



Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid

Ontdek of u in aanmerking komt!

Nieuwe regels voor de kwaliteit van de binnenlucht in werklokalen

Hoe pakt u dit best aan?

Een aanwezigheidsbeleid opzetten

Hoe begint u eraan?



CLB Nieuws September | Oktober 2019



Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid

Ondernemingen waar de werknemers in ploegen en/of 's nachts werken en die hiervoor een ploegen- en/of nachtpremie krijgen, komen mogelijk in aanmerking voor een gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing.

p4



Versoepeling scholingsbeding knelpuntberoepen

Om te vermijden dat de kosten die een werkgever maakt voor de opleiding van een werknemer verloren gaan, kan de werkgever een scholingsbeding afsluiten. In een dergelijk beding verbindt de werknemer zich ertoe om aan de werkgever een deel van de opleidingskosten terug te betalen indien hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen termijn.

p12



Nieuwe regels voor de kwaliteit van de binnenlucht in werklokalen

Op 21 mei verscheen in het Belgisch Staatsblad het koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot wijziging van de Codex over het Welzijn op het Werk inzake de binnenluchtqualiteit in werklokalen. Dit KB legt nieuwe regels vast voor de kwaliteit waaraan de binnenlucht in werklokalen moet voldoen.

p14



Een aanwezigheidsbeleid opzetten: hoe begint u eraan?

De hoofddoelstelling van een aanwezigheidsbeleid is niet het terug binnenhalen van hen die afwezig zijn, maar wel het aan boord houden van hen die aanwezig zijn. Dit beleid moet, om enige kans op slagen te hebben, gedragen worden door de organisatie. Hoe pakt u dit best aan?

p17



Voorwoord 3

Sociaal Secretariaat

Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid	4
Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2019	6
Beknopt	8
Fiscale vrijstelling sociaal passief sinds 2019 toepasbaar	11

Consult

Versoepeling scholingsbeding knelpuntberoepen	12
Ook bij vermindering arbeidsprestaties cumulatie van onderbrekingsuitkering met zelfstandige activiteit mogelijk	12
Alternierende opleidingen in Vlaanderen aangepast vanaf 1 september 2019	13

Externe Preventie

Nieuwe regels voor de kwaliteit van de binnenlucht in werklokalen	14
---	----

Externe Preventie opleidingen

Ontdek de opleidingen van CLB	
Externe Preventie voor het najaar	16

Medische Controle & Advies

Een aanwezigheidsbeleid opzetten: hoe begint u eraan?	17
---	----

Verzekeringen

CLB verzekeringen inventariseert uw verzekeringsdossier	20
---	----

Klant aan het woord 21

Opleidingen 22

Passion Works Better!

Passion Works Better! neemt zijn intrek in een gloednieuw kantoor te Diepenbeek!	23
--	----



Back to business

Na een welverdiende, zongevulde vakantie zijn we er zeker van dat u, net als wij, helemaal klaar bent voor een productief najaar. CLB Group draagt dan ook graag zijn steentje bij door ervoor te zorgen dat u weer helemaal op de hoogte bent van de actualiteit.

In deze editie van het CLB Nieuws geven wij u tips om een aanwezigheidsbeleid op te stellen en ontdekt u welke opleidingen wij dit najaar voor u in petto hebben.

Ook onderwerpen als Vlaams opleidingsverlof, de versoepeling van scholingsbeding bij knelpuntberoepen en de nieuwe regels voor de kwaliteit van de binnenlucht in werklokalen komen aan bod.

Daarnaast stelt Passion Works Better! met veel trots zijn nieuw kantoor in Diepenbeek voor.

Veel leesplezier!

(van links naar rechts)

**Rohnny Peters, Christophe Peters,
Peter Van Nuffel en Eddy Withofs**
Directie CLB Group



Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid

Ondernemingen waar de werknemers in ploegen en/of 's nachts werken en die hiervoor een ploegen- en/of nachtpremie krijgen, komen mogelijk in aanmerking voor een gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing. Dit geldt ook voor bedrijven waarin in een volcontinu systeem wordt gewerkt.

De maatregel bestaat al sinds 2005 maar gaf aanleiding tot interpretatieproblemen. Daarom heeft de fiscus onlangs een circulaire gepubliceerd waarin één en ander verduidelijkt wordt. Wij geven u hierna nogmaals een overzicht van deze vrijstellingsmaatregel.

Opgelet! Het gaat hier niet over de specifieke vrijstelling voor ploegenarbeid voor werken in onroerende staat op werven. Hiervoor verwijzen we naar onze vorige editie van het CLB Nieuws.

Welke werkgevers komen in aanmerking?

De vrijstelling kan toegepast worden door ondernemingen die ploegen- en/of nachtarbeid verrichten, waarvoor een ploegen- en/of nachtpremie wordt betaald waarop bedrijfsvoorheffing verschuldigd is. Zij moeten ook onder categorie 1 van de structurele vermindering vallen.

Ook uitzendkantoren die aan de voorwaarden voldoen, komen in aanmerking voor de vrijstelling.

Ploegenarbeid is het werk dat wordt verricht in minstens twee ploegen met minimaal twee werknemers per ploeg. De werknemers moeten hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang, en elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan 1/4e van hun dagtaak. Een ploeg van slechts één persoon komt niet in aanmerking voor de maatregel.

Deze voorwaarde wordt per dag afgetoetst. Onder 'dagtaak' wordt verstaan: de uurroosters van de opeenvolgende ploegen zoals opgenomen in het arbeidsreglement. Indien de effectief toegepaste uurroosters hier systematisch van afwijken, wordt er rekening gehouden met deze effectieve uurroosters.

De beoordeling van de voorwaarde dat de ploegen hetzelfde werk moeten doen qua inhoud en omvang wordt bekeken op het niveau van de ploeg, niet op basis van de individuele werkzaamheden van de werknemers die deel uitmaken van de ploeg.

Onder **volcontinu arbeidssysteem** wordt verstaan: een tewerkstelling in minstens vier ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang, die een continue bezetting tijdens de gehele week en het weekend garanderen, en die elkaar opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan 1/4e van hun dagtaak.

Ondernemingen waarin tijdens de week in drie ploegen wordt gewerkt en in het weekend met twee ploegen, vallen hier ook onder.

Nachtarbeid is een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitzondering van de arbeidsregelingen waarin werknemers uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur of waarbij het werk gewoonlijk wordt aangevat vanaf 5 uur.

De ploegen- en/of nachtpremie moet niet apart op de loonbrief worden vermeld, maar indien de premie geïntegreerd is in andere bezoldigingen, moet de werkgever wel kunnen aantonen dat een deel van het loon overeenstemt met een premie omdat de betrokken werknemer in ploegen of 's nachts werkt.

Een wachtvergoeding die wordt betaald aan werknemers die stand-by moeten staan, is geen ploegenpremie.

Voor welke werknemers kan de vrijstelling worden toegepast?

De werknemers moeten vallen onder categorie 1 van de structurele vermindering, d.w.z. dat zij onderworpen moeten zijn aan alle takken van de sociale zekerheid. Jongeren tot 31/12 van het jaar waarin ze 18 worden, betaalde sportbeoefenaars, gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw, ... komen derhalve niet in aanmerking.

In de betrokken maand waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd, moeten de werknemers ten minste 1/3e van hun arbeidstijd in ploegen- of nachtarbeid tewerkgesteld zijn. Hierbij wordt niet enkel rekening gehouden met de effectieve arbeidsprestaties, maar ook met de schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon wordt betaald.

De werkgever mag zelf kiezen of hij de 1/3e-norm berekent op uurbasis dan wel op dagbasis. Hij moet dit wel op coherente wijze toepassen: hij kan niet de ene maand kiezen om de norm op uurbasis te berekenen en de volgende maand op dagbasis.

Ontdek of u in aanmerking komt & welke voordelen u geniet

Welk voordeel geniet de werkgever?

De werkgever moet 22,80% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet doorstorten aan de fiscus. Voor volcontinu arbeid is dit 25%. Deze percentages worden toegepast op de belastbare bezoldigingen met inbegrip van de nacht- en/of ploegenpremie.

Onder 'belastbare bezoldigingen' wordt verstaan: de lonen, wedden, nachtpremies, ploegenpremies en voordelen van alle aard, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen. Komen ook niet in aanmerking: opzeggings- en beëindigingsvergoedingen, vervangingsinkomsten, vergoedingen voor tijdscrediet, arbeidsongeval en beroepsziekte. Het is de bezoldiging op maandbasis die in aanmerking wordt genomen. Het is daarbij niet vereist dat de betrokken werknemer de volledige maand 's nachts of in ploegen heeft gewerkt.

Wat indien er voor een werknemer te weinig bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden om te komen aan het volledige bedrag waarop de werkgever theoretisch recht zou hebben? Sinds 1 januari 2018 mag de werkgever het resterende bedrag overdragen naar een andere werknemer die in aanmerking komt voor de vrijstelling. Soms vraagt een werknemer aan zijn werkgever om meer bedrijfsvoorheffing in te houden dan vereist is volgens de wettelijke schalen. In dat geval mag de vrijstelling berekend worden op het verhoogde bedrag (dus zonder rekening te houden met het fiscaal voluntariaat).

Welke formaliteiten moeten nageleefd worden?

De werkgever die aanspraak maakt op de vrijstelling moet het bewijs kunnen leveren dat de werknemers voor wie de vrijstelling wordt toegepast, voldoende nacht- en/of ploegenarbeid geleverd hebben tijdens de betreffende periode en dat ze daarvoor een premie ontvangen hebben.

Er moeten twee afzonderlijke aangiftes worden ingediend: de eerste heeft betrekking op de aan alle werknemers betaalde belastbare bezoldigingen, de tweede vermeldt enkel de werknemers waarvoor de vrijstelling wordt toegepast.

Verder moet de werkgever een nominatieve lijst ter beschikking houden van de fiscus. Op deze lijst moet de werkgever de volledige identiteit van de werknemers die ploegen- of nachtarbeid verricht hebben, vermelden, samen met de periode van het jaar waarin ze dat gedaan hebben.

Hebt u vragen over vrijstelling van bedrijfsvoorheffing?
CLB Sociaal Secretariaat staat altijd voor u klaar.



Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2019

Met ingang van 1 september 2019 werd het betaald educatief verlof in Vlaanderen grondig hervormd en werd dit het 'Vlaams opleidingsverlof'.

Toepassingsgebied

Het stelsel van het Vlaams opleidingsverlof is van toepassing voor de werkgevers en werknemers uit de privésector.

Enkel werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een in het Vlaams Gewest gelegen vestigingseenheid kunnen gebruik maken van het systeem.

Opleidingen die het recht openen

- arbeidsmarktgerichte opleidingen, d.w.z. opleidingen die tot doel hebben de loopbaan van de werknemer duurzaam te versterken of arbeidsmarktgerichte transitie te faciliteren met het oog op de uitdagingen en knelpunten van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt;
- loopbaangerichte opleidingen: deze opleidingen kaderen in een traject van loopbaanbegeleiding en zijn vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

De opleidingen moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen, bijvoorbeeld een minimum aantal contacturen, lestijden of studiepunten, een geregistreerde dienstverlener...

Alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof worden geregistreerd in een Vlaamse opleidingsdatabank.

Duur van het verlof

Voor elke werknemer wordt er per schooljaar maximum 125 uren Vlaams opleidingsverlof voorzien.

Het persoonlijk maximum en het concreet aantal uren Vlaams opleidingsverlof wordt bepaald door het tewerkstellingspercentage van de werknemer en het type opleiding/examen dat hij volgt.

De werkgever en de werknemer kunnen in het digitale platform Vlaamse opleidingsincentives het aantal beschikbare uren Vlaams opleidingsverlof per werknemer raadplegen.

Verlofaanvraag

Om Vlaams opleidingsverlof aan te vragen moet de werknemer ten laatste op 31 oktober van het lopende schooljaar of ten laatste 15 dagen na inschrijving of na verandering van werkgever het attest van inschrijving aan de werkgever bezorgen.

De opname van de verlofuren kan ten vroegste gebeuren vanaf de dag vóór de start van de opleiding tot en met twee dagen na de einddatum van de opleiding of het laatste examen.

Bij de planning van de verlofuren moet rekening worden gehouden met de algemene werkplanning. Afhankelijk van de grootte van de onderneming, kan de werkgever zich in bepaalde gevallen verzetten tegen de opname van het verlof.





Loon voor de werknemer

Voor de gevolgde uren Vlaams opleidingsverlof is er behoud van loon. Er is wel een loongrens die door de werkgever kan toegepast worden. Momenteel bedraagt deze loongrens € 2928 per maand.

Terugbetaling aan de werkgever

De werkgever krijgt een terugbetaling van de lonen en de sociale bijdragen in het kader van het Vlaams opleidingsverlof als:

- de registratie van de opleiding goedgekeurd is;
- de uren Vlaams opleidingsverlof correct geregistreerd zijn in de DmfA;
- de werknemer zijn maximum aantal uren niet heeft overschreden;
- de werknemer de opleiding nauwgezet heeft gevolgd.

In specifieke situaties zijn er nog een aantal extra voorwaarden voorzien.

De werkgever dient een aanvraag tot terugbetaling in door de opleiding van de werknemer aan te melden in het digitale platform binnen een termijn van 3 maanden na de start van de opleiding.

Als de werknemer een loopbaangerichte opleiding volgt, moet de werknemer zelf aan het departement een attest van de loopbaanbegeleider bezorgen, samen met het

inschrijvingsbewijs. Deze procedure is voorzien om de vertrouwelijkheid van het persoonlijke ontwikkelingsplan te garanderen.

Werkgever en werknemer ontvangen een ontvangstbevestiging van het departement.

De terugbetaling aan de werkgever wordt beperkt tot een forfaitair bedrag van € 21,30 per uur Vlaams opleidingsverlof waarvoor aan de terugbetalingsvoorwaarden is voldaan.

Ontslagbescherming

Een werknemer die recht heeft op Vlaams opleidingsverlof is beschermd. Dit betekent dat de werknemer enkel ontslagen kan worden om een reden die niets te maken heeft met het Vlaams opleidingsverlof of om een dringende reden.

Als de werknemer toch ontslagen wordt omwille van de aanvraag Vlaams opleidingsverlof of als de werkgever de andere reden niet kan aantonen, dan heeft de werknemer, bovenop de verbrekingsvergoeding, recht op een forfaitaire schadevergoeding van 3 maanden loon.

Wenst u meer informatie over het Vlaams opleidingsverlof?

Neem dan contact op met CLB Sociaal Secretariaat.



**Wat moet u als
werkgever weten
over het Vlaams
opleidingsverlof?**



BEKNOPT



Vergoeding eigen wagen

Werknemers die voor beroepsverplaatsingen in opdracht van hun werkgever gebruik maken van hun eigen wagen, kunnen van hun werkgever een forfaitaire terugbetaling van de gemaakte kosten ontvangen. Eind juni verscheen het nieuwe geïndexeerde bedrag in het Belgisch Staatsblad.

Van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 bedraagt de kilometervergoeding € 0,3653 per kilometer.

Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers in 4^e kwartaal

Indien u een jongere aanwerft in de maanden oktober, november en december 2019, moet u tijdens deze maanden geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon indien de volgende voorwaarden voldaan zijn:

1. de jongere mag niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht, hij moet elke studie met volledig leerplan of volledige leertijd stopgezet hebben, hij moet alle activiteiten stopgezet hebben die door een studie, leertijd of opleidingsprogramma of door om het even welk programma van een studie met een volledig leerplan opgelegd zijn;
2. de jongere moet aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst die aanvangt in de maanden oktober, november of december 2019;
3. het bedrag van de bruto belastbare bezoldiging mag € 3.350 per maand niet overschrijden.

Vanaf januari 2020 moet u wel bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon van deze jongere.



Innovatiepremie: verlenging 2019-2020

De innovatiepremie bestaat reeds langer, maar het systeem werd telkens voor bepaalde duur ingevoerd. Inmiddels is de regeling verlengd tot 31 december 2020 waardoor de premie ook in 2019 en 2020 toegekend kan worden. Een innovatiepremie is onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Een werkgever die een innovatiepremie wil toekennen, moet hiervoor een specifieke procedure volgen.



Sectorakkoorden 2019-2020

Momenteel zijn de sectoren weer volop akkoorden aan het sluiten over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden in hun sector voor de periode 2019-2020.

Opgelet: de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling (loonnorm) voor de periode 2019-2020 werd vastgelegd op 1,1%. In de eerste plaats kan de loonnorm ingevuld worden op sectorniveau. Indien de sectoren echter niets voorzien of de marge niet volledig invullen, kunnen er op ondernemingsniveau afspraken gemaakt worden omtrent de invulling van de loonnorm. U kan als werkgever dus best de sectoronderhandelingen van uw sector afwachten. Een werkgever die de loonnorm niet respecteert kan een boete opgelegd krijgen.

Wij volgen dit op en houden de klanten van het sociaal secretariaat op de hoogte van alle sectorale nieuwigheden.

Elektronische aangifte sociale risico's: wat brengt de toekomst?

Vanaf 1 juli 2019 moet het inlichtingenblad bij arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, vaderschaps- of geboorteverlof en adoptie- en pleegouderverlof verplicht elektronisch ingediend worden bij het ziekenfonds via de ASR.

Vanaf 1 januari 2020 moet de aangifte van werkhervatting na het eindigen van een sociaal risico verplicht elektronisch gebeuren. Vanaf 1 juli 2020 is dit ook het geval voor de maandelijkse aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid en uitoefening van aangepaste arbeid in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming.

Staan verder nog op de planning (zonder concrete ingangsdatum):

- het attest met het oog op de vergoeding van borstvoedingspauzes en de aangifte van de jaarlijkse vakantieperiodes;
- de aangifte van het einde van de arbeidsovereenkomst of werkloosheid met bedrijfstoelag/Arbeidsbewijs (deze aangifte vervangt de verschillende C4-formulieren);
- de aangifte voor arbeidsongevallen.

Opname verlof

Werknemers zijn verplicht om alle vakantiedagen waarop zij in een bepaald jaar recht hebben in datzelfde jaar op te nemen. Het is dus in principe niet mogelijk om de niet-opgenomen vakantiedagen van 2019 over te dragen naar 2020. **Daarom raden wij aan om alle werknemers tijdig een overzicht te bezorgen met het saldo van de niet-opgenomen vakantiedagen en te vermelden dat het verplicht is om alle vakantiedagen vóór 31 december 2019 op te nemen.**

Werknemers die hun vakantiedagen vrijwillig niet wensen op te nemen, hebben geen recht op vakantiegeld voor de niet-opgenomen dagen. Indien de werknemer zelf beslist om zijn vakantiedagen niet op te nemen, kan u dit best schriftelijk laten bevestigen door de werknemer. Werknemers die door een schorsing van hun arbeidsovereenkomst hun vakantie onmogelijk kunnen opnemen, hebben wel recht op vakantiegeld voor de vakantiedagen die zij niet hebben kunnen opnemen. Wat betreft de opname van de ADV-dagen is er in de wetgeving niets voorzien. Het is dan ook aan te raden om de modaliteiten met betrekking tot de toekenning en de opname ervan in de onderneming vast te leggen.

Voor ondernemingen die geen werknemers tewerkstellen op zaterdag en zondag, moet er in 2019 één feestdag (zondag 21 juli 2019) vervangen worden. De vervangingsdag kan voor of na de feestdag vastgelegd worden, maar moet wel in 2019 opgenomen worden.

Nieuwe productenlijst voor de ecocheques

De lijst van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen aangekocht worden, werd opnieuw uitgebreid.

Vanaf 1 september 2019 zal het mogelijk zijn om met ecocheques ook steps, eenwieler en hoverboards zonder motor of met een elektrische motor aan te kopen. Bovendien zijn ook de batterijen van alle elektrische tuingereedschappen toegevoegd aan de lijst. De volledige lijst van producten die uw werknemers kunnen aankopen met ecocheques kan u terugvinden op de website van de Nationale Arbeidsraad (<http://www.nar-cnt.be/Dossier-NL-ecocheques.htm>).



BEKNOPT

Geen Vlaamse aanmoedigingspremie bij 1/10de ouderschaps- verlof of voltijds thema- verlof in weken

De onderbrekingsuitkering die de RVA uitbetaalt bij tijds-krediet en thematisch verlof, kan onder bepaalde voorwaarden aangevuld worden met een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. Dit geldt zowel bij een voltijdse, halftijdse als 1/5de onderbreking.

Om recht te hebben op de Vlaamse aanmoedigingspremie moet de aanvraag voor minstens 1 maand gebeuren. Daarom kan een werknemer niet in aanmerking komen voor de Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet indien hij voltijds ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand opneemt in weken. Er is wel een uitzondering voorzien indien één of twee weken medische bijstand wordt aangevraagd bij hospitalisatie van een kind.

Bovendien komt een werknemer die 1/10de ouderschapsverlof opneemt ook niet in aanmerking voor de Vlaamse aanmoedigingspremie.



Ontdek het HR-platform van CLB Sociaal Secretariaat!

Deze tool is een 360° ondersteuning in het correct en up-to-date houden van al uw werknemersgegevens.

Zo spendeert u minder tijd aan uw personeelsadministratie en krijgt u meer ruimte voor andere zaken.

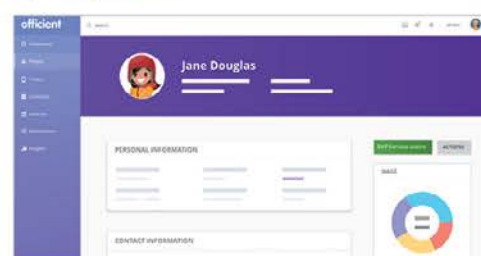
360° HR ondersteuning

Uw sociaal
secretariaat



Care for
Life and
Business

+ HR-platform



+ Self-service medewerkers



- Alle werknemersgegevens in één handig en aanpasbaar overzicht;
- Inclusief een verlof- en afwezigheidsplanning;
- Prestaties controleren en de kalender integraal doorsturen naar ons;
- Self-service app voor iedere werknemer.

Dit zijn nog maar enkele voordelen die wij samen met het Officient pakket te bieden hebben.

Nieuwsgierig naar wat het pakket nog allemaal kan?
Contacteer CLB Sociaal Secretariaat voor extra info!



Care for
Life and
Business



Fiscale vrijstelling sociaal passief sinds 2019 toepasbaar

De invoering van het eenheidsstatuut in 2014 brengt voor sommige werknemers een hogere ontslagkost met zich mee. Om dit te compenseren werd destijds een nieuwe fiscale vrijstelling voor het sociaal passief ingevoerd, hetgeen inhoudt dat een onderneming een deel van zijn winsten en baten kan vrijstellen van belastingen.

Deze vrijstelling geldt enkel voor werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit in het eenheidsstatuut hebben. Bijgevolg kon de vrijstelling pas ten vroegste vanaf 2019 toegepast worden. Het speelt geen rol of de werknemer in dienst is getreden vóór of na 1 januari 2014.

1. Het bedrag van de vrijstelling

Het vrij te stellen bedrag van de winsten en baten bedraagt per werknemer:

- 3 weken loon voor werknemers die in het 6de tot en met het 20ste begonnen dienstjaar na 1 januari 2014 zitten;
- 1 week loon voor werknemers vanaf het 21ste begonnen dienstjaar na 1 januari 2014.

Het loon dient als volgt berekend te worden. Eerst dient men het **gemiddeld bruto maandloon** te berekenen. Dit wordt bekomen door een gemiddelde te nemen van alle bruto maandlonen die in het desbetreffende belastbaar tijdperk uitgekeerd werden. Hierbij wordt rekening gehouden met de uitbetaling van bv. overuren, maar niet met voordelen die geen deel uitmaken van een normale maandbezoldiging zoals het dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie, jaarlijkse premie,...

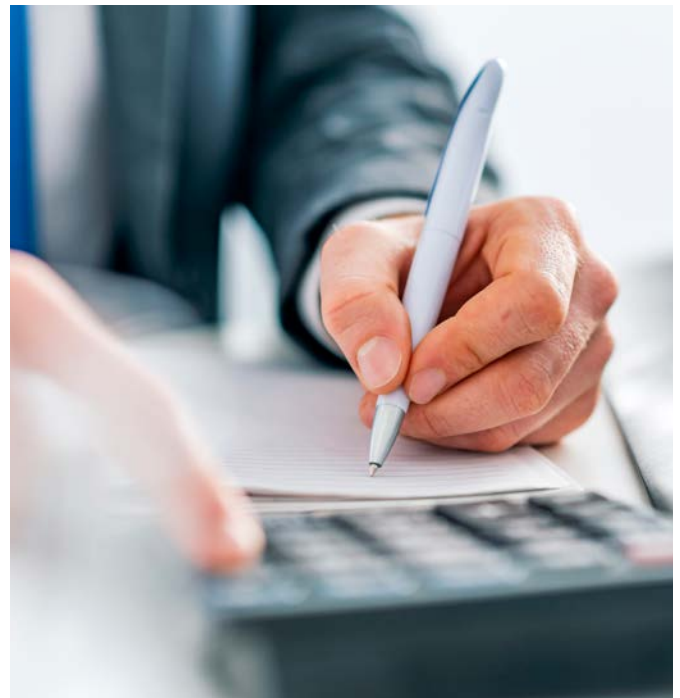
Het maandloon dat in aanmerking mag genomen worden voor de berekening van de vrijstelling dient eventueel **beperkt** te worden als volgt:

Loon	vrijstelling
€ 0 - € 1.500	100%
€ 1.500 - € 2.600	30%
Boven € 2.600	0%

Voor een werknemer die een gemiddeld bruto maandloon van bv. € 2.500 heeft, zal de vrijstelling dus berekend worden op een beperkt maandloon van € 1.800.

Om tot een **weekloon** te komen, moet het maandloon vermenigvuldigd worden met 3/13.

Het weekloon wordt vervolgens vermenigvuldigd met 3 of 1 afhankelijk van in welk dienstjaar sinds het eenheidsstatuut de werknemer zich bevindt.



De bekomen vrijstelling moet gespreid worden over 5 jaar. In het belastbaar tijdperk en de 4 daaropvolgende belastbare tijdperken kan telkens 20% van de berekende vrijstelling toegepast worden.

2. Uitdiensttreding werknemer

Wanneer de tewerkstelling van een werknemer waarvoor de vrijstelling werd toegepast een einde neemt, op welke manier dan ook, moet het reeds vrijgestelde bedrag terug bij de winsten en baten van de onderneming gevoegd worden van het belastbaar tijdperk waarin de tewerkstelling een einde neemt. Ook de nog op te nemen vrijstelling, ten gevolge van de spreiding, zal op dat moment verloren gaan.

3. Administratieve verplichtingen

Wanneer u gebruik wenst te maken van de fiscale vrijstelling voor het sociaal passief, moet u een nominatieve lijst bijhouden van alle betrokken werknemers, met de volgende vermeldingen per werknemer:

- de volledige identiteit en het nationaal nummer of het bis-identificatienummer toegekend door de Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- de datum van indiensttreding;
- de anciënniteit verworven binnen het eenheidsstatuut;
- de bruto belastbare bezoldigingen, eventueel beperkt tot de maandgrens;
- het bedrag van de vrijstelling;
- in voorkomend geval, de einddatum van de arbeidsovereenkomst;
- in voorkomend geval, het bedrag dat is opgenomen in de winsten en baten van het belastbaar tijdperk.

Deze lijst moet elk jaar elektronisch overgemaakt worden aan de belastingadministratie via Belcotax-on-web. Momenteel is de applicatie echter nog niet beschikbaar.

Versoepeling scholingsbeding knelpuntberoepen

Om te vermijden dat de kosten die een werkgever maakt voor de opleiding van een werknemer verloren gaan, kan de werkgever een scholingsbeding afsluiten. In een dergelijk beding verbindt de werknemer zich ertoe om aan de werkgever een deel van de opleidingskosten terug te betalen indien hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen termijn.

Opdat het scholingsbeding geldig afgesloten kan worden, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het moet gaan om een opleiding die de werknemer toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die hij ook buiten de onderneming kan gebruiken;
- de duur van de vorming bedraagt minstens 80 uren of heeft een waarde van minstens € 3.187,62 (bedrag geldig vanaf 1 september 2018);
- de werknemer heeft een jaarloon van minstens € 34.819 (bedrag geldig in 2019);
- de vorming is niet wettelijk of reglementair verplicht voor de uitoefening van het beroep.

De voorwaarden werden versoepeld voor een scholingsbeding dat betrekking heeft op een opleiding voor een beroep of een functie die voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten. De tewerkstellingsplaats bepaalt welke lijst van toepassing is. De studiedienst van de VDAB publiceert elk jaar een lijst met knelpuntberoepen van Vlaanderen.

Eerste versoepeling: schrapping jaarloongrens

Reeds in 2018 werd de jaarloongrens geschrapt voor een scholingsbeding dat betrekking heeft op een opleiding voor een knelpuntberoep.

Tweede versoepeling: scholingsbeding ook mogelijk indien de vorming wettelijk of reglementair verplicht is

De Wet betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal versoepelde de voorwaarden nog verder en bepaalde dat het scholingsbeding dat betrekking heeft op een opleiding voor een knelpuntberoep sinds 29 april 2019 ook mogelijk is als de vorming verplicht is voor de uitoefening van het beroep.

Ook bij vermindering arbeidsprestaties cumulatie van onderbrekingsuitkering met zelfstandige activiteit mogelijk

Sinds 1 augustus 2019 mag een werknemer de onderbrekingsuitkeringen die hij ontvangt bij een vermindering van zijn arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet of een thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof) cumuleren met een zelfstandige activiteit.

Om gebruik te kunnen maken van deze nieuwe regeling, moet de werknemer zijn zelfstandige activiteit reeds hebben uitgeoefend tijdens de 12 maanden die het begin van het tijdskrediet of het thematisch verlof voorafgaan.

De cumulatie is mogelijk gedurende:

- 24 maanden bij vermindering van de prestaties tot de helft;
- 60 maanden bij vermindering van de prestaties met 1/5de (of 1/10de in geval van ouderschapsverlof).

De werknemer verliest zijn recht op uitkeringen na resp. 24 of 60 maanden.

Voorheen was een cumulatie van een zelfstandige activiteit met onderbrekingsuitkeringen enkel mogelijk in geval van een vol-

ledige onderbreking van de arbeidsprestaties en dit voor maximum 12 maanden.

In geval van volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet is voorzien dat de werknemer zijn zelfstandige activiteit al uitgeoefend moet hebben tijdens de 12 maanden vóór het begin van het tijdskrediet. Bij een volledig thematisch verlof is een cumulatie altijd mogelijk, zelfs als de werknemer voordien nog nooit een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend.





Alternerende opleidingen in Vlaanderen aangepast vanaf 1 september 2019

In Vlaanderen kunnen leerlingen uit het secundair onderwijs deeltijds leren en werken in een systeem van alternerende opleiding waarbij de jongeren meerdere dagen op de werkplek leren. In het systeem van deeltijds leren en werken wordt meestal een Overeenkomst van Alternerende Opleiding (OAO) gesloten.

Dit is een overeenkomst tussen drie partijen, namelijk de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker. Het hoofddoel van deze overeenkomst is het aanleren van een beroep. De OAO omvat daarom zowel een les- als een werkplekgedeelte. De beide delen vormen samen in principe een voltijdse overeenkomst. De leerling wordt minstens 20 uur per week op de werkplek opgeleid.

De OAO is een overeenkomst van bepaalde duur waarvan de duurtijd varieert tussen 1 en 3 jaar. Er wordt een verplicht opleidingsplan opgesteld waarin vastgelegd wordt welke competenties op de werkplek aangeleerd zullen worden en welke competenties in de lessen aan bod zullen komen. De onderneming betaalt geen loon, maar een maandelijks leervergoeding.

Met ingang van 1 september 2019 zijn er in Vlaanderen een aantal wijzigingen ingevoerd met betrekking tot deze Overeenkomsten Alternerende Opleiding. Zo werd onder meer de vakantieregeling van deze leerlingen gewijzigd.

Een leerling bouwt net zoals andere werknemers recht op betaalde vakantiedagen op.

Het aantal betaalde vakantiedagen waarop de leerling recht heeft, wordt bepaald door het aantal dagen waarop de leerling vorig kalenderjaar aan de slag was. Voor de berekening van het aantal dagen betaalde vakantie komen niet alleen de dagen in aanmerking waarop de leerling effectief opgeleid werd in de onderneming, maar bijvoorbeeld ook de lesdagen of andere gelijkgestelde dagen.

Onbetaalde vakantiedagen tijdens de schoolvakanties zijn geen gelijkgestelde dagen. Deze dagen bouwen dus geen betaalde vakantie voor de leerling op. Dit heeft als gevolg dat de leerlingen geen recht zullen hebben op het maximum van 20 betaalde vakantiedagen.

Vanaf 1 september 2019 zijn leerlingen in principe vrij in alle schoolvakanties: herfstvakantie, kerstvakantie, krokusvakantie, paasvakantie en zomervakantie. In een beperkt aantal gevallen kan wel afgeweken worden van deze schoolvakantieregeling. Hiervan moet er wel een bijlage bij de overeenkomst alternerende opleiding opgesteld worden. Wanneer er zich een leeropportunity voordoet tijdens een schoolvakantie kan er overeengekomen worden met de leerling dat hij toch opgeleid wordt tijdens een schoolvakantie. Ook in dat geval moet de leerling wel

steeds recht behouden op 4 weken vakantie tijdens de maanden juli en augustus. Daarnaast is het ook mogelijk dat een sectoraal partnerschap omwille van seizoensgebonden activiteiten een structurele afwijking op de schoolvakantieregeling vastlegt. Deze afwijking zal dan gelden voor alle leerlingen die de betrokken opleiding volgen. Voor elk schooljaar zal er een lijst met structurele afwijkingen gepubliceerd worden. In beide gevallen moet de leerling de opleidingsdagen tijdens de schoolvakanties in hetzelfde schooljaar recupereren tijdens de lesweken op dagen waarop hij volgens het uurrooster in de onderneming opgeleid moet worden.

Voor een leerling-arbeider gebeurt de betaling van het enkel en het dubbel vakantiegeld door het vakantiefonds of door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. De leerling moet aangeven in welke schoolvakantie hij de betaalde vakantiedagen wil opnemen. Voor deze dagen moet er dan geen leervergoeding betaald worden, maar zal de leerling vakantiegeld ontvangen.

Voor een leerling-bediende betaalt de onderneming het vakantiegeld. De leerling moet eveneens aangeven in welke schoolvakantie hij de betaalde vakantiedagen wil opnemen. Tijdens deze dagen betaalt de onderneming dan de leervergoeding (enkel vakantiegeld) door. Het dubbel vakantiegeld wordt door de onderneming betaald wanneer de leerling zijn hoofdvakantie neemt. Een leerling-bediende heeft ook recht op betaling van het vakantiegeld uit dienst.

Meer informatie over de nieuwe Vlaamse regels voor Overeenkomsten voor Alternerende Opleiding is terug te vinden op de website van Syntra Vlaanderen:

<https://www.syntravlaanderen.be/downloads-werkpleklernen>.





Nieuwe regels voor de kwaliteit van de binnenlucht in werklokalen

Op 21 mei verscheen in het Belgisch Staatsblad het koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot wijziging van de Codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit in werklokalen. Dit KB legt nieuwe regels vast voor de kwaliteit waaraan de binnenlucht in werklokalen moet voldoen. Het nieuwe KB is van toepassing sinds 31 mei 2019.

Wat zijn "werklokalen"?

De wetgever definieert een werklokaal als 'een lokaal waar zich een werkpost bevindt'. Burelen zijn hiervan typische voorbeelden, maar het kan ook gaan om vergaderzalen, labo's, werkplaatsen in gesloten ruimten, klaslokalen, ... Het gaat in principe niet om archieven, gangen of toiletten, tenzij er iemand vast tewerkgesteld is op deze plaatsen natuurlijk (bv. een archivaris of een toilet dame).

In principe gaat het ook over fabriekshallen, doch door het grote volume vormt de binnenluchtkwaliteit hier minder snel een probleem. In de praktijk wordt hier meer gekeken naar de eventuele aanwezigheid van chemische agentia.

Hoe wordt de binnenlucht verontreinigd?

Verschillende bronnen kunnen aan de basis liggen van een verontreinigde binnenlucht:

- de werknemers die in het 'werklokaal' aanwezig zijn, zijn zelf al verantwoordelijk voor een deel van de verontreiniging. Niet alleen ademen ze CO₂ uit, ze produceren ook lichaamsgeurstoffen, haren, huidschilfers ... ;
- in geval van ziekte kunnen virussen en bacteriën ook in de binnenlucht verspreid worden. Hoe meer zieke werknemers aanwezig, en hoe lager het luchtverversingsniveau, des te hoger de concentratie aan deze organismen, en derhalve des te hoger het besmettingsniveau;
- naast de aanwezige werknemers spelen ook de processen een rol: bv. een kopieertoestel in een bureelruimte;
- ook de vaste structuren in een werklokaal kunnen oorzaak van verontreiniging zijn. Meubilair, decoratie, planten en eventueel dieren kunnen allerlei stoffen vrijzetten. Zeker nieuwe meubels of nieuw vloerbedekking kunnen oorzaak van verontreiniging zijn (vluchtige organische componenten). Ook niet goed onderhouden vloerbekleding (vast tapijt) kan stof verspreiden;
- schoonmakers maken vaak gebruik van poetsproducten die irritatie kunnen veroorzaken;
- niet alleen de aanwezige lucht kan verontreinigd zijn, ook de aangevoerde lucht is niet altijd even zuiver. Als de algemene buitenluchtkwaliteit slecht is (NO_x, ozon, fijn stof, uitlaatgassen), zoals vaak in stedelijke agglomeraties, kan dit een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van de binnenlucht;
- ten slotte kan een slecht onderhouden luchtverversingsinstallatie een bron van verspreiding van stof en micro-organismen zijn.



Waarom is zuivere binnenlucht belangrijk?

Binnenlucht die verontreinigd is, of die onvoldoende ververst wordt, kan aanleiding geven tot een ganse reeks klachten. Dit kunnen goed merkbare klachten zijn zoals geïrriteerde ogen, neus en luchtwegen, hoesten of kortademigheid. Maar ook minder zichtbare problemen kunnen zich voordoen: vermoeidheid, hoofdpijn, ... Een te hoge CO₂-concentratie kan aan de basis liggen van aandachts- of concentratieproblemen, van een toegenomen foutenlast, een gedaalde productiviteit en een toegenomen absenteïsme.

Wat zegt dit nieuwe KB?

Het nieuwe KB verschilt in die zin van de oude wetgeving dat het niet meer voldoende is ervoor te zorgen dat er 'voldoende verse lucht' wordt aangevoerd, maar dat de werknemers moeten kunnen beschikken over binnenlucht van een goede kwaliteit.



Zoals we al geruime tijd gewoon zijn in wetgeving i.v.m. veiligheid en gezondheid begint alles met een goede risicoanalyse. Niet enkel het debiet van de aangevoerde verse lucht is hierin belangrijk, ook de mogelijke verontreinigingsbronnen moeten opgespoord worden. Dit begint met de aanwezigheid en de fysieke activiteit van de aanwezige personen. Vervolgens moet gekeken worden of de aanwezige producten en materialen verontreiniging kunnen geven. De wetgever geeft hier een aantal voorbeelden: bouwmaterialen, vloerbekleding en aankleding, meubilair, planten en dieren, technische uitrusting, aanwezige toestellen, werktuigen en machines. Ook het onderhoud, het herstel en de reiniging van arbeidsplaatsen kan aanleiding geven tot verontreiniging van de binnenlucht. Een laatste punt van de risicoanalyse betreft de kwaliteit van de aangevoerde lucht inclusief de effecten van ventilatie-, luchtbehandelings- en verwarmingssystemen.

De werkgever moet vervolgens de nodige technische en/of organisatorische maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de CO₂-concentratie in de lokalen gewoonlijk lager is dan 900 ppm (parts per million) of dat een minimum ventilatiedebiet van 40 m³ per uur per aanwezige persoon gehaald wordt. Om een idee te geven wat 900 ppm betekent: dit is 500 ppm boven de gemiddelde CO₂ buitenconcentratie (400 ppm).

In bepaalde gevallen mag een werkgever afwijkingen van de standaard en een CO₂-concentratie van 1200 ppm of een minimum ventilatiedebiet van 25 m³ per uur per aanwezige persoon aanhouden. Hij moet dan wel op basis van de risicoanalyse kunnen aantonen dat de werknemers een gelijkwaardige of betere bescherming genieten als gevolg van het uitschakelen of verminderen van zoveel mogelijk verontreinigingsbronnen. Een voorafgaand advies van het CPB en van de bevoegde preventieadviseur is wel noodzakelijk. De wetgever bepaalt dat aan de limieten voldaan wordt wanneer de waarde 95 % van de tijd, over een maximum van 8 uur, onder de 900 respectievelijk 1200 ppm blijft. Als metingen aantonen dat de buitenconcentratie hoger is dan 400 ppm, dan mogen de waarden van 900 en 1200 ppm naar boven aangepast worden.

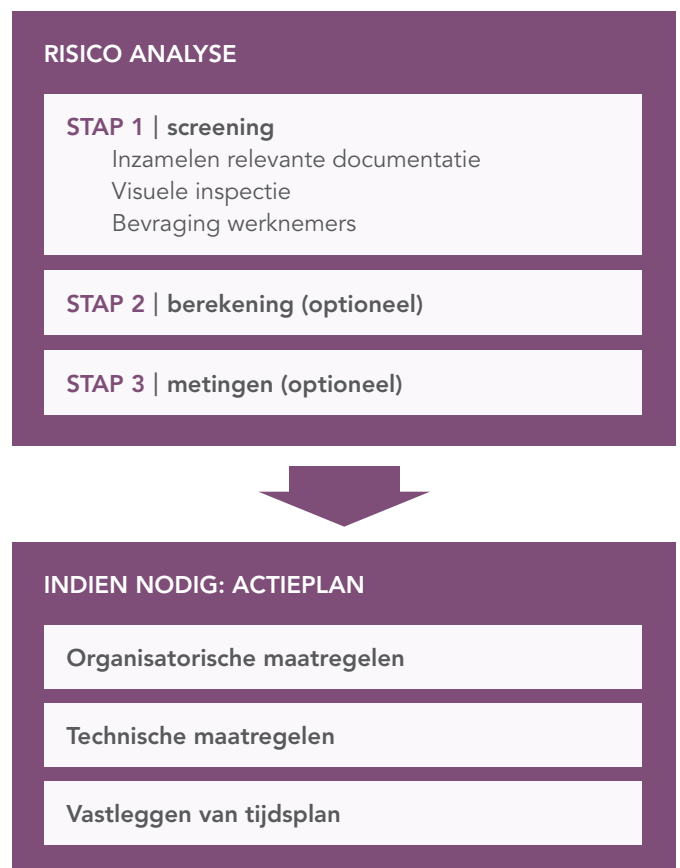
Belangrijk is dat bestaande gebouwen nog niet aan deze normen moeten voldoen. De werkgever moet dan wel een actieplan opstellen om ervoor te zorgen dat men op termijn wel aan deze normen voldoet. Er moet een stapsgewijze planning opgemaakt worden om de situatie geleidelijk aan te verbeteren met maatregelen op korte, middellange en lange termijn.

Voor nieuwbouw, fundamentele verbouwingen of renovaties met een bouwaanvraag van na 1 januari 2020 moet de werkgever de nodige maatregelen nemen om aan de nieuwe regels te voldoen.

Praktijkrichtlijn

Op de website van de FOD Waso (<http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=48360>) is er een praktijkrichtlijn voor werkgevers en preventieadviseurs beschikbaar. Deze praktijkrichtlijn is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen en bevat aanbevelingen voor het in de praktijk omzetten van de wettelijke principes.

De aanpak voor een bestaand gebouw bestaat volgens de praktijkrichtlijn uit 2 delen: het uitvoeren van een risicoanalyse en het opstellen van een actieplan (indien noodzakelijk).



CLB Externe Preventie kan u bij deze problematiek stap voor stap begeleiden:

- verzamelen van de nodige informatie in samenwerking met de verantwoordelijke voor gebouwen;
- uitvoeren van een rondgang door de lokalen;
- uitvoeren en interpretatie van een bevraging van uw werknemers;
- uitvoeren van berekeningen en metingen;
- voorstellen voor organisatorische en technische maatregelen formuleren.



Ontdek de opleidingen van CLB Externe Preventie voor het najaar

Kies de opleiding(en) die het best aansluiten bij de noden van uw bedrijf



Vorming en bijscholing hulpverlener

Sinds 2010 zijn bedrijven en organisaties verplicht om minstens één gecertificeerde EHBO-hulpverlener in dienst te hebben. Daarnaast kan een basisvorming EHBO het verschil maken in levensbedreigende situaties. In de 2-daagse opleiding hulpverlener leert men een noodsituatie herkennen en hulp verlenen tot de hulpdiensten ter plaatse zijn. In de 4 uur durende bijscholing zorgen wij ervoor dat u helemaal up-to-date bent met de laatste nieuwe ontwikkelingen en technieken.

Vorming hulpverlener - € 320

24/09/2019 – 01/10/2019 > Officenter Antwerpen
05/11/2019 – 12/11/2019 > CLB Group in Alken
18/11/2019 – 25/11/2019 > CLB Group in Alken
19/11/2019 – 26/11/2019 > Officenter Turnhout
04/12/2019 – 11/12/2019 > CLB Group in Alken

Bijscholing hulpverlener - € 105

06/09/2019 > CLB Group in Alken
20/09/2019 > Officenter Turnhout
15/10/2019 > Officenter Antwerpen
22/10/2019 > CLB Group Alken
14/11/2019 > CLB Group Alken
17/12/2019 > CLB Group Alken

Ergonomiecoach: basisbeginselen van ergonomie

Wilt u iemand in uw bedrijf die ergonomische risico's kan herkennen en analyseren, zodat u werknemers:

- minder fysieke belasting ervaren;
- langer aan de slag kunnen;
- aandachtiger en meer gefocust kunnen werken;
- efficiënter hun tijd besteden;
- zich meer gewaardeerd voelen.

Een ergocoach kan zowel ergonomische risico's op de werkplek observeren, analyseren als concrete actiepunten ter verbetering formuleren!

Ergonomiecoach: basisbeginselen ergonomie - € 350

18/09/2019 - 02/10/2019 > CLB Group Alken

Risicoanalyse voedselhygiëne

Na deze opleiding hebben de deelnemers de nodige kennis verworven om de risicoanalyse voedselhygiëne uit te voeren aan de hand van een checklist.

Risicoanalyse voedselhygiëne - € 105

08/10/2019 > CLB Group Alken

Arbeidsongevallenonderzoek

Omdat gevaar vaak in een klein hoekje zit, is een arbeidsongeval helaas snel gebeurd! Op dat ogenblik rijzen er heel wat vragen. Hoe gaat u er als werkgever mee om? Welke taken & verantwoordelijkheden heeft u als werkgever om zich wettelijk in orde te stellen bij een arbeidsongeval? Welke instanties informeert u en binnen welke termijn? Wat zijn de oorzaken van het ongeval? Hoe kan men een ongeval in de toekomst voorkomen?

Om een antwoord te geven op al deze vragen, organiseren wij de opleiding "arbeidsongevallenonderzoek".

Arbeidsongevallenonderzoek - € 220

9/09/2019 > CLB Group Alken

Intervisie vertrouwenspersoon

Een goed opgeleide, interne vertrouwenspersoon kan medewerkers binnen de onderneming professioneel opvangen wanneer zij te maken krijgen met psychosociale belasting op het werk. Tijdens het opfrismoment bespreken we samen ervaren uitdagingen, struikelblokken en dagdagelijkse praktijken tussen collega vertrouwenspersonen onder supervisie van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Intervisie vertrouwenspersoon - € 220

19/09/2019 > CLB Group Alken
05/12/2019 > CLB Group Alken

Veilig werken aan elektrische installaties

Medewerkers opleiden tot gewaarschuwde en tot bekwame personen als ze werken in de omgeving van elektrische installaties.

Veilig werken aan elektrische installaties voor gewaarschuwde personen: BA4 - € 275

6/11/2019 > KOGKA
(Katholiek onderwijs Geel-Kasterlee)

Veilig werken aan elektrische installaties voor vakbekwame personen BA5 - € 480

13/11/2019 - 20/11/2019 > KOGKA

Schrijf u in voor onze opleidingen via
www.clbgroup.be/externe-preventie/opleidingen

Een aanwezigheidsbeleid opzetten: hoe begint u eraan?

In de vorige nummers van CLB Nieuws hebben we al enkele malen allusie gemaakt op het opzetten van een afwezigheidsbeleid. Liever spreken we trouwens van een aanwezigheidsbeleid. De hoofddoelstelling is immers niet het terug binnenhalen van hen die afwezig zijn, maar wel het aan boord houden van hen die aanwezig zijn. Om echt volledig te zijn spreken we trouwens ook wel eens van een aanwezigheids- en re-integratiebeleid.

Dit beleid moet, om enige kans op slagen te hebben, gedragen worden door de organisatie. Is het iets dat HR heeft 'uitgevonden' en dat de vloer 'moet' uitvoeren, dan kan je er zeker van zijn dat het op een mislukking uitloopt. Een aanwezigheidsbeleid is ook best een geïntegreerd beleid, een beleid dat niet losstaat van de andere beleidsvisies van de organisatie. Het maakt ook integraal deel uit van het preventiebeleid van de onderneming en vandaar dat maatwerk voorop staat in onze aanpak. Natuurlijk

zal een plan van een grote organisatie verschillen van dat van een KMO. Afhankelijk van de resultaten van het beleid zal een continue aanpassing overigens noodzakelijk blijken.

Om ervoor te zorgen dat het beleid gedragen wordt, richt men best een multidisciplinaire werkgroep op. Multidisciplinair impliceert in deze dat zowel specialisten (HR, Interne Preventiedienst...) en andere stakeholders (hiërarchische lijn, productie...) als externe experts (bv. CLB Externe Preventie) samen rond de tafel gaan zitten. Zo'n werkgroep omvat liefst niet meer dan 12 à 15 personen. Belangrijk is dat de leden van de werkgroep van voldoende 'hoog' niveau zijn. Dit niveau kunnen we op twee manieren interpreteren: inhoudelijk voldoende niveau hebben maar ook binnen de organisatie op een redelijk niveau zitten. De leiding van het bedrijf zal immers achter het beleid moeten staan.

Vanuit CLB Externe Preventie delen we een aanwezigheidsbeleid meestal in 5 verschillende domeinen in:



Het eerste domein 'Registratie en analyse' werd al besproken in CLB Nieuws van Mei/Juni 2019: 'Ziekteverzuim bestrijden: Ken uw vijand'. Deze stap is essentieel om een beleid op te zetten. Hoe hoog is het verzuim? Hebben we te maken met voornamelijk kortdurend verzuim of zijn de problemen eerder van chronische aard? Waar doen de problemen zich voor (afdelingen, leeftijdsgroepen, functies...)?

Als we de problemen in kaart gebracht hebben, kunnen we acties opzetten om te vermijden dat werknemers verzuimen. Zonder in te gaan op de details (we komen hier later op terug) kan dit door in te grijpen op wat men klassiek de 5 A's noemt: arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Ook acties die op langere termijn verbetering geven kunnen in deze fase uitgewerkt worden: rookstopbegeleiding, dieetadvies, slaapadviezen, beweging, ...

Het derde domein, dat simultaan met het tweede domein kan uitgevoerd worden (of eventueel zelfs er voor), is een beleid

en een protocol omtrent ziekte en re-integratie. Hoe ziet de ziektemeldingsprocedure eruit (vormvereisten, timing, ...)? Hoe definiëren we probleemgedrag? Hoe organiseren we ziektecontrole? Ad random, op vraag van supervisie, iedereen, enkel probleemgevallen? Gaan we werknemers actief trachten te re-integreren of wachten we of er een vraag van de werknemer of de mutualiteit komt? Welke mogelijkheden tot aangepast werk kunnen we aanbieden? Willen we takenpakketten aanpassen en zo ja, op welke wijze? Kan er deeltijds hervat worden (en voor hoelang)? Maken we regels waardoor we contact houden met afwezige werknemers? Wie voert wanneer een verzuimgesprek (bij probleemgedrag) en/of een terugkomgesprek (na een korte of een lange afwezigheidsperiode)? Worden gesprekken schriftelijk weergegeven? Indien ja, welke gesprekken en volgens welk format? Enzovoort.

Het moge duidelijk zijn dat de uitvoering van dit alles de nodige opleiding vereist. Niet enkel de medewerkers van de personeelsdienst, maar ook de hiërarchische lijn en, in de grotere bedrijven, de vakbonden kunnen veel baat hebben





bij opleidingen. Belangrijk is al het zwart-wit denken m.b.t. ziekteverzuim uit de wereld te helpen (voor de hiërarchische lijn betekent dit: het zijn niet allemaal profiteurs en voor de werknemersvertegenwoordiging: niet iedereen die afwezig is, is doodziek). Opleiding van leidinggevenden in het voeren van verzuim- en terugkomgesprekken is zeer belangrijk. Onderzoek toont immers aan dat hoe hoger de sociale steun van de (directe) leidinggevende, hoe lager de kans op ziekteverzuim. Hoe voer ik een gesprek met iemand die probleemgedrag vertoont? Hoe contacteer ik een zieke werknemer? Wat kan ik zeggen? Wat zeg ik beter niet? CLB Externe Preventie kan dergelijke opleidingen verzorgen. Afhankelijk van de noden en de grootte van het bedrijf wordt deze opleiding vormgegeven.

Deze trainingen mogen natuurlijk geen eenmalig karakter hebben. Vertrekkend vanuit de noden en de ervaringen zal er periodiek moeten bijgestuurd worden: wat ging goed? Waar kan het beter? Een jaarlijks opfrissingsmoment samen met de preventieadviseur is dan ook aan te bevelen. De verschillende stakeholders kunnen daar hun ervaringen uitwisselen. Aangeleerde handvaten kunnen opgefrist worden, probleemsituaties kunnen besproken worden en het aanwezigheidsbeleid kan verder doorgelicht worden.

Het gevoerde beleid zal op regelmatige basis (bv. jaarlijks) moeten geëvalueerd, en zo nodig, verfijnd worden. Heeft het beleid resultaat opgeleverd? Wat ging goed? Wat kan

beter? Moeten er andere accenten gelegd worden? Moeten we strenger optreden, of juist niet? Ook deze evaluatie dient interdisciplinair te gebeuren. Op deze wijze kan iedereen zijn ervaringen inbrengen en blijft het een gedragen beleid.

Zoals reeds duidelijk wordt uit bovenstaande valt een aanwezigheidsbeleid niet los te koppelen van een re-integratiebeleid. In het licht van dit laatste, geven we ook nog graag mee dat CLB EDPB een ondersteunende rol kan spelen in concrete re-integratiedossiers via de arbeidsarts/preventieadviseur psychosociale aspecten. De doelstelling is om medewerkers de kans te geven om bij afwezigheid beroep te doen op een ondersteuningstraject (max. 3 gesprekken) om hierbij een nieuwe match te vinden tussen het profiel van deze medewerkers en de mogelijkheden binnen de eigen organisatie. Aanpassingen aan het takenpakket, werkomgeving en/of competentieversterkende acties staan centraal. In samenspraak met de organisatie kan dit traject verder uitgewerkt worden.



CLB verzekeringen inventariseert uw verzekeringsdossier

Bent u zeker dat u niet te veel betaalt? Bent u zeker dat u geen dubbele verzekering hebt en dat alle waarborgen conform zijn aan de uitgeoefende activiteit met bijhorende risico's?

Bent u niet zeker? Dan lichten wij graag uw verzekeringsportefeuille door met als doel:

- het opsporen van dubbele dekkingen;
- het wegwerken van verouderde polissen;
- het premiematig optimaliseren van uw dossier;
- het afstemmen van uw verzekeringsportefeuille op uw echte risico's.

Waarom doen wij een inventaris?

Het uitvoeren van een verzekeringsaudit bewees reeds in heel wat sectoren zijn nut. Of het nu gaat om een kleine, middelgrote of grote onderneming, een dokters- of managementvennootschap, iedere activiteit kent zo haar eigen uitdagingen en specifieke risico's.

Ook voor de openbare sector en vzw's bieden wij oplossingen op maat.

Hoe gaan wij te werk?

Als onafhankelijk makelaar zijn wij niet gebonden aan één bepaalde maatschappij maar kunnen wij beroep doen op verschillende spelers op de markt. Wij voeren dan ook een volledige marktstudie voor u uit. Dit om u de scherpste premies en beste voorwaarden aan te bieden.

Bij zo'n oefening bekijken we alle risico's vanuit een ruim perspectief. We vertrekken steeds vanuit de activiteit van uw onderneming, de bijhorende ondernemingsstructuur ...

Aan de hand van bestaande risico's en polissen brengen we uw volledige situatie in kaart.

Dankzij die analyse creëren we een duidelijk beeld van welke risico's belangrijk zijn voor u. Op basis daarvan kunnen we bestaande polissen kritisch onder de loep nemen en uitbreiden met clausules om u leed te besparen bij een eventueel schadegeval.

Dit is geen eenmalig proces bij CLB Verzekeringen, wij herhalen het regelmatig om ervoor te zorgen dat uw verzekering meegroeit met uw bedrijf.

Welke verzekeringen bieden wij aan?

Risicoverzekeringen:

Deze verzekeringen beschermen vooral uw werkomgeving en uw medewerkers. Hieronder vallen arbeidsongevallen, BA uitbating, beroepsaansprakelijkheid, brand, motorrijtuigen, bestuurdersaansprakelijkheid, CMR, machinebreuk, bedrijfs-schade, transport ...

Pensioen:

Als zelfstandige kan u best alle mogelijke pensioenpijlers aanspreken. De wettelijke pensioenvoorzieningen zijn niet voldoende. Daarom zijn de aanvullende voorzieningen zoals VAPZ en /of IPT heel belangrijk voor u. Deze oplossingen maken uw toekomst zorgelozer en zijn fiscaal erg voordelig.





Wendy Dessers

Kantoorverantwoordelijke Propio bvba

“Medewerkers kennen ons dossier door en door”

Wat doe je als je overstapt naar een nieuwe werkgever, maar je daarmee je favoriete sociaal secretariaat achterlaat? Simpel: je hevelt dat sociaal secretariaat mee over naar je nieuwe job. Dat deed ook Wendy Dessers toen ze in 2009 als kantoorverantwoordelijke startte bij Propio bvba in Tongeren. “Wanneer je de werking van CLB Group gewend bent, is het moeilijk om je daarna bij minder neer te leggen.”

Dienstenchequebedrijf Propio bvba heeft 74 huishoudhulpen in dienst en is actief in Tongeren, Riemst, Hoeselt en Bilzen. “Daarmee zijn we eerder een kleine speler op de markt”, vertelt Wendy. “Precies daar wrong het schoentje met het vorige sociaal secretariaat. Zij waren geschikt voor grote bedrijven, maar schoten tekort om een lokale KMO bij te staan waar nodig.”

Alle diensten onder één dak

Het duurde dan ook niet lang vooraleer Wendy CLB Group voordroeg als alternatief. “Ik kwam op mijn vorig werk al met hen in contact en wist dat we daarmee een betrouwbare partij in huis haalden. Een keuze waar ik vandaag, bijna tien jaar later, nog geen seconde spijt van heb gehad. En mijn baas gelukkig evenmin.”

Het grootste voordeel voor Propio bvba om met CLB Group in zee te gaan? “Ze hebben alle diensten onder één dak. Ze zijn niet alleen ons sociaal secretariaat, maar ook onze externe preventieadviseur en onze makelaar voor alle verzekeringen. Ze communiceren onderling over wat we nodig hebben, waardoor papierwerk een stuk vlotter verloopt.”

Professionele band na jarenlange samenwerking

Ook op communicatief vlak heeft de kantoorverantwoordelijke alleen maar lof. “Het valt me op dat er bij CLB Group amper verloop is van medewerkers. Daardoor praat ik intussen al jaren met dezelfde mensen, die het dossier van Propio bvba door en door kennen. Dat smeedt een professionele band. Bovendien toont dit voor mij aan dat CLB Group een fijne en eerlijke werkgever is. Geen onbelangrijk gegeven.”

Geen vraag is hen volgens Wendy te veel. “We hoeven hen nooit achterna te lopen, in tegendeel. Het zijn zij die ons contacteren voor een jaarlijks bedrijfsbezoek, het zijn zij die regelmatig mailings uitsturen met daarin de nieuwste wetgevingen en het zijn zij die zelf om feedback vragen. Al moest ik dat tot nu toe amper geven: hun foutmarge is nihil. Scheelt er toch iets, dan lossen ze dit vliegensvlug op.”

“Ik hecht belang aan hun mening”

Wendy werkte in het verleden onder meer bij RVA, en beschikt dus over heel wat kennis van zaken aangaande personeelskwesties. “Dat neemt niet weg dat ik graag bij CLB Group afstem welke stappen we best ondernemen. Zeker wanneer het gaat om ontslag hoor ik graag hun mening. Alleen die stelt mij gerust.”

Ziekte , ongeval en medische kosten:

Zorgverzekeringen zijn uitermate belangrijk. Zo kan bijvoorbeeld een goede hospitalisatiepolis een duur ziekenhuisverblijf voorkomen. Wie als zelfstandige uitvalt door ziekte of ongeval ziet zijn inkomen volledig of voor een groot deel wegvallen. De verzekering gewaarborgd inkomen vormt in zo’n situaties de ideale oplossing.

Groepsverzekering:

Een goede groepsverzekering biedt uw personeel zekerheid na de loopbaan. Wij werken voor u graag een aangepaste formule uit volgens uw behoeftes en verlangens.

Waarom kiezen voor een samenwerking met CLB verzekeringen?

Omdat dat exact is wat u van ons mag verwachten, een samenwerking! Wanneer u ervoor kiest om ons te vertrouwen, doen wij er alles aan om u en uw bedrijf het beste te bieden. Zo:

- zorgen wij voor een zeer persoonlijke aanpak;
- zorgen wij dat we steeds beschikbaar zijn als er zich een probleem voordoet;
- krijgt u steeds een vast aanspreekpunt met een vaste beheerder voor zowel productie als schade. Dit om zo kort mogelijk op de bal te kunnen spelen;
- bekijken wij jaarlijks samen uw dossier. Dit om te garanderen dat uw dossier up-to-date blijft;
- garanderen wij marktconforme premies voor kwaliteitsvolle polisvoorwaarden;
- brengen wij u met veel plezier in contact met alle andere CLB diensten en partners voor een complete service onder één dak.

Heeft u nog vragen, of wilt u graag een afspraak maken om uw mogelijkheden in kaart te brengen?

Contacteer ons dan vrijblijvend via het telefoonnummer 011 59 90 62 of mail naar verzekeringen@clbgroup.be. Wij zetten de koffie alvast voor u klaar!

Opleidingen CLB Group



Steeds op de hoogte zijn van de laatste wijzigingen en nieuwigheden op vlak van bedrijfsvoering, wetgeving, personeelsbeleid... is essentieel om jezelf sterk te positioneren op de markt. Daarom biedt CLB Group sinds dit jaar specifieke opleidingen aan die betrekking hebben op de actualiteit. Dit aanbod positioneert zich naast de vele opleidingen die we al enkele jaren vanuit CLB Externe Preventie aanbieden.

Hieronder kan u een overzicht terugvinden van onze opleidingskalender voor het najaar 2019.

Sociale verkiezingen

Dinsdag 10 september 2019 van 9u – 12u

Deze opleiding zal handelen over de knelpunten bij de sociale verkiezingen:

- Al dan niet sociale verkiezingen opstarten;
- Omschrijving en bepaling van de technische bedrijfseenheid;
- Definiëring van leidinggevende en kaderpersoneel;
- Kandidaten en ontslagbescherming tijdens occulte periode.

Wegwijs tijdens een inspectie

Woensdag 11 september 2019 van 9u – 12u

Inspectie in uw bedrijf? Geen paniek! Deze opleiding gaat dieper in op de verschillende soorten inspectiediensten, hun bevoegdheden en hun werkwijze. Daarnaast worden uw rechten en plichten als werkgever bij een controle toegelicht en wordt gekeken welke sancties kunnen opgelegd worden bij een inbreuk.

Sociale wetgeving

Maandag 14 & 21 oktober 2019 van 9u- 17u

Deze opleiding is het ideale instrument om uw eerste stappen in sociale wetgeving te zetten maar ook om uw kennis hierover op te frissen.

Inhoud:

- Arbeidsovereenkomsten (soorten, schorsingen, beëindiging, verplichtingen van de partijen, taalgebruik, ...)
- Arbeidsreglementering (arbeidsreglement, loonbeschermingswet, betaalde feestdagen, arbeidsduur, deeltijdse arbeid, ...)
- Sociale zekerheid (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, RSZ-bijdragen, ...)

Infosessie Vlaamse Tilthermometer i.s.m. Vlaamse Ergonomie Vereniging (VerV)

Donderdag 24 oktober 2019 van 9u – 12u

Wilt u de fysieke belasting bij uw zorgmedewerkers in kaart kunnen brengen? Kom dan naar de infosessie omtrent de Vlaamse Tilthermometer! De Vlaamse Tilthermometer is gegroeid uit een brede consensus binnen de zorgsector waarna de werkgroep zorg van de Vlaamse Ergonomie Vereniging, VerV, de methode heeft geoptimaliseerd en gebruiksvriendelijker heeft gemaakt op basis van alle feedback. CLB Externe Preventiedienst draagt deze methode nu uit om ondersteuning te bieden aan organisaties en het welzijn van de zorgmedewerkers te verbeteren.

Ontslag om dringende reden

Dinsdag 19 november 2019 van 9u – 12u

Nog al te vaak zondigen werkgevers tegen de basisprincipes van een ontslag om dringende reden. Fouten of slordigheden tegen de vorm of de termijn hebben nochtans nefaste gevolgen.

Hoog tijd dus voor herhaling van de basisprincipes aan de hand concrete voorbeelden uit de meest recente rechtspraak en een overzicht van tips waarmee je onmiddellijk aan de slag kan.

Meer informatie vinden over onze opleidingen en u inschrijven kan via www.clbgroup.be/opleidingen

Passion Works Better! neemt zijn intrek in een gloed- nieuw kantoor te Diepenbeek!

Al een drietal jaren is Passion Works Better! zeer gepassioneerd aan het ondernemen in regio Diepenbeek. Passion Works Better! was er trouwens het eerste uitzendkantoor! Dankzij heel wat Diepenbeekse bedrijven en handelaars hebben zij sterke partnerships kunnen opstarten en een mooie groei kunnen realiseren. Het resultaat hiervan is dat zij op zoek zijn gegaan naar een ruimer kantoor om hun klanten nog beter te kunnen servicen. Vanaf juli dit jaar hebben zij hun intrek genomen in een gloednieuw kantoor op het volgend adres: Varkensmarkt 25, 3590 Diepenbeek.

Naast het aanbieden van services zoals Interim en Werving & Selectie wil Passion Works Better! in dit kantoor nog een stapje verder gaan. Het kantoor beschikt over enkele discrete gespreksruimtes waar kandidaten op een rustgevende en vertrouwelijke manier kunnen ontvangen worden voor bijvoorbeeld een outplacementgesprek of in alle discretie en rust zich kunnen voorbereiden op hun assessment.

Passion Works Better! wil immers blijvend inzetten op hun strategie van:
Juiste man/vrouw op de juiste plaats!

Naast het door en door leren kennen van hun klant-bedrijven willen zij, onder andere via testings en assessments, op zoek gaan naar de juiste kandidaat op basis van talent en competenties, en een match realiseren tussen de verwachting van hun klant en de persoonlijkheid van de kandidaat.

Iedereen is van harte welkom om hen te plezieren met een bezoekje in hun nieuw kantoor en te kijken of zij voor u iets kunnen betekenen!



Gepassioneerde groeten,
Sylvia, Alexander, Elke en Claudia

Passionista's van kantoor Diepenbeek





Wij maken uw KMO efficiënter d.m.v. procesoptimalisatie en automatisatie.

Het team achter Behind Your Business bewees zijn kunnen al in uiteenlopende sectoren. Ze formuleerden antwoord op een breed scala van probleemstellingen. Die jarenlange ervaring en expertise bundelen ze nu om samen KMO's te helpen hun groeipotentieel waar te maken.

Behind Your Business gebruikt daarvoor een kenmerkende en unieke aanpak:

DISCOVER ▷ OPTIMIZE ▷ SUPPORT

Discover: In deze fase schetst het team een beeld van uw organisatie. Zo brengen ze eerst de verschillende processen in kaart. Daarna bepalen ze, in samenspraak met u, welke werkpunten er zijn en welke punten u best eerst aanpakt. Ten slotte stellen ze u een mogelijk trajectverloop voor en bezorgen ze u een transparante kostenraming.

Optimize: De volgende stap houdt in dat het team het voorgestelde traject verder omzet naar een concreet plan van aanpak. Dit doen ze ook weer in nauw contact met de sleutelpersonen binnen uw bedrijf. Hun expertise is breed en hangt in essentie af van uw noden en werkveld. Enkele voorbeelden van wat ze concreet doen:

- Implementatie van pakketten zoals Office 365, CRM, ERP, Marketing Automation...
- Systeemintegraties (verschillende systemen op basis van API's met elkaar laten praten)
- Ontwikkeling van software op maat wanneer er geen juiste oplossing op de markt is voor uw noden.
- ...

Support: Deze fase kunnen we eigenlijk niet de laatste fase noemen omdat ze geen eindmoment kent. Om op maat van uw bedrijf te kunnen werken, staat het team regelmatig stil bij uitgevoerde en nog geplande acties. Het maken van zo'n inventaris, stelt hen in de mogelijkheid kort op de bal te spelen en uw veranderende noden optimaal tegemoet te komen. Concreet betekent dit dat het team regelmatig langskomt en samen met u nakijkt of de geïmplementeerde oplossing de gewenste resultaten heeft. Op basis van die feedback gaan ze weer op zoek naar nieuwe functionaliteiten die uw bedrijf en werknemers tijd en moeite besparen.

Wilt u graag meer weten over Behind Your Business?

Neem dan vrijblijvend contact op via hello@behindyourbusiness.be of bel naar 011 31 23 41

Neem zeker ook eens een kijkje op onze website www.behindyourbusiness.be

Microsoft
Partner



Het Behind Your Business team