerkeuzevraag is en heel wat organisaties meer dan één optie aanduidden.

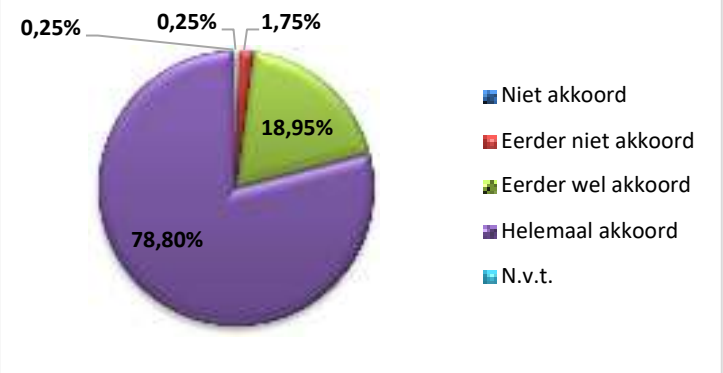
Conclusie: Iets minder dan zeven op tien organisaties beantwoordden deze vraag affirmatief, een kleine daling t.o.v. vorig jaar. Het betreft hier voornamelijk:
- werknemers die al deeltijds in dienst waren en die door de Maribel bijkomende uren gekregen hebben
- werknemers die al een vervangingscontract of contract bepaalde duur hadden en die een contract van onbepaalde duur gekregen hebben
- jobstudenten die aangeworven werden

Beheer van het dossier door het fonds

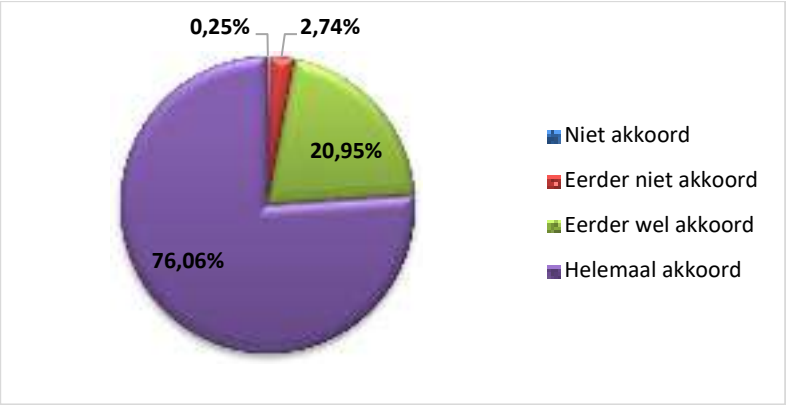
7a) Ben je tevreden over de telefonische bereikbaarheid van het secretariaat?



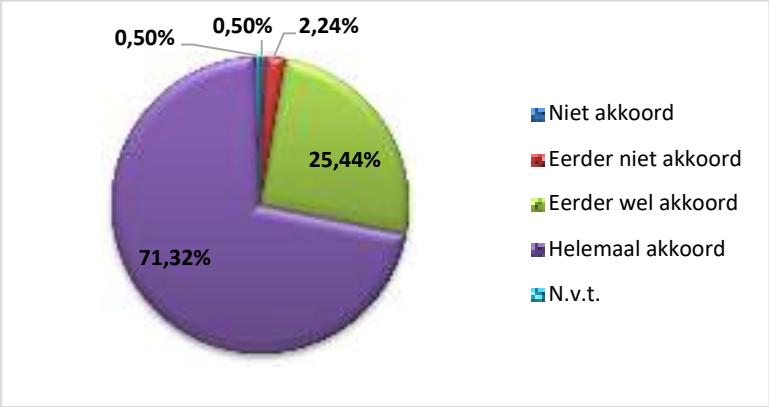
7b) Ben je tevreden over de correspondentie per mail?



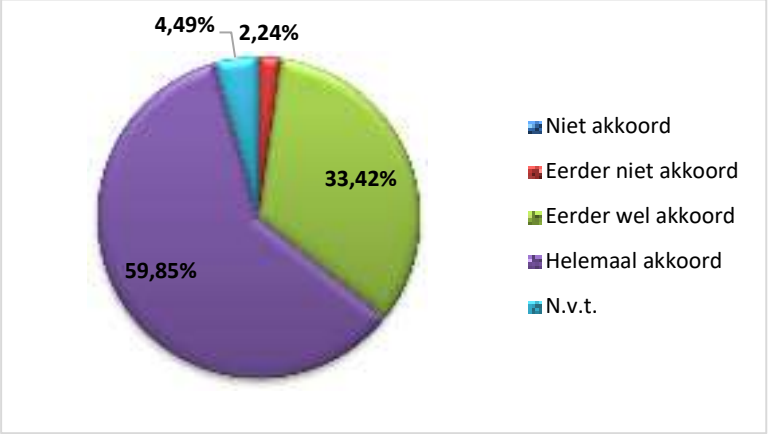
7c) Ben je tevreden over de inhoud van de informatie?



7d) Ben je tevreden over de snelheid van de informatieverstrekking?

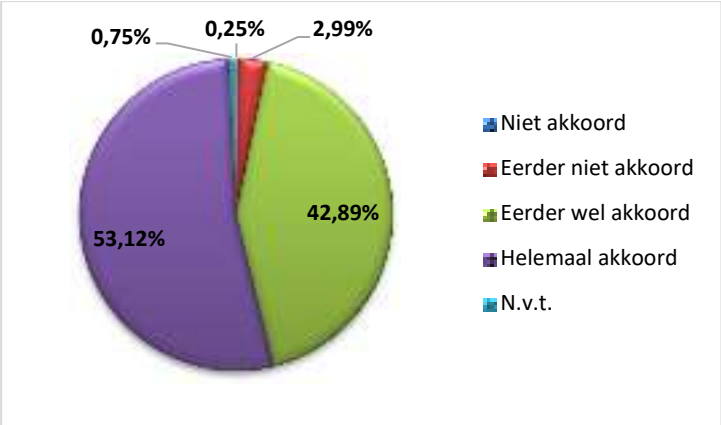


7e) Ben je tevreden over de inhoud van de website?

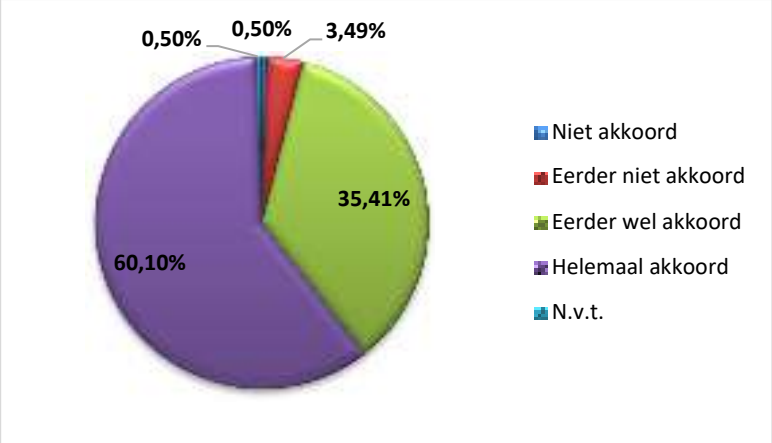


Conclusie: De antwoorden lagen grotendeels in dezelfde lijn als vorig jaar. Rond de 90% geeft aan tevreden te zijn over de algemene informatieverstrekking en het aantal ontevredenen blijft bij elke vraag lager dan 3%. De tevredenheid verschoof enigszins van “helemaal” naar “eerder wel” en daalde over het algemeen licht, vooral voor de telefonische beschikbaarheid en de snelheid van de informatieverstrekking (zie ook vraag 10). “Niet akkoord” werd slechts een paar keer aangeduid. Voor de telefonische beschikbaarheid werd vaker “N.v.t.” aangeduid dan vorig jaar.

8a) Ben je tevreden over het bestaan van duidelijke procedures?

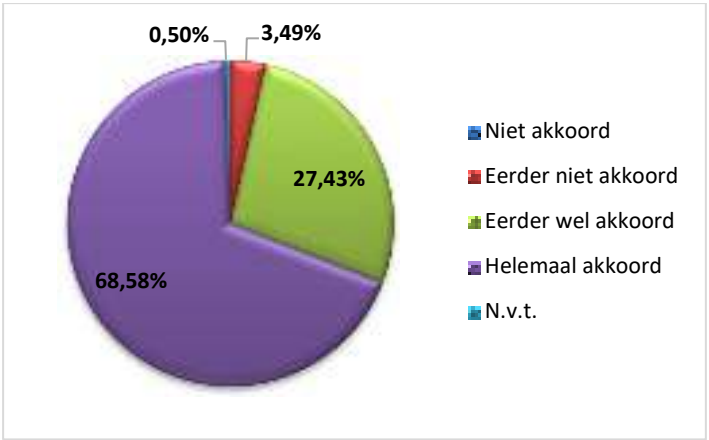


8b) Ben je tevreden over het bestaan van voldoende standaarddocumenten?

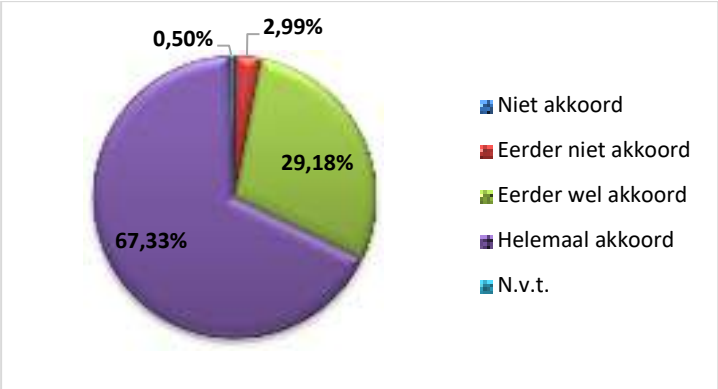


Conclusie: Ook bij de vragen over het informatiebeheer werd vaker “Eerder wel akkoord” dan “Helemaal akkoord” aangeduid, maar blijft de tevredenheid boven de 95%. Het aantal ontevredenen bleef ook hier onder de 4%.

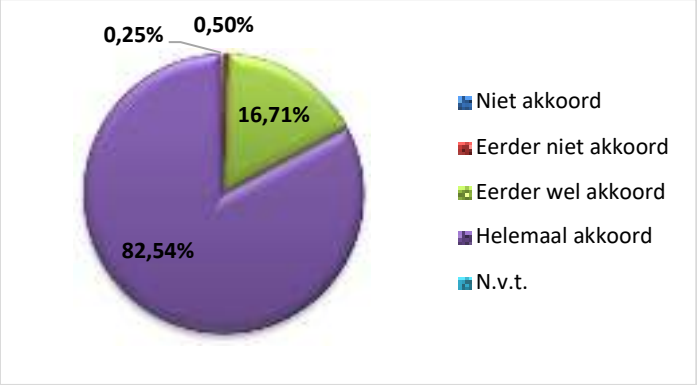
9a) Ben je tevreden over de afwerking van je dossier?



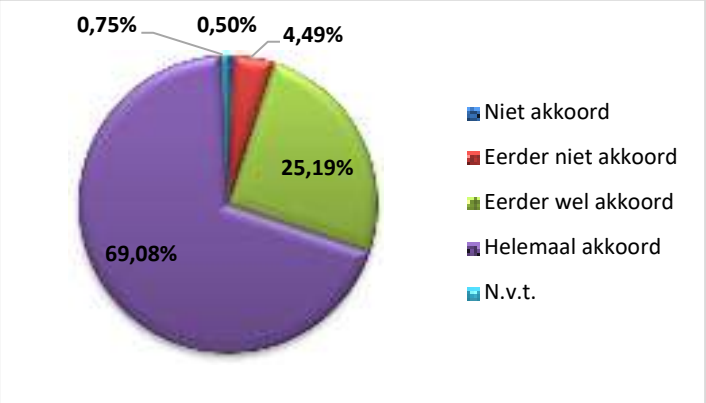
9b) Ben je tevreden over de persoonlijke aanpak van je dossier?



9c) Ben je tevreden over de betalingen van de voorschotten?



9d) Ben je tevreden over de afrekening?



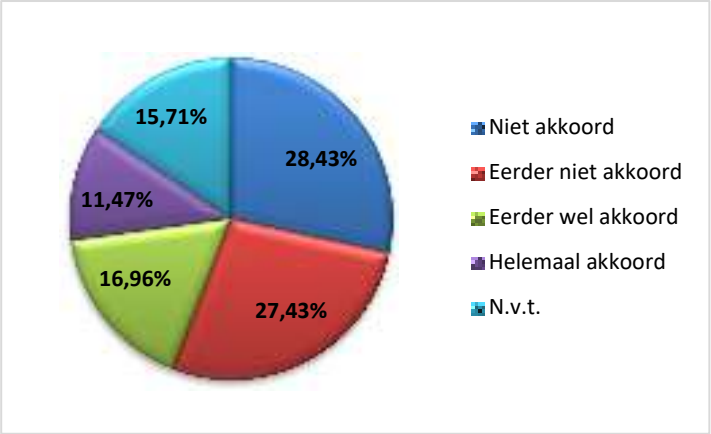
Conclusie: Meer dan 94% geeft aan tevreden te zijn over de informatieverwerking door het fonds. De tevredenheid daalde ook hier en verschoof fel van “Helemaal” naar “Eerder wel”. Voor de afrekening steeg het aantal ontevredenen van minder dan 1% in 2019 naar 4,5%. Dit is voor een groot deel te verklaren door de ontwikkeling van de nieuwe tool en werkwijze via de DmfA, die veel onzekerheid, vertraging en problemen met zich meebracht.

Op de open vraag (10) naar suggesties voor verbetering van het dossierbeheer hebben een 70-tal organisaties gereageerd.

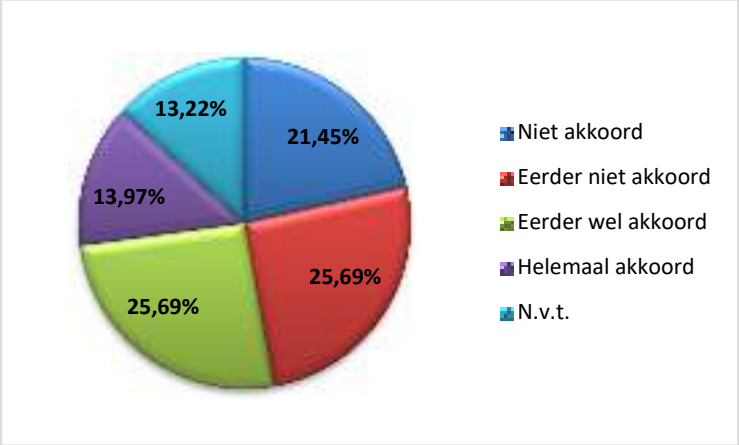
Een twintigtal organisaties gaven aan dat de afrekening van 2020 erg laat kwam. 14 werkgevers vroegen om sneller en duidelijker te communiceren over de nieuwe toekenningen, procedures en eventuele veranderingen hierin, of gaven aan dat er iets misliep in de communicatie.

Een tiental organisaties pleitte voor administratieve vereenvoudigingen met minder papierwerk en/of eenvoudigere/duidelijkere procedures, waarbij we meer info verkrijgen via de DmfA. Daarbij suggereerden enkelen om de administratie nog meer te digitaliseren en een Extranet te voorzien (dit is effectief in ontwikkeling). Meerdere werkgevers gaven aan dat ze graag tussentijdse overzichten (vb. per kwartaal) zouden ontvangen om hun dossier op te volgen. Deze suggestie is momenteel ook in behandeling.

11a) Heb je interesse in een persoonlijk overleg over je dossier?

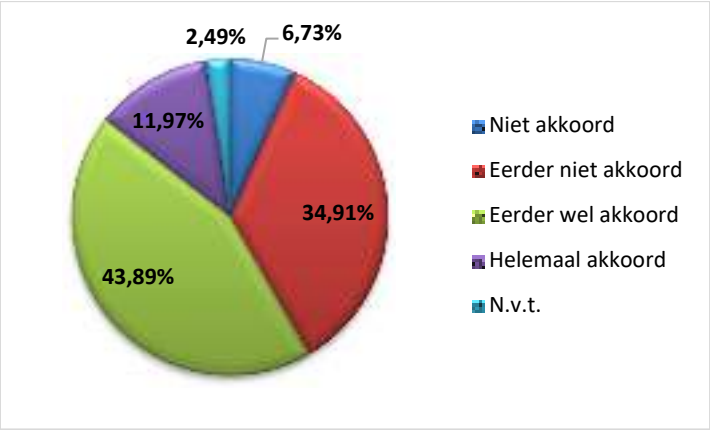


11b) Heb je interesse in het volgen van een infosessie?

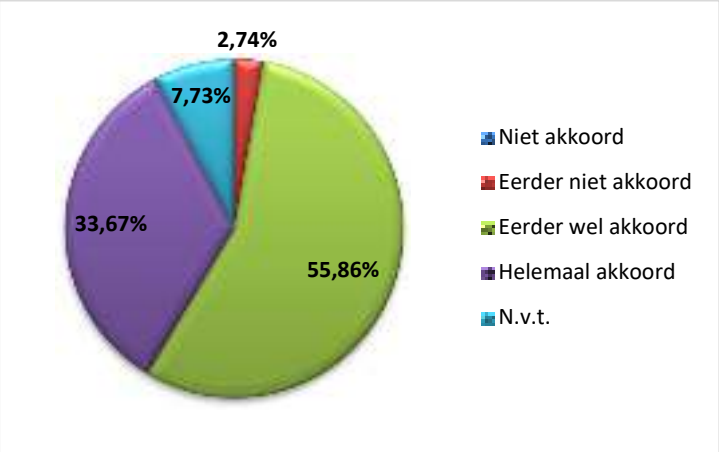


Conclusie: Meer dan een vierde van de werkgevers is geïnteresseerd in een persoonlijk overleg, en ruim een derde in een infosessie. De interesse in de infosessie steeg tegenover vorig jaar, vermoedelijk zitten heel wat werkgevers nog met vragen over de nieuwe procedures via de DmfA en het Extranet. “N.v.t.” werd vaker aangevinkt dan vorig jaar. Een werkgever gaf aan graag een Webinar vanop afstand te volgen over het dossier.

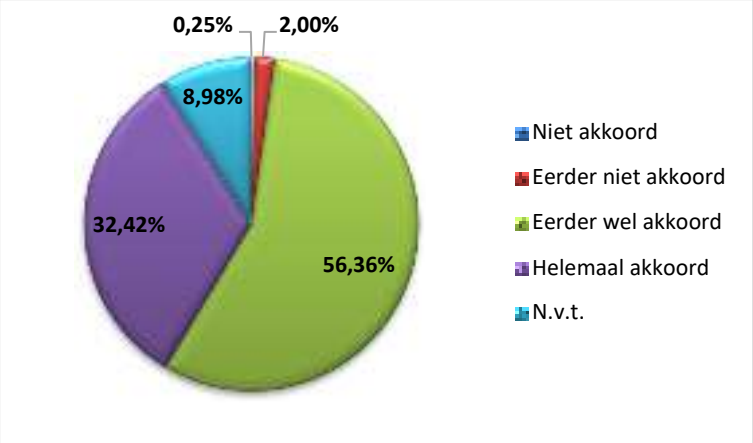
12a) Website VSPF: je bezoekt regelmatig onze website?



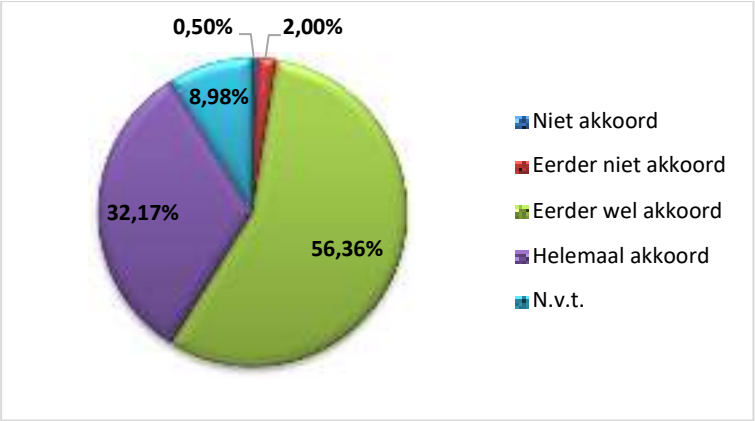
12b) Website VSPF: je vindt alle informatie die je nodig hebt?



12c) Website VSPF: je vindt de website overzichtelijk?



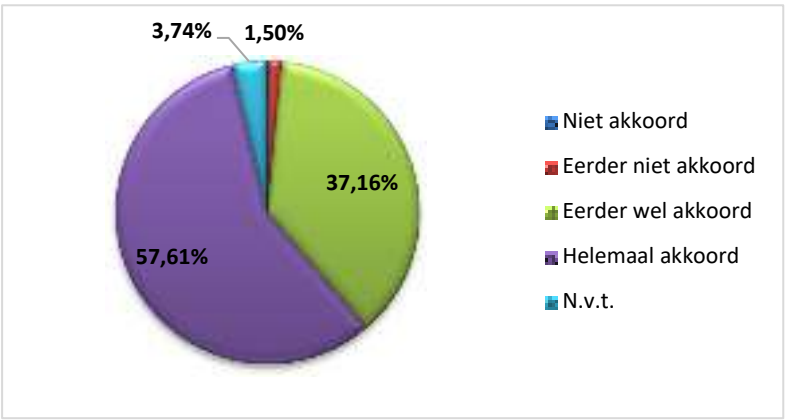
12d) Website VSPF: je vindt snel wat je zoekt?



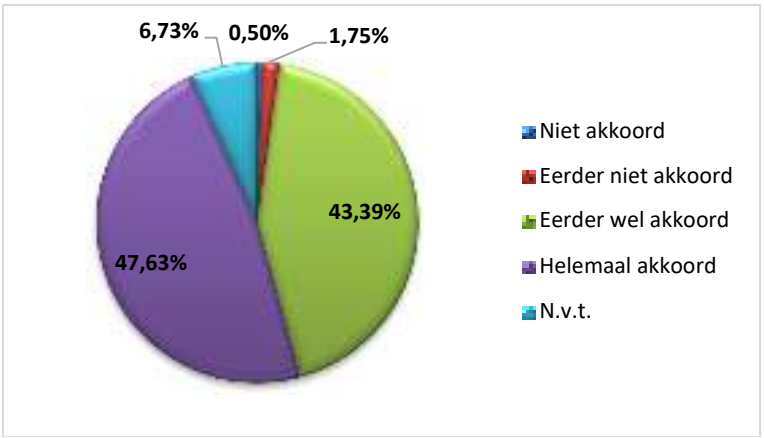
Conclusie: Het aantal organisaties dat aangaf de website minstens af en toe te bezoeken steeg naar 55%. Ook de tevredenheid over de gebruiksvriendelijkheid van de website nam toe en ligt rond de 88%, hoewel er opnieuw vaker "Eerder wel akkoord" dan "Helemaal akkoord" werd aangeduid. De ontevredenheid daalde onder de 3%.

Op de bijkomende open vraag (13) naar suggesties voor verbetering van de website, schreven slechts 8 organisaties een opmerking. Enkelen suggereerden een digitaal systeem waarbij de werkgevers digitaal wijzigingen kunnen doorgeven, en meerdere werkgevers zetten hierbij dat ze uitkijken naar het Extranet. Een paar werkgevers vinden de info op zich erg complex of vinden de website niet zo overzichtelijk.

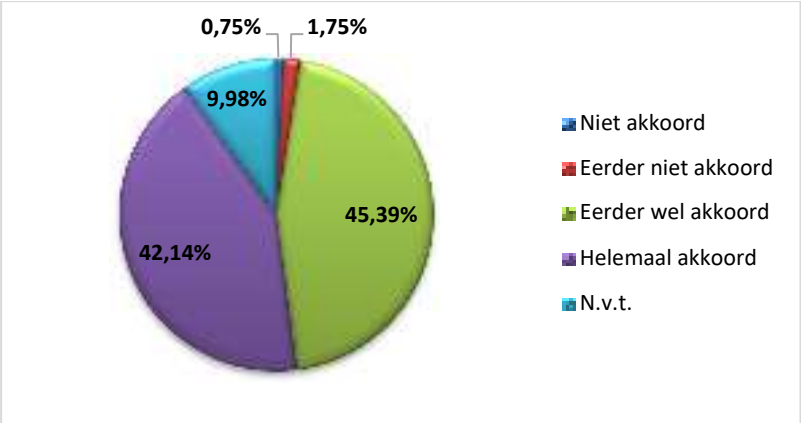
14a) Publicaties van het Fonds: de nieuwsbrief Maribel WERK(t) is nuttig?



14b) Publicaties van het Fonds: de infobrochure "Wegwijs in de sociale Maribel 319.01" is nuttig?



14c) Publicaties van het Fonds: de brochure veel gestelde vragen is nuttig?

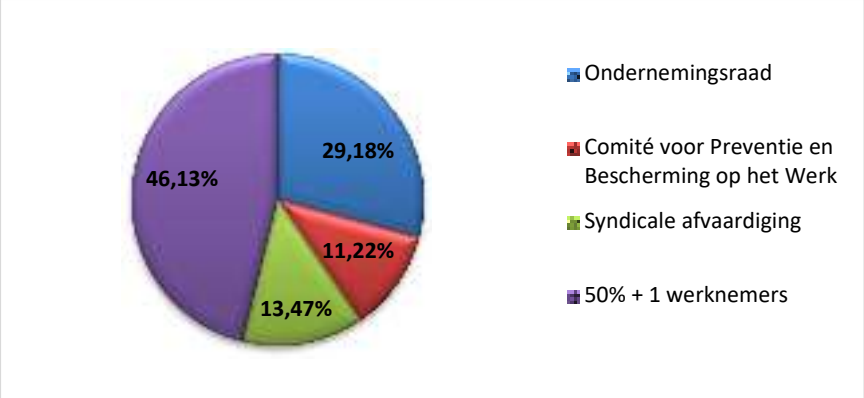


Conclusie: De tevredenheid over de publicaties van het fonds is over de hele lijn iets hoger dan vorig jaar. Het antwoord "Helemaal akkoord" werd wel minder vaak gegeven, terwijl "Eerder wel akkoord" vaker aangeduid werd. Over het algemeen vinden minstens 87% van de werkgevers de publicaties van het fonds wel nuttig, vooral de nieuwsbrief.

Op de open vraag (15) welke info men mist of verbeterd wenst te zien, hebben 15 organisaties een antwoord gegeven. Daarbij werden enkele opmerkingen uit de eerdere open vragen herhaald, zoals de nood aan minder administratie en een interactief Extranet. Sommige organisaties gaven te kennen de nieuwsbrief en de brochures nog niet ontvangen of gelezen te hebben, of nood te hebben aan een overleg. De medewerkers van het fonds zullen dit bekijken.

Beoordeling door de werknemers

Ongeveer 11,22 % van de organisaties (45 van de 401) dienen het verslag van hun overlegorgaan en/of de handtekeningen nog te bezorgen aan het secretariaat. 395 organisaties gaven aan dat de werknemers(-vertegenwoordiging) akkoord gaat met de ingevulde antwoorden. Hierbij een overzicht van de werknemersvertegenwoordigingen binnen onze sector:



Ondernemingsraad	117
Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	45
Syndicale afvaardiging	54
50% + 1 handtekeningen van de werknemers	185

De werknemersvertegenwoordiging kreeg ook de mogelijkheid om een eigen antwoord te geven op enkele vragen, indien zij niet akkoord gingen met de antwoorden van de werkgever. Voor 46 organisaties werden deze extra vragen ingevuld (al dan niet gedeeltelijk). Bij 20 organisaties weken deze antwoorden in meer of mindere

mate af van die van de werkgevers en 4 organisaties deden enkele aanvullingen waar de werkgevers “N.v.t.” hadden opgegeven. De overige 22 vulden hetzelfde in.

De antwoorden van de werknemersvertegenwoordigers lagen vaak in dezelfde lijn als die van de werkgevers, maar ze gaven iets vaker een lagere score aan het inlossen van de doelstellingen van de sociale maribel.

Voor een drietal organisaties duidden de werknemers aan wel moeilijkheden te ondervinden bij het optimaal benutten van de middelen, het behouden van de functies en/of het vervangen van afwezigen, terwijl de werkgevers hier een negatief antwoord gaven. Bij een paar organisaties was dit net andersom.

Bij enkele organisaties vulden de werknemersvertegenwoordigers de antwoorden van de werkgevers aan op de open vraag (30) voor welke functies of in welke situaties er zich moeilijkheden voordeden. Meer bepaald ging het over een tekort aan sollicitanten en te kleine toekenningen, en een gebrek aan tijd om de éénmalige middelen in te vullen.

De werknemersvertegenwoordiging van een bepaalde organisatie gaf geen scores op de andere vragen maar vulde wel in dat ze het oneens waren met een concrete opmerking van de werkgever, die “verplichting tot onbepaalde duur contracten eerder als struikelblok ervaart”, terwijl de “WN-delegatie die als een opportuniteit [ziet] voor structurele extra tewerkstelling in de sector.”

Over het algemeen blijft 80% tot 90% van de werkgevers tevreden over de werking van het fonds. De medewerkers zullen de feedback meenemen en toepassen waar mogelijk.

Opgemaakt door de medewerkers van het secretariaat van het Sectoraal Fonds te Brussel, augustus 2021.