



Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Het Ervaringsfonds

Het Ervaringsfonds heeft tot nu toe heel wat ergonomische verbeteringen en competentiegerichte investeringen in diverse ondernemingen ondersteund. Deze investeringen kwamen ten goede aan de oudere werknemers. Ook in de toekomst blijft het Ervaringsfonds kwaliteitsvolle projecten ondersteunen.

Om binnen de beschikbare middelen de continuïteit van het Ervaringsfonds-programma te waarborgen zullen, **voor de aanvragen ingediend vanaf 1 april 2010, de toelages op grond van facturen berekend en vergoed** worden. Interne kosten (op basis van interne uurlonen) zullen niet meer meegerekend worden voor de berekening van de toelage.

Op die manier zal het Ervaringsfonds meer werkomstandigheden van oudere werknemers, via duidelijk aantoonbare investeringen, weten te verbeteren. Dit betekent ook dat daardoor meer oudere werknemers langer aan het werk zullen blijven.

Het Ervaringsfonds werd opgericht door de wet van 5 september 2001. De activiteiten van het Ervaringsfonds werden opgestart in april 2004. Met het KB van 1 juli 2006 werd de doelgroep verruimd en de subsidiemogelijkheden herbekeken. Naast werkgevers kunnen ook Fondsen voor Bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra een toelage genieten voor projecten ter ondersteuning van 45-plussers.

Het Ervaringsfonds is een directie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Hoofdopdracht

Het Ervaringsfonds is er op gericht oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt te houden. Daartoe ondersteunt het Ervaringsfonds processen binnen bedrijven en sectoren.

Bedrijven kunnen betoelaagd worden voor:

- **het in kaart brengen van de vergrijzing door het meten en/of diagnosticeren van welzijnelementen in de werkomgeving die bijdragen tot het langer aan het werk blijven van oudere werknemers. Meetinstrumenten peilen naar de werkbaarheid van de oudere werknemer. Diagnose methodes detecteren de te verbeteren factoren uit de werkomgeving;**

- **projecten die de arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en –mogelijkheden van de 45-plussers verbeteren.**

Bedrijven verkrijgen een toelage op grond van een na een onderzoek goedgekeurde toelageaanvraag.

Het Ervaringsfonds kan ook financiële ondersteuning verlenen aan sectoren (paritaire vormingscentra en fondsen voor bestaanszekerheid) die voor hun leden bedrijven:

- sensibilisatiecampagnes rond vergrijzing en arbeid ontwikkelen of
- specifiek voor hun sector meetinstrumenten of diagnosemethodes ontwikkelen en aanbieden.

Fondsen voor Bestaanszekerheid kunnen eveneens ondersteund worden bij de toepassing van maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, in het kader van CAO nr. 46.

Deze sectorale samenwerking wordt in een samenwerkingsprotocol vastgelegd. Basisfilosofie hiervan is uit te gaan van de realiteit van de sector en daarop realistische doelstellingen te bepalen. De nodige middelen om de doelstellingen te bereiken worden overeengekomen en de resultaten afgewogen.

Doelstelling

Het Ervaringsfonds wil een bijdrage leveren tot het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers in België door de actoren uit de arbeidsmarkt aan te zetten tot het aanpassen en verbeteren van de arbeidsmogelijkheden, arbeidsvoorwaarden en de arbeidsorganisatie via het:

- verlenen van advies en toekennen van toelages volgens de fungerende regelgeving;
- voeren van sensibilisatiecampagnes;
- actief meewerken aan de aanpassingen van de betreffende regelgeving.

Betoelaging van bedrijven

De betrokken werkgevers

Elke werkgever die afhangt van een paritair comité kan een project indienen ter verbetering van het welzijn van de werknemers van 45 jaar en ouder. Meer in het bijzonder gaat het over werkgevers die verbonden zijn met een werknemer door een arbeidsovereenkomst.

De reglementering is uitzonderlijk niet van toepassing op een aantal specifieke instanties.

Betoelaging van projecten

Soorten projecten

Vooraleer daadwerkelijk over te stappen naar een concreet verbeteringsproject is het aangeraden de werksituatie in kaart te brengen. Wat betekent voor de werknemer ouder

worden binnen de gegeven werksituatie? Vandaar dat er uitgegaan wordt van het begrip werkbaarheid.

Werkbaarheid slaat op het in evenwicht houden of brengen van mens en werk. Mensgebonden factoren slaan op elementen zoals gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie, enz. Factoren op het niveau van het werk slaan op elementen zoals ergonomische aspecten, veiligheid, functie-eisen, psychosociale belasting, enz. Mensen worden ouder. Ook de werkomgeving evolueert mee met de tijd. Om beide elementen in een goed evenwicht te houden zijn voortdurende aanpassingen nodig.

Door eerst na te gaan wat de werkbaarheid van de oudere werknemer binnen de specifieke bedrijfssituatie is en vervolgens te onderzoeken wat er veranderd kan worden om die werkbaarheid te behouden of te verhogen, kan men tenslotte de concrete verbeteringsprojecten bepalen. Vandaar dat de projectvoorstellen in een drieluik passen:

1. meten van de werkbaarheid op het niveau van de werknemer(s);
2. het analyseren of diagnosticeren van de werkomgeving;
3. uitvoeren van concrete verbeteringsprojecten.

Al deze acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd.

Enkele concrete voorbeelden van verbeteringsprojecten

Verbeteringsprojecten zijn een illustratie van hoe mens en werk constant in beweging zijn en op mekaar inspelen. Hierna worden een aantal concrete voorbeelden vermeld, die absoluut niet exhaustief zijn.

Vooreerst zijn er ergonomische verbeteringen mogelijk. Heffen, tillen en routinematige bewegingen kunnen met ouder worden problematischer worden. Eenvoudige ergonomische aanpassingen kunnen dit soms uit de weg helpen.

Bepaalde aanpassingen in de arbeidsorganisatie kunnen tegemoet komen aan de condities om langer aan het werk te blijven: het overstappen van nacht- naar dagploeg, het doorvoeren van een aangepaster ploegregime, het invoeren van flexibele uurroosters, deeltijds werken, thuiswerk (voltijds of deeltijds), enz. Kortom: het doorvoeren van een soepeler werkregeling kan mensen ertoe aanzetten langer aan de slag te blijven.

Tenslotte kunnen ook aanpassingen om functie-eisen en functiehouder beter op mekaar af te stemmen, in aanmerking komen. Men kan dit enerzijds bewerkstelligen door bv. het doorvoeren van een volledige functiewijziging of gedeeltelijke veranderingen van verantwoordelijkheden. Zwaar fysieke lasten kunnen bv. weggelaten of vervangen worden.

Ook een tegemoetkoming naar psychosociale aspecten mag niet over het hoofd gezien worden. Ervaren werknemers kunnen, in de loop van de tijd, meer en meer naar zich toe hebben getrokken en/of meer en meer kennis en networking geaccumuleerd hebben. Daardoor worden ze meestal ook meer en meer gevraagd. Dit kan leiden tot overmatige stress. Door een assistent aan te wijzen, kan een verlichting van de verantwoordelijkheden doorgevoerd worden en blijft de transfert van de bedrijfskennis gewaarborgd.

Zware fysieke en/of psychologische lasten kunnen vervangen worden door minder als zwaar ervaren verantwoordelijkheden. Verandering in verantwoordelijkheden geeft bovendien vaak nieuw perspectief en nieuwe zuurstof.

Anderzijds kan het geven van extra ondersteuning ook bijdragen tot een beter evenwicht tussen functie-eisen en functiehouder.

Naast de verandering in eigen kennen en kunnen wordt de werknemer dagdagelijks geconfronteerd met veranderingen in de werkomgeving. Het vlotter kunnen omgaan met conflicten kan bv. gepaard gaan met het meer en meer geconfronteerd worden met conflicten en... tegelijkertijd met een lagere stressdrempel... Projecten die extra ondersteuning bieden bij sommige veeleisende zware jobs of die helpen om de nodige basis te leggen om basiscompetenties in nieuwe technologische vaardigheden te kunnen uitbouwen, zijn voorbeelden die in aanmerking komen voor een toelage.

Bedrag van de toelage

Het bedrag van de toelage toegekend voor het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemers of van een diagnosemethode, bedraagt 12 euro per betrokken werknemer, zonder meer te bedragen dan 70% van de bewezen kosten.

Het bedrag van de toelage toegekend aan verbeteringsprojecten bedraagt 50% van de bewezen kosten met een maximum van 500 euro per betrokken werknemer per maand. De toelage kan toegekend worden over een maximale periode van 24 maanden.

Indien het verbeteringsproject gekoppeld is aan het gebruik van een meetinstrument of een diagnosemethode, wordt de toelage verhoogd tot 70% van de bewezen kosten met een maximum van 750 euro per betrokken werknemer per maand.

Bepaalde kosten in de kostenraming worden slechts gedeeltelijk in aanmerking genomen door de toepassing van een gestandaardiseerd afschrijvingssysteem.

Toekenningvoorwaarden

Exclusief karakter van de toelage

De toelage heeft een exclusief karakter. Dit wil zeggen dat zij niet kan gecumuleerd worden met andere voordelen die de werkgever voor hetzelfde doel en voor dezelfde werknemer ontvangt, tenzij met een vermindering van sociale zekerheidsbijdragen zoals in het kader van het Activaplan.

De criteria om in aanmerking te komen

Om in aanmerking te komen voor een toelage moet aan de volgende voorwaarden voldaan worden:

- de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, de betrokken werknemers zelf, moet een advies verstrekken over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen;

- de werknemers voor wie de acties bestemd zijn, moeten ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk moet een gunstig advies verstrekt hebben;
- voor de verbeteringsprojecten moet de werkgever bovendien aan volgende voorwaarden voldoen:
 - niet in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
 - moet aan zijn sociale en fiscale verplichtingen voldaan hebben gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;
 - moet er zich toe verbinden de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

Wilt u graag meer info of de mogelijkheden voor uw bedrijf samen bekijken? Neem dan contact op met:

Soqed Hozì Bvba
Veerle Reekmans, Zaakvoerder
Zonneveldweg 111,
3830 Wellen

Tel. 0032 (0) 11/ 74 47 70
Fax 0032 (0) 11/74 47 70
Mobile 0032 (0) 478 88 74 22

www.soged-hozi.be
info@soged-hozi.be
veerle@soged-hozi.be