

ROYAUME DE Belgique**KONINKRIJK BELGIE****SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE****FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Projet d'Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en ce qui concerne les projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail et projets en matière d'organisation du travail innovante

Ontwerp van Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wat betreft de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk en de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Vu la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), l'article 191, § 3, l'alinéa 4, inséré par la loi du 26 mars 2018 et l'alinéa 5 modifié par la même loi ;

Gelet op de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), artikel 191, § 3, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, en vijfde lid, gewijzigd door dezelfde wet;

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1994 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 7, §1er, alinéa 3, ze), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par la loi du 14 décembre 2018 ;

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 7, § 1, derde lid, ze), ingevoegd bij de wet van 30 december 2009 en gewijzigd door de wet van 14 december 2018;

Vu l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);

Vu l'avis n° 2.433 du Conseil National du Travail, donné le 26 novembre 2024 ;

Gelet op het advies nr. 2.433 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 26 november 2024;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 17 novembre 2025 ;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 17 november 2025;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 18 décembre 2025 ;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 18 december 2025;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative ;

Gelet op de impactanalyse van de regelgeving, uitgevoerd overeenkomstig artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu l'avis du Conseil d'Etat donné le, en application de l'article 84, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ;

Gelet op advies van de Raad van State, gegeven op, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Considérant la recommandation n° 30 du Conseil National du Travail, donné le 8 novembre 2023 ;

Overwegende de aanbeveling nr. 30 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 8 november 2023;

Sur la proposition du Ministre du Travail et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Article 1^{er}. - L'intitulé du chapitre 2 de l'arrêté royal du 26 novembre 2013 portant exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), est remplacé par ce qui suit :

Artikel 1. – Het opschrift van hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt vervangen als volgt:

« Chapitre 2. Projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail et projets en matière d'organisation du travail innovante ».

“Hoofdstuk 2. Projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk en projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie”.

Art. 2.- L'article 9 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

Art. 2.- Artikel 9 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« Art. 9. Ce chapitre développe un cadre pour l'octroi d'une subvention destinée à soutenir les projets pilotes suivants :

“Art. 9. Dit hoofdstuk werkt een kader uit voor de toekenning van een subsidie ter ondersteuning van de volgende pilootprojecten:

1^o des projets pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out favorisant une approche intégrée et pluridisciplinaire de la prévention primaire des risques psychosociaux au travail et du burn-out en particulier ;

1^o pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out die een geïntegreerde en pluridisciplinaire aanpak vooropstellen van de primaire preventie van psychosociale risico's op het werk en burn-out in het bijzonder;

2° des projets pilotes en matière d'organisation du travail innovante qui ont directement pour objectif, dans les entreprises, de rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle, ainsi que la soutenabilité du travail pour le travailleur, en vue de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs. ».

Art. 3.- L'article 11, alinéa 1^{er}, du même arrêté est complété par les phrases suivantes :

« Si la demande est présentée par une (sous)commission paritaire, elle précise les entreprises dans lesquelles le projet pilote sera mené. Il doit s'agir d'au moins cinq entreprises. »

Art. 4.- A l'article 12 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « destiné à la prévention primaire du burn-out au travail » sont insérés entre les mots « Le projet » et les mots « conduit directement ou indirectement à la prévention du burn-out au travail par des actions à caractère collectif » ;

2° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est complété par les mots « A cette fin, le projet remplit au maximum les critères de recevabilité et de qualité définis à l'annexe 1^{ère} » ;

3° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est supprimé ;

4° les paragraphes 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit :

« §2. Le projet en matière d'organisation du travail innovante se réfère à l'organisation du travail innovante, un terme utilisé pour les nouveaux modes d'organisation du travail qui recherchent une synergie entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, et représentent donc une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. À cette fin, le projet répond le plus possible aux critères de recevabilité et de qualité définis à l'annexe 2.

2° pilootprojecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie die rechtstreeks tot doel hebben om in ondernemingen een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.”.

Art. 3.- Artikel 11, eerste lid van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende zinnen:

“Indien de aanvraag wordt ingediend door een paritair (sub)comité, wordt in de aanvraag vermeld in welke ondernemingen het pilootproject zal worden uitgevoerd. Het moet gaan om ten minste vijf ondernemingen.”

Art. 4.- In artikel 12 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid worden de woorden “voor de primaire preventie van burn-out op het werk” ingevoegd tussen de woorden “Het project” en de woorden “leidt rechtstreeks of onrechtstreeks tot de preventie van burn-out op het werk door middel van acties van collectieve aard”;

2° in paragraaf 1 wordt het eerste lid aangevuld met de woorden “Daartoe voldoet het project maximaal aan de criteria inzake ontvankelijkheid en kwaliteit bepaald in bijlage 1”;

3° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

4° de paragrafen 2 en 3 worden vervangen als volgt:

“§2. Het project inzake innovatieve arbeidsorganisatie betreft de innovatieve arbeidsorganisatie, een term die wordt gebruikt voor nieuwe manieren om het werk te organiseren waarbij een synergie wordt gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid, en die dus een win-winsituatie inhouden voor zowel de werkgever als de werknemers. Daartoe voldoet het project maximaal aan de criteria inzake ontvankelijkheid en kwaliteit bepaald in bijlage 2.

§3. Les actions prévues dans la demande de projet :

- ne peuvent pas avoir été réalisées précédemment ;
- sont exemptes de toute autre subvention ;
- ne peuvent être financées par des unités de prévention telles que visées à l'article II.3-16, §2, du code du bien-être au travail.

En ce qui concerne les projets pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out, elles ne se substituent pas aux missions légales du conseiller en prévention aspects psychosociaux, ni à l'analyse des risques visée à l'article I.3-1 du code du bien-être au travail ».

Art. 5.- A l'article 14 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° Le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« §1^{er}. L'accompagnateur du projet, ou l'organisation accompagnatrice pour laquelle l'accompagnateur exerce ses missions, ou celui à qui la tâche est confiée s'il est fait appel à une collaboration externe, dispose d'une expertise et d'une expérience de minimum trois ans concernant plusieurs des aspects énumérés à l'annexe 3 et le justifie dans la demande de projet.

L'évaluation de l'expertise et de l'expérience requises de l'accompagnateur du projet ou de l'organisation accompagnatrice fait partie intégrante de l'évaluation de la demande de projet. » ;

2° au paragraphe 2, dans le texte néerlandais, les mots « geniet geen enige erkenning » sont remplacés par les mots « , wordt niet erkend ».

Art. 6.- A l'article 15 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots « et les projets en matière d'organisation du travail innovante » sont insérés entre les mots « pour financer les projets de prévention du burn-out » et les mots « , comme prévu par l'article 191, §3 de la

§3. De acties voorzien in de projectaanvraag:

- mogen niet al eerder zijn gerealiseerd;
- zijn uitgesloten van elke andere subsidie;
- kunnen niet worden gefinancierd met preventie-eenheden zoals bedoeld in artikel II.3-16, §2, van de codex over het welzijn op het werk.

Voor wat betreft de pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out, mogen zij niet in de plaats komen van de wettelijk verplichte opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten, noch van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 van de codex over het welzijn op het werk.”

Art. 5.- In artikel 14 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§1. De projectbegeleider, of de begeleidende organisatie waarvoor de begeleider zijn opdrachten uitvoert, of degene aan wie de taak wordt uitbesteed als er beroep wordt gedaan op externe samenwerking, beschikt over een expertise en ervaring van minstens drie jaar met betrekking tot meerdere van de aspecten opgesomd in bijlage 3 en motiveert dit in de projectaanvraag.

De beoordeling van de gevraagde expertise en ervaring in hoofde van de projectbegeleider of de begeleidende organisatie maakt integraal deel uit van de beoordeling van de projectaanvraag.”;

2° in paragraaf 2 worden in de Nederlandse tekst de woorden “geniet geen enige erkenning” vervangen door de woorden “, wordt niet erkend”.

Art. 6.- In artikel 15 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid worden de woorden “en de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie” ingevoegd tussen de woorden “ter financiering van de projecten ter preventie van burn-out” en de woorden “, zoals voorzien door artikel 191, §3 van de wet van 27

loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) » ;

2° au paragraphe 2, alinéa 2, le montant « 8.000 euros » est remplacé par le montant « 15.000 euros » ;

3° au paragraphe 2, alinéa 3, le montant « 24.000 euros » est remplacé par le montant « 45.000 euros » ;

Art. 7.- Dans le même arrêté, l'intitulé de la section 4/1 est remplacé par ce qui suit :

« Section 5. Lancement d'un cycle ».

Art. 8.- Dans l'article 15/1, alinéa 1^{er} du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le texte français, les mots « ministre du Travail » sont remplacés par les mots « ministre de l'Emploi » ;

2° les mots « ou un cycle de projets en matière d'organisation du travail innovante » sont insérées entre les mots « la prévention primaire du burn-out au travail » et les mots « sur avis du Conseil National du Travail ».

Art. 9.- Dans le même arrêté, l'intitulé de la section 5 est remplacé par ce qui suit :

« Section 6. Procédure ».

Art. 10.- Dans l'article 16 du même arrêté, les mots « entre le 1^{er} juin et le 31 juillet » sont remplacés par les mots « entre le 1^{er} mars et le 31 mai ».

Art. 11.- Dans l'article 17 du même arrêté, les mots « fixe en concertation avec le Conseil National du Travail tous les modèles de formulaires » sont remplacés par les mots « peut en concertation avec le Conseil National du Travail fixer tous les modèles de formulaires, qui seront disponibles sur le site web du Conseil National du Travail ».

Art. 12.- A l'article 18 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

december 2006 houdende diverse bepalingen (I)»;

2° in paragraaf 2, tweede lid wordt het bedrag “8.000 euro” vervangen door het bedrag “15.000 euro”;

3° in paragraaf 2, derde lid wordt het bedrag “24.000 euro” vervangen door het bedrag “45.000 euro”;

Art. 7.- In hetzelfde besluit wordt het opschrift van afdeling 4/1 vervangen als volgt:

“Afdeling 5. Opstart van een cyclus”.

Art. 8.- In artikel 15/1, eerste lid van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Franse tekst worden de woorden “ministre du Travail” vervangen door de woorden “ministre de l'Emploi”;

2° de woorden “of een cyclus van projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie” worden ingevoegd tussen de woorden “de primaire preventie van burn-out op het werk” en de woorden “op te starten op advies van de Nationale Arbeidsraad”.

Art. 9.- In hetzelfde besluit wordt het opschrift van afdeling 5 vervangen als volgt:

“Afdeling 6. Procedure”.

Art. 10.- In artikel 16 van hetzelfde besluit worden de woorden “tussen 1 juni en 31 juli” vervangen door de woorden “tussen 1 maart en 31 mei”.

Art. 11.- In artikel 17 van hetzelfde besluit worden de woorden “stelt in overleg met de Nationale Arbeidsraad alle modellen van formulieren vast” vervangen door de woorden “kan in overleg met de Nationale Arbeidsraad modellen van formulieren vaststellen, die beschikbaar worden gesteld op de website van de Nationale Arbeidsraad”.

Art. 12.- In artikel 18 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans l'alinéa 1^{er}, le a) est complété comme suit
«, avec un maximum de 25 % pour les projets
présentés par une (sous-) commission paritaire » ;

2° à l'alinéa 3, la date du « 30 septembre » est
remplacée par la date du « 31 juillet ».

Art. 13.- A l'article 19 du même arrêté, les
modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

"Sur la base de l'avis du Conseil National du
Travail, le ministre de l'Emploi prend une
décision sur :

1° les demandes pour une subvention destinée à
soutenir un projet pilote ;

2° le budget demandé par le Conseil National du
Travail conformément à l'article 15, §4. »

2° à l'alinéa 2, la date du « 30 novembre » est
remplacée par la date du « 30 septembre ».

Art. 14.- A l'article 20 du même arrêté, les
modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

"Le projet est mis en œuvre à partir du 1^{er} octobre
de l'année au cours de laquelle la demande est
soumise, et a une durée maximale de 18 mois. » ;

2° l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 15.- A l'article 21 du même arrêté, les
modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er} les mots « au plus tard le
31 janvier de l'année civile suivant la date limite
d'introduction » sont remplacés par les mots « 30
novembre de l'année civile au cours de laquelle la
demande a été déposée » ;

2° dans le paragraphe 2, la date du « 31 janvier »
est remplacée par la date du « 30 juin » et la date
de « 30 décembre » est remplacée par la date du
« 30 avril » ;

3° dans le paragraphe 3, la date du « 1^{er} mars » est
remplacée par la date du « 31 mai » ;

1° in het eerste lid wordt de bepaling onder a)
aangevuld als volgt “, met een maximum van
25% voor projecten ingediend door een paritair
(sub)comité”;

2° in het derde lid wordt de datum “30
september” vervangen door de datum “31 juli”.

Art. 13.- In artikel 19 van hetzelfde besluit
worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Op basis van het advies van de Nationale
Arbeidsraad neemt de minister van Werk een
beslissing over:

1° de aanvragen voor een subsidie ter
ondersteuning van een pilootproject;

2° het budget gevraagd door de Nationale
Arbeidsraad overeenkomstig artikel 15, §4.”

2° in het tweede lid wordt de datum “30
november” vervangen door de datum “30
september”.

Art. 14.- In artikel 20 van hetzelfde besluit
worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Het project wordt uitgevoerd van 1 oktober van
het jaar waarin de aanvraag is ingediend, en heeft
een looptijd van maximaal 18 maanden.”;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 15.- In artikel 21 van hetzelfde besluit
worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “ten laatste
op 31 januari van het burgerlijk jaar volgend op
de uiterste indieningsdatum” vervangen door de
woorden “30 november van het burgerlijk jaar
waarin de aanvraag is ingediend”;

2° in paragraaf 2 wordt de datum “31 januari”
vervangen door de datum “30 juni” en wordt de
datum “30 december” vervangen door de datum
“30 april”;

3° in paragraaf 3 wordt de datum “1 maart”
vervangen door de datum “31 mei”;

4° le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 16.- L'article 22 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 22. L'accompagnateur fournit au Conseil National du Travail un rapport d'évaluation intermédiaire à la demande du Conseil National du Travail. »

Art. 17.- Dans l'article 23 du même arrêté, le dernier alinéa est abrogé.

Art. 18.- L'article 25 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 25. Sur la base du rapport de synthèse et des résultats des projets pilotes, le Conseil National du Travail :

1° s'engage à élaborer un plan d'action afin de promouvoir et diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention du burn-out et d'organisation du travail innovante.

2° conseille le ministre de l'Emploi sur l'efficacité et les effets du présent arrêté dans la pratique, en vue d'une éventuelle adaptation du système. »

Art. 19.- Le chapitre 2/1 du même arrêté est abrogé.

Art. 20.- Dans le même arrêté, les annexes 1^{ère} et 2 sont remplacés par les annexes 1^{ère} et 2 jointes au présent arrêté.

Art. 21.- Dans le même arrêté, une annexe 3 est insérée, qui est jointe au présent arrêté en tant qu'annexe 3.

Art. 22.- Pour le cycle de projets pilotes pour lesquels la demande de subventions peut être introduite au cours de l'année civile 2026, un maximum de 16% du budget mentionné à l'article 15, §1^{er} du même arrêté peut être utilisé pour le financement du Conseil National du Travail, en particulier pour la mise en œuvre technique de la procédure, l'archivage des documents et la promotion des résultats des projets pilotes dans le monde du travail.

Le Conseil National du Travail en fait la demande au ministre de l'Emploi, en motivant et en étayant

4° paragraaf 4 wordt opgeheven.

Art. 16.- Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art. 22. De begeleider bezorgt de Nationale Arbeidsraad een tussentijds evaluatieverslag wanneer de Nationale Arbeidsraad dit vraagt.”

Art. 17.- In artikel 23 van hetzelfde besluit wordt het laatste lid opgeheven.

Art. 18.- Artikel 25 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art. 25. Op basis van het syntheseverslag en de resultaten van de pilootprojecten, zal de Nationale Arbeidsraad:

1° een actieplan opmaken voor het promoten en verspreiden van goede praktijken inzake de primaire preventie van burn-out en innovatieve arbeidsorganisatie.

2° advies geven aan de minister van Werk over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk met het oog op het eventueel aanpassen van het systeem.”

Art. 19.- Hoofdstuk 2/1 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 20.- In hetzelfde besluit worden de bijlagen 1 en 2 vervangen door de bijlagen 1 en 2 gevoegd bij dit besluit.

Art. 21.- In hetzelfde besluit wordt een bijlage 3 ingevoegd die als bijlage 3 gevoegd is bij dit besluit.

Art. 22.- Voor de cyclus van pilootprojecten waarvoor de aanvraag tot subsidies kan worden ingediend in het kalenderjaar 2026, kan maximum 16% van het budget vermeld in artikel 15, §1 van hetzelfde besluit worden aangewend voor de financiering van de Nationale Arbeidsraad, met name voor de technische uitwerking van de procedure, de archivering van de documenten en om de resultaten van de pilootprojecten te promoten in de arbeidswereld.

De Nationale Arbeidsraad vraagt dit aan de minister van Werk, en motiveert en staft

de manière détaillée le montant demandé dans l'avis qu'il émet en vertu de l'article 18 du même arrêté.

L'Office National de l'Emploi est chargé de payer le Conseil National du Travail, sur base d'un ordre de paiement, accompagné des pièces financières justificatives pertinentes, transmises par le Conseil National du Travail.

Art. 22.- Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à

gedetailleerd het gevraagde bedrag in het advies dat hij uitbrengt overeenkomstig artikel 18 van hetzelfde besluit.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met de uitbetaling van de Nationale Arbeidsraad op basis van een betaalopdracht, vergezeld van relevante financiële bewijsstukken, overgemaakt door de Nationale Arbeidsraad.

Art. 23.- De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,

Van Koningswege:

De Minister van Werk,



David CLARINVAL

(1) Références au Moniteur belge :

Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I),

Moniteur belge du 28 décembre 2006 ;

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,

Moniteur belge du 30 décembre 1944 ;

Arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I),

Moniteur belge du 03 décembre 2013.

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad

Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I),

Belgisch Staatsblad van 28 december 2006;

Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders,

Belgisch Staatsblad van 30 december 1944;

Koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I),

Belgisch Staatsblad van 3 december 2013.

Annexe 1^{ère}

Critères d'évaluation des projets destinés à la prévention primaire de burn-out au travail

Les demandes de projets sont évaluées en fonction des critères de recevabilité et de qualité et notées sur 15 points (les points sont spécifiés au niveau du quart de point).

Critères de recevabilité

Si le score obtenu pour l'un des critères de recevabilité est insuffisant, la demande de projet est irrecevable.

1. La prévention primaire du burn-out est-elle ciblée ?
2. Quels ont été les travaux préparatoires spécifiques à la réalité organisationnelle de l'entreprise ou des entreprises concernées par la demande ?
3. Parmi les phases suivantes, laquelle (lesquelles) sera (seront) travaillée(s) :
 - l'élaboration d'actions,
 - la mise en œuvre des actions,
 - l'évaluation des actions,
 - l'ajustement des actions
4. Il s'agit d'actions de nature collective, à savoir celles qui concernent l'organisation dans son ensemble, des groupes de postes de travail ou de fonctions. Le fait qu'il s'agisse d'actions à caractère collectif n'empêche pas que des initiatives soient prises au niveau individuel dans la mesure où elles s'inscrivent dans le cadre collectif.
5. Il s'agit d'actions de nature multidimensionnelle, notamment axées sur l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles (les 5 T). Ici, au moins deux dimensions des 5 T doivent recevoir une attention centrale dans le projet.
6. Il s'agit d'actions qui n'ont pas encore été réalisées dans la ou les entreprise(s) pour lesquelles la subvention est demandée. Il s'agit d'actions qui ne bénéficient pas déjà d'une autre subvention.
7. Existe-t-il une approche participative ?

Score : maximum 3 points pour les points 7.1. à 7.3.

- 7.1 Quelles actions concrètes ont été/sont entreprises pour impliquer toutes les personnes de l'entreprise susceptibles de contribuer à la réussite du projet (comité de pilotage...) ?
- 7.2 Quels travailleurs (délégués)/organismes consultatifs seront impliqués et de quelle manière ?
- 7.3 Comment l'engagement de la direction de l'entreprise concernée et des travailleurs (délégués) à mettre en œuvre les actions et à réaliser le parcours proposé se manifestera-t-il concrètement en termes de temps, de ressources, de recherche de soutien et/ou de plans concrets ?

Critères de qualité

1. Il s'agit d'une approche cohérente et intégrée, qui portera sur plusieurs aspects (mentionnés précédemment) des 5 T, et d'une explication claire de la manière dont la cohérence sera contrôlée entre les différents aspects sur lesquels le travail sera effectué. Les aspects "relations interpersonnelles" et "leadership" méritent une attention particulière.

Score : 2 points au maximum (1/4 du score pour l'inclusion des relations interpersonnelles et du leadership, à préciser au point 2).

2. Le processus de l'intervention doit être décrit, à savoir comment il sera travaillé étape par étape, quelles actions seront entreprises et comment elles sont reliées. Le cas échéant, le projet doit décrire comment il s'articulera autour du style de leadership et/ou du développement du leadership.

Score : 2 points au maximum

3. L'accent doit être mis sur l'orientation des résultats du projet et sur les résultats escomptés. Quel est l'état final visé par le projet et quels sont les critères concrets (qualitatifs ou quantitatifs) qui permettront de mesurer les progrès et le succès des actions ? Comment le projet se poursuivra-t-il après la fin de son financement ?

Mesurabilité de la situation finale envisagée : 2 points au maximum

Score pour la continuité : 2 points au maximum : 1 point pour l'intégration dans les politiques futures de l'organisation et 1 point pour l'effet multiplicateur possible (il s'agit de la mesure dans laquelle les résultats peuvent être repris par d'autres acteurs).

4. L'action ou l'intervention implique-t-elle un projet de recherche (uniquement possible pour les projets sectoriels) ? Il convient de décrire en quoi consiste exactement le projet de recherche.

On entend par "projet de recherche" :

- soit l'élaboration d'un modèle d'évaluation par un secteur dans lequel une étude de l'"effet" de l'intervention sur un ou plusieurs paramètres de bien-être clairement définis est menée au sein (d'un groupe) d'entreprises, en examinant l'effet de l'intervention par rapport à l'absence de mise en œuvre ;
- soit la cocréation d'un outil d'intervention dont l'élaboration et les résultats sont décrits/annoncés de manière à ce que l'outil puisse être utilisé par d'autres entreprises lors de l'élaboration de leurs propres politiques/actions. Dans la cocréation d'un outil d'intervention, la responsabilité de l'initiative et du développement incombe à l'organisation sectorielle et au moins deux entreprises liées à l'organisation sectorielle (direction et travailleurs (représentants)) sont activement impliquées dans la phase de développement, de test ou de mise en œuvre.

5. En quoi le projet est-il innovant (au sens large du terme) pour la prévention primaire du burn-out ET en quoi implique-t-il des actions qui n'ont pas encore été réalisées auparavant au sein de l'entreprise qui demande la subvention ?

Score : maximum 2 points (1 point pour l'importance générale ; 1 point pour l'innovation au sein de l'organisation)

6. Une description des connaissances et de l'expérience de l'accompagnateur du projet doit être fournie.

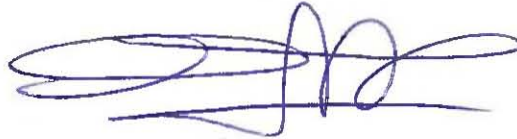
Score : maximum 2 points

Il doit s'agir de quelqu'un d'extérieur = non/insuffisant = IRRECEVABLE

Vu pour être annexé à notre arrêté du ... modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 portant exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en ce qui concerne les projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail et projets en matière d'organisation du travail innovante

PAR LE ROI :
Le Ministre du Travail,

D. CLARINVAL

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Bijlage 1

Criteria voor de beoordeling van de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk

De projectaanvragen worden beoordeeld aan de hand van ontvankelijkheidscriteria en kwaliteitscriteria en gescoord op 15 punten (punten gespecificeerd tot op niveau van kwart punten).

Ontvankelijkheidscriteria

Indien de score voor één van de ontvankelijkheidscriteria onvoldoende is, is de projectaanvraag niet ontvankelijk.

1. Wordt primaire preventie van burn-out beoogd?
2. Welk voorbereidend werk werd uitgevoerd, specifiek voor de organisatie-realiteit van de onderneming(en) waarop de aanvraag betrekking heeft?
3. In welke van de volgende fase(n) zal worden gewerkt:
 - de ontwikkeling van acties,
 - de implementatie van acties,
 - de evaluatie van acties,
 - de bijsturing van acties
4. Het gaat om acties van collectieve aard, namelijk om acties die betrekking hebben op de organisatie in haar geheel, op groepen van werkplekken of functies. Het feit dat het moet gaan om acties van collectieve aard verhindert niet dat initiatieven op het niveau van het individu kunnen worden genomen voor zover deze initiatieven kaderen binnen het collectieve kader.
5. Het gaat om acties met een multidimensioneel karakter, namelijk met aandacht voor de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties (de 5 A's). Hierbij moeten minstens 2 dimensies van de 5A's centrale aandacht krijgen in het project.
6. Het gaat om acties die niet al eerder gerealiseerd zijn in de onderneming(en) waarvoor de subsidie wordt gevraagd. Het gaat om acties die niet reeds een andere subsidie genieten.
7. Is er sprake van een participatieve aanpak?

Score: maximaal 3 punten voor de punten 7.1. tot 7.3.

7.1 Welke concrete acties werden/worden genomen om iedereen in de betrokken onderneming te betrekken die een bijdrage kan leveren tot het slagen van het project (stuurgroep ...)?

7.2 Welke werknemers(afgevaardigden)/overlegorganen zullen betrokken worden en op welke manier?

7.3 Hoe zal het engagement van de directie van de betrokken onderneming en van de werknemers(afgevaardigden) om de acties uit te voeren en het voorgestelde traject af te ronden zich concreet uiten in tijd, middelen, het zoeken naar ondersteuning en/of concrete plannen ...?

Kwaliteitscriteria

1. Het gaat om een coherente, geïntegreerde benadering, waarbij zal worden gewerkt op meerdere (eerdergenoemde) aspecten van de 5 A's en een duidelijke toelichting wordt gegeven over hoe de samenhang zal worden bewaakt tussen de verschillende aspecten waarop gewerkt wordt. De aspecten 'arbeidsverhoudingen' en 'leiderschap' verdienen hierbij bijzondere aandacht.

Score: maximaal 2 punten (1/4^{de} van de score voor het opnemen van arbeidsverhoudingen en leiderschap, te specificeren onder punt 2.)

2. Het proces van de interventie dient beschreven te worden, namelijk hoe er stap voor stap zal worden gewerkt, welke acties zullen worden genomen en hoe deze samenhangen. Indien van toepassing dient er beschreven te worden hoe in het project gewerkt wordt rond leiderschapsstijl en/of leiderschapsontwikkeling.

Score: maximaal 2 punten

3. Er dient aandacht te zijn voor de resultaatsgerichtheid van het project en de beoogde resultaten. Welk is de beoogde eindsituatie van het project en welke zijn de concrete criteria (kwalitatief of kwantitatief) waarmee men de vooruitgang en het succes van de acties zal meten? Hoe zal het project na de beëindiging van de projectfinanciering verdergezet worden?

Score meetbaarheid van de beoogde eindsituatie: maximaal 2 punten

Score continuïteit: maximaal 2 punten: 1 punt voor inbedding binnen toekomstige beleid van de organisatie en 1 punt voor mogelijk multiplicatoreffect (dit is de mate waarin de resultaten kunnen opgepikt worden door andere actoren)

4. Omvat de actie of interventie een onderzoeksproject (enkel mogelijk voor sectorprojecten)? Er dient beschreven te worden waaruit het onderzoeksproject precies bestaat.

Onder 'onderzoeksproject' wordt verstaan:

- ofwel het uitwerken van een evaluatiedesign door een sector waarbij binnen (een groep van) ondernemingen een studie wordt gedaan naar het 'effect' van de interventie op één of meerdere duidelijk omschreven welzijnsparameters, waarbij onderzocht wordt wat het effect is van de interventie versus het niet-doorvoeren van deze interventie;
- ofwel het co-creëren van een interventietool waarvan de uitwerking en het resultaat op een zodanige manier beschreven/bekendgemaakt worden dat de tool door andere ondernemingen kan worden gebruikt bij het ontwikkelen van eigen beleid/acties.
Bij de co-creatie van een interventietool ligt de verantwoordelijkheid voor initiatief en ontwikkeling bij de sectororganisatie en zijn minstens 2 bedrijven verbonden aan de sectororganisatie (management en werknemers(vertegenwoordigers)) actief betrokken bij de ontwikkeling, test- of implementatiefase.

5. In welk opzicht is het project innovatief (in de brede betekenis van het woord) voor de primaire preventie van burn-out EN op welke manier gaat het om acties die niet al eerder gerealiseerd zijn binnen de onderneming die de subsidie aanvraagt?

Score: maximaal 2 punten (1 punt voor brede betekenis; 1 punt voor innovatief binnen organisatie)

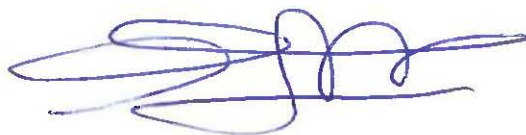
6. Er dient een beschrijving gegeven te worden van de kennis en ervaring van de projectbegeleider.

Score: maximaal 2 punten

Het moet iemand extern zijn = neen/onvoldoende = NIET ONTVANKELIJK

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wat betreft de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk en de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

VAN KONINGSWEGE:
De Minister van Werk,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

D. CLARINVAL

Annexe 2

Critères d'évaluation d'un projet d'organisation du travail innovante

Les demandes de projets sont évaluées en fonction des critères de recevabilité et de qualité et notées sur 15 points (les points sont spécifiés au niveau du quart de point).

Critères de recevabilité

Si le score obtenu pour l'un des critères de recevabilité est insuffisant, la demande de projet est irrecevable.

1. Quelle vision et quelle stratégie de l'organisation du travail innovante sont déjà en place ? Réflexion sur le processus préparatoire (analyse de la situation, vision et soutien, points à améliorer et points d'action)
2. S'agit-il d'un projet pilote sur l'organisation du travail innovante ? Le demandeur démontre que le projet s'inscrit dans la définition large de l'organisation du travail innovante telle qu'elle est définie dans l'arrêté royal.
3. Il doit s'agir d'actions/interventions nouvelles (c'est-à-dire que les actions proposées n'ont pas été financées ailleurs et qu'elles s'appuient sur des actions existantes ou les prolongent (voir point 1).
4. L'approche est-elle adaptée à la réalité de l'entreprise ? Le demandeur démontre que l'intervention proposée répond spécifiquement à la réalité organisationnelle de l'organisation ou de l'entreprise à l'origine de la demande.
5. Existe-t-il une approche participative ?
 - 5.1 Quelles actions concrètes ont été/sont entreprises pour impliquer toutes les personnes de l'entreprise susceptibles de contribuer à la réussite du projet (comité de pilotage...)?
 - 5.2 Quels travailleurs (délégués)/organismes consultatifs seront impliqués et de quelle manière ?
 - 5.3 Comment l'engagement de la direction de l'entreprise concernée et des travailleurs (délégués) à mettre en œuvre les actions et à réaliser le parcours proposé se manifestera-t-il concrètement en termes de temps, de ressources, de recherche de soutien et/ou de plans concrets ?

Critères de qualité

1. L'ampleur, la profondeur et la nature intégrée de l'approche doivent être décrites.
 - Quels aspects de l'organisation du travail, de la technologie et/ou de la politique du personnel sont abordés ?
 - Quels aspects des autres 4 T (conditions de travail, contenu du travail, conditions de vie au travail, relations interpersonnelles au travail) seront affectés ?
 - De quelle manière un certain nombre d'éléments classiques de l'organisation du travail innovante sont-ils traités dans l'intervention (entre autres l'approche orientée vers le processus, l'organisation horizontale, les emplois actifs, le développement des compétences, le job crafting, l'intrapreneurship,...) ?
 - Quelle est la relation entre ces différents aspects ? Intégrée et pluridisciplinaire ?

Score : 2 points au maximum, à répartir entre :

- Profondeur de l'approche (différents aspects des organisations de travail et autres 4T impliqués) : 1 point
- Caractère cohérent et intégré de l'approche : 1 point

2. Qualité du processus : le processus de l'intervention doit être décrit.
 - Comment le travail sera-t-il effectué étape par étape ?
 - Quelles actions seront entreprises et de quelle manière ces actions sont-elles liées ?
 - Y a-t-il une approche participative ?

Score : maximum 4 points basés sur une évaluation de la faisabilité du projet en fonction de la concrétisation d'un processus d'intervention réaliste et logique.

3. L'accent doit être mis sur l'orientation des résultats du projet et sur les effets escomptés.

- Quelle est la situation initiale ? Est-elle clairement décrite ?

- Quelle est la situation finale prévue (à la fois pour les travailleurs et pour l'organisation) ? Est-elle clairement décrite ? Les résultats finaux escomptés décrivent, entre autres, les éléments suivants :

o Les effets sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la capacité de travail des travailleurs concernés (en d'autres termes, le projet répartit-il la charge de travail, rend-il le travail plus intéressant et plus significatif, accroît-il l'engagement des travailleurs, ...) ?

o Les effets sur le développement futur de l'organisation (compétitivité, agilité, innovation, ...)?

o Effets sur le développement de carrière des travailleurs concernés (en d'autres termes, le projet génère-t-il des opportunités d'apprentissage et de développement des talents, crée-t-il des opportunités de développement pour les employés, ...) ?

- Mesurabilité du changement ? Selon quels critères concrets (quantitatifs ou qualitatifs) le succès de l'intervention peut-il être mesuré ?

Score : maximum 2 points basés sur l'estimation de la faisabilité du projet en fonction d'une description claire de la situation initiale et finale et de l'opérationnalisation en critères d'évaluation mesurables.

4. En quoi l'approche du projet est-elle innovante ?

- Innovante par rapport à l'entreprise concernée ?

- Innovante par rapport au type d'organisation/secteur ?

- Innovante par rapport au domaine de l'organisation du travail innovante en tant que tel ?

Score : 3 points au maximum, à répartir de manière égale entre les différents sous-aspects.

5. L'action ou l'intervention implique-t-elle un projet de recherche (uniquement possible pour les projets sectoriels) ? Il convient de décrire en quoi consiste exactement le projet de recherche.

On entend par "projet de recherche" :

- soit l'élaboration d'un modèle d'évaluation par un secteur dans lequel une étude de l'"effet" de l'intervention sur un ou plusieurs paramètres de bien-être clairement définis est menée au sein (d'un groupe) d'entreprises, en examinant l'effet de l'intervention par rapport à l'absence de mise en œuvre ;
- soit la cocréation d'un outil d'intervention dont l'élaboration et les résultats sont décrits/annoncés de manière à ce que l'outil puisse être utilisé par d'autres entreprises lors de l'élaboration de leurs propres politiques/actions. Dans la cocréation d'un outil d'intervention, la responsabilité de l'initiative et du développement incombe à l'organisation sectorielle et au moins deux entreprises liées à l'organisation sectorielle (direction et travailleurs (représentants)) sont activement impliquées dans la phase de développement, de test ou de mise en œuvre.

6. Une description des connaissances et de l'expérience de l'accompagnateur du projet doit être fournie.

- Expérience antérieure ?

- Approbation du cadre général, des objectifs et des principes (voir l'avis n° 2.170 du CNT) concernant l'organisation du travail innovante ?

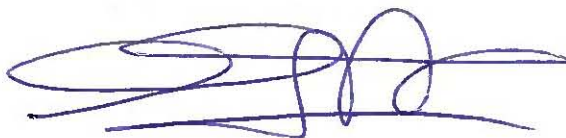
- Ampleur et qualité de l'expertise de l'accompagnateur (expérience démontrée dans quels aspects de l'intervention proposée) - Jusqu'à 25 % du budget disponible pour les projets sera réservé aux projets soumis par les secteurs.

- L'expertise et l'expérience concernant les 4 T sont subordonnées à l'expertise/expérience concernant le travail avec l'organisation (du travail) dans son ensemble.

Score : maximum 4 points, à répartir proportionnellement sur les différents sous-aspects de l'expertise tels que formulés ci-dessus.

Vu pour être annexé à notre arrêté du ... modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 portant exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en ce qui concerne les projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail et projets en matière d'organisation du travail innovante

PAR LE ROI :
Le Ministre du Travail,



D. CLARINVAL

Bijlage 2

Criteria voor de beoordeling van een project voor innovatieve arbeidsorganisatie

De projectaanvragen worden beoordeeld aan de hand van ontvankelijkheidscriteria en kwaliteitscriteria en gescoord op 15 punten (punten gespecificeerd tot op niveau van kwart punten).

Ontvankelijkheidscriteria

Indien de score voor één van de ontvankelijkheidscriteria onvoldoende is, is de projectaanvraag niet ontvankelijk.

1. Welke visie en strategie rond innovatieve arbeidsorganisatie zijn al voorhanden in de onderneming? Beschrijving van het voorbereidend traject (situatieanalyse, visie en draagvlak, verbeter- en werkpunten).
2. Gaat het om een pilootproject inzake innovatieve arbeidsorganisatie? De aanvrager toont aan dat het project valt binnen de brede definitie van innovatieve arbeidsorganisatie zoals opgenomen in het koninklijk besluit.
3. Het moet gaan om nieuwe acties/interventies (m.a.w. de voorgestelde acties zijn niet elders gefinancierd en bouwen verder op/zijn een uitbreiding van bestaande acties (zie punt 1).
4. Is de aanpak aangepast aan de realiteit van de onderneming? De aanvrager toont aan dat de interventie die wordt voorgesteld specifiek inspeelt op de organisatierealiteit van de organisatie of de onderneming waarvan de aanvraag uitgaat.
5. Is er sprake van een participatieve aanpak?

5.1. Welke concrete acties werden/worden genomen om iedereen te betrekken die een bijdrage kan leveren tot het slagen van het project (stuurgroep, ...)?

5.2. Welke werknemers(afgevaardigden)/overlegorganen zullen betrokken worden en op welke manier?

5.3. Engagement van directie en van werknemers(afvaardiging) - in tijd en middelen, maar ook in zoeken naar ondersteuning en/of concrete plannen - om acties uit te voeren en voorgesteld traject af te ronden.

Kwaliteitscriteria

1. De breedte, diepgang en het geïntegreerd karakter van de benadering dient beschreven te worden.
 - Welke aspecten van de arbeidsorganisatie, technologie en/of personeelsbeleid worden aangepakt?
 - Welke aspecten van de overige 4 A's (arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties) zullen geïmpliceerd worden?
 - Op welke manier komen een aantal klassieke elementen van innovatieve arbeidsorganisatie aan bod in de interventie (onder andere procesgerichte benadering, horizontaal organiseren, actieve jobs, competentie ontwikkeling, job crafting, intrapreneurship, ...)?
 - Wat is de relatie tussen deze verschillende aspecten? Geïntegreerd en pluridisciplinair?

Score: maximaal 2 punten, te verdelen over:

- Diepgang van de benadering (verschillende aspecten van de arbeidsorganisaties en overige 4A's betrokken): 1 punt

- Coherente en geïntegreerde karakter van de benadering: 1 punt

2. Kwaliteit van het proces: het proces van de interventie dient beschreven te worden.

- Hoe zal er stap voor stap worden gewerkt?
- Welke acties zullen worden genomen en op welke manier hangen die acties samen?
- Is er sprake van een participatieve aanpak?

Score: maximaal 4 punten op basis van een inschatting van de haalbaarheid van het project in functie van de concretisering van een realistisch en logisch interventieproces.

3. Er dient aandacht te zijn voor de resultaatgerichtheid van het project en de beoogde resultaten.

- Wat is de beginsituatie? Wordt deze duidelijk beschreven?
- Wat is de beoogde eindsituatie (zowel voor medewerkers als voor de organisatie)? Wordt deze duidelijk beschreven? De beoogde eindresultaten omschrijven onder andere:
 - o Effecten op de balans werk-privéleven en de werkbaarheid van de betrokken werknemers (met andere woorden: zorgt het project voor een verdeling van werkdruk, het interessanter en zinvoller maken van het werk, het verhogen van de betrokkenheid van de werknemers, ...)?
 - o Effecten op de toekomstige ontwikkeling van de organisatie (competitiviteit, wendbaarheid, innovatie, ...)?
 - o Effecten op de carrièreontwikkeling van de betrokken werknemers (met andere woorden genereert het project leerkansen en talentontplooiing, zorgt het voor ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers, ...)?
- Meetbaarheid van de verandering? Volgens welke concrete criteria (kwantitatief of kwalitatief) kan het succes van de interventie gemeten worden?

Score: maximaal 2 punten op basis van de inschatting van de haalbaarheid van het project in functie van een duidelijke beschrijving van de begin- en eindsituatie en operationalisering naar meetbare evaluatiecriteria

4. In welk opzicht is de benadering van het project innovatief?

- Innovatief m.b.t. de onderneming in kwestie?
- Innovatief m.b.t. tot het soort organisatie/sector?
- Innovatief m.b.t. tot het domein van de innovatieve arbeidsorganisatie an sich?

Score: maximaal 3 punten, evenredig te verdelen over de verschillende sub-aspecten

5. Omvat de actie of interventie een onderzoeksproject (enkel mogelijk voor sectorprojecten)? Er dient beschreven te worden waaruit het onderzoeksproject precies bestaat.

Onder 'onderzoeksproject' wordt verstaan:

- ofwel het uitwerken van een evaluatiedesign door een sector waarbij binnen (een groep van) ondernemingen een studie wordt gedaan naar het 'effect' van de interventie op één of meerdere duidelijk omschreven welzijnsparameters, waarbij onderzocht wordt wat het effect is van de interventie versus het niet-doorvoeren van deze interventie;

- ofwel het co-creëren van een interventietool waarvan de uitwerking en het resultaat op een zodanige manier beschreven/bekendgemaakt worden dat de tool door andere ondernemingen kan worden gebruikt bij het ontwikkelen van eigen beleid/acties.

Bij de co-creatie van een interventietool ligt de verantwoordelijkheid voor initiatief en ontwikkeling bij de sectororganisatie en zijn minstens 2 bedrijven verbonden aan de sectororganisatie (management en werknemers(vertegenwoordigers)) actief betrokken bij de ontwikkeling, test- of implementatiefase.

6. Er dient een beschrijving gegeven te worden van de kennis en ervaring van de projectbegeleider.

- Eerdere ervaringen?
- Onderschrijven van het algemene kader en de doelstellingen en uitgangspunten (zie NAR-advies nr. 2170) met betrekking tot innovatieve arbeidsorganisatie?
- Breedte en kwaliteit van de expertise van de begeleider (aangetoonde ervaring in welke aspecten van de voorgestelde interventie) - maximaal 25 % van het budget beschikbaar voor de projecten zal worden voorbehouden voor projecten die door sectoren worden ingediend
- Expertise en ervaring met betrekking tot de 4 A's ondergeschikt aan expertise/ervaring m.b.t. het werken met (arbeids)organisatie als geheel.

Score: maximaal 4 punten, evenredig te verdelen over de verschillende sub-aspecten van expertise zoals hierboven geformuleerd

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wat betreft de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk en de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

VAN KONINGSWEGE:
De Minister van Werk,



D. CLARINVAL

Annexe 3

Expérience et expertise requises dans le chef de l'accompagnateur de projet

1. L'accompagnateur de projet/l'organisation accompagnatrice approuve le cadre général, les objectifs et les principes de mise en œuvre des projets pilotes.
2. **Pour les projets pilotes liés à la prévention primaire de burn-out** : le superviseur du projet doit avoir une expertise et une expérience avérées dans plusieurs des aspects suivants :

- l'organisation du travail, en particulier les processus, les moyens de communication, la restructuration, la culture d'entreprise ;
- les conditions du travail qui concernent notamment la gestion des compétences, la gestion des talents, la gestion des carrières ;
- le contenu du travail, qui concerne notamment la charge de travail, l'autonomie, les contacts avec les tiers ;
- les conditions de vie de travail ;
- les relations interpersonnelles au travail, qui concernent notamment les relations avec les membres de la hiérarchie, le développement du leadership, les relations entre employés.

Pour les projets pilotes liés à l'organisation du travail innovante : L'accompagnateur du projet doit avoir une expertise et une expérience avérées dans plusieurs des aspects suivants :

- l'orientation organisationnelle des entreprises en vue d'améliorer la qualité du travail et d'accroître les performances de l'entreprise ;
- l'organisation du travail et les processus ;
- contenu du travail (y compris la charge de travail, les outils de communication électronique) ;
- gestion des compétences ;
- gestion des talents ;
- la gestion des carrières ;
- l'autonomie ;
- la confiance et le respect (reconnaissance, valeurs, équité, règles claires) ;
- les conditions de vie de travail ;
- les relations de travail (relations avec les responsables, les collègues, les tiers) ;
- les conditions de travail ;
- les aspects de la santé liés au travail ;
- le développement du leadership ;
- initier des processus de changement dans les entreprises

L'accompagnateur de projet ou l'organisation accompagnatrice doit démontrer qu'il peut adopter une approche cohérente et intégrée. Il doit notamment démontrer, à l'aide de références, qu'il a mis en pratique une approche pluridisciplinaire concernant les aspects précités

L'accompagnateur de projet ou l'organisation accompagnatrice doit disposer d'au moins trois années d'expérience concernant l'expertise demandée.

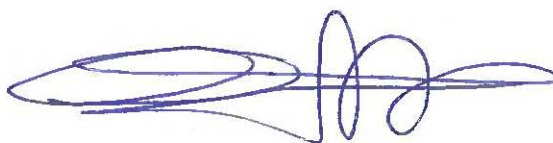
3. L'expertise et l'expérience demandées doivent être présentes dans le chef de l'accompagnateur de projet ou au sein de l'organisation accompagnatrice.

Seules l'expertise et l'expérience pour les aspects concrets sur lesquels le projet travaillera sont pertinentes. Elles doivent concerner les personnes effectivement déployées pour l'orientation. S'il s'agit d'une coopération avec/entre des partenaires extérieurs, la nature et la durabilité du partenariat doivent être démontrées.

4. Il convient de décrire comment l'accompagnateur du projet/l'organisation accompagnatrice possède une connaissance et une expérience approfondies de la concertation sociale au niveau de l'entreprise. Ces connaissances et cette expérience doivent être démontrées à l'aide de faits et d'exemples concrets.

Vu pour être annexé à notre arrêté du ... modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 portant exécution de l'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en ce qui concerne les projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail et projets en matière d'organisation du travail innovante

PAR LE ROI :
Le Ministre du Travail,



D. CLARINVAL

Bijlage 3

Criteria met betrekking tot de expertise en ervaring van de projectbegeleider

1. De projectbegeleider/begeleidende organisatie onderschrijft het algemene kader, de doelstellingen en uitgangspunten voor het opzetten van de pilootprojecten.
2. **Voor de pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out:** De projectbegeleider dient te beschikken over aantoonbare expertise en ervaring met betrekking tot meerdere van volgende aspecten:
 - de arbeidsorganisatie die inzonderheid betrekking heeft op de processen, de communicatiemiddelen, de herstructureringen, de bedrijfscultuur;
 - de arbeidsvoorwaarden die inzonderheid betrekking hebben op het competentie management, het talentmanagement, het loopbaanmanagement;
 - de arbeidsinhoud die inzonderheid betrekking heeft op de werklast, de autonomie, het contact met derden;
 - de arbeidsomstandigheden;
 - de interpersoonlijke relaties op het werk die inzonderheid betrekking hebben op de relaties met de leden van de hiërarchische lijn, de leiderschapsontwikkeling, de relaties tussen de werknemers.

Voor de pilootprojecten inzake de innovatieve arbeidsorganisatie: De projectbegeleider dient te beschikken over aantoonbare expertise en ervaring met betrekking tot meerdere van volgende aspecten:

- organisatiebegeleiding van ondernemingen met het oog op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en het verhogen van de performantie van ondernemingen;
- arbeidsorganisatie en processen;
- arbeidsinhoud (inclusief werklast, elektronische communicatiemiddelen);
- competentie management;
- talentmanagement;
- loopbaanmanagement;
- autonomie;
- vertrouwen en respect (erkenning, waarden, billijkheid, duidelijke regels);
- arbeidsomstandigheden;
- arbeidsrelaties (omgang met leidinggevenden, collega's, derden);
- arbeidsvoorwaarden;
- werkgerelateerde gezondheidsaspecten;
- leiderschapsontwikkeling;
- het op gang brengen van veranderingsprocessen in ondernemingen

De projectbegeleider of de begeleidende organisatie dient aan te tonen dat hij een coherente en geïntegreerde benadering kan voeren. Meer bepaald dient hij aan te tonen door middel van referenties dat hij een multidisciplinaire aanpak met betrekking tot bovenvermelde aspecten in de praktijk heeft gerealiseerd.

De projectbegeleider of de begeleidende organisatie dient te beschikken over minimum 3 jaar ervaring inzake de gevraagde expertise.

3. De gevraagde expertise en ervaring moet aanwezig zijn in hoofde van de projectbegeleider of binnen de begeleidende organisatie.

Enkel de expertise en ervaring voor de concrete aspecten waarop het project zal werken, is relevant. Deze dient de personen te betreffen die daadwerkelijk ingezet worden voor de begeleiding. Indien het gaat om

samenwerking met/tussen externe partners dient de aard en duurzaamheid van het samenwerkingsverband aangetoond te worden.

4. Er dient een beschrijving gegeven te worden van de manier waarop de projectbegeleider/begeleidende organisatie beschikt over een grondige kennis en ervaring inzake sociaal overleg op ondernemingsniveau. De kennis en ervaring dient aangetoond te worden aan met behulp van concrete feiten en voorbeelden.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wat betreft de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk en de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

VAN KONINGSWEGE:
De Minister van Werk,



D. CLARINVAL

