



## DOSSIER MAATREGELEN VOOR TEWERKSTELLING EN OPLEIDING

*Het gras maaien, de haag scheren, onkruid wieden, tuinbanken vernissen, ramen zemen, poetsen, koken ... In en rondom een jeugdverblijf is er altijd werk, dikwijls te veel om het allemaal alleen te beredderen. Wat doe je dan?*

*Voor veel mensen is de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te groot. Om deze mensen toch arbeidskansen te bieden of hen opnieuw naar de reguliere arbeidsmarkt te leiden, bestaan er verschillende opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen. Enkele van die maatregelen zijn interessant voor wie een extra handje hulp kan gebruiken, maar onvoldoende budget heeft om een werknemer in dienst te nemen. Binnen de sociale economie vind je misschien een partner die kan bijspringen op drukke momenten. De individuele tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen zijn*

*dan weer interessant als je iemand voor een langere periode in de organisatie wil. Daar staat wel tegenover dat die persoon extra begeleiding nodig heeft. Verwacht van die persoon dus niet dezelfde prestaties als van een gewone werknemer, maar beschouw het als iemand die aan je zijde loopt en helpt of enkele deeltaken overneemt. Een extra handje hulp dus, op de drukste momenten.*

*In dit dossier lijsten we de mogelijkheden op en onderzoeken we tegelijk of ze een meerwaarde betekenen voor jeugdverblijven en kampeerterreinen. Is dat het geval, dan diepen we dit nog verder uit. We vermelden waar je terecht kan en wat je er precies mag van verwachten, geïllustreerd met mooie praktijkvoorbeelden.*



# Wegwijs in de sociale economie

Een aantal van de tewerkstellingsmaatregelen bevinden zich binnen het beleidsdomein van de sociale economie. De sociale economie bestaat uit verschillende bedrijven en initiatieven die erkend zijn door de overheid. Die bedrijven genieten van bepaalde tegemoetkomingen, voornamelijk in loon en begeleiding.

De sociale economie bestaat uit beschutte en sociale werkplaatsen (ook maatwerkbedrijven genoemd) en de lokale diensteneconomie. Beschutte en sociale werkplaatsen opereren op dezelfde markt als andere bedrijven, maar hebben een andere doelstelling. Hun doelstelling is in de eerste plaats arbeid creëren. Arbeid krijgt dus voorrang op kapitaal zonder daarbij de rendabiliteit van het bedrijf in het gedrang te brengen. De lokale diensteneconomie heeft dezelfde doelstellingen als maatwerkbedrijven, maar voert specifieke opdrachten uit in opdracht van een overheid.

De activiteiten uitgevoerd door de sociale economie sluiten dikwijls aan bij de taken verbonden aan het uitbaten van een jeugdverblijf of kampeerterrein. Het betreft bijvoorbeeld groenonderhoud, poetsen, klussen ... Wil je enkele van deze taken uitbesteden, dan is een samenwerking met één van deze bedrijven zeker mogelijk. De bedrijven staan open voor zowel particulieren, vzw's als andere juridische rechtspersonen.

Sociale economiebedrijven leveren dezelfde kwaliteit als reguliere bedrijven en werken in veel gevallen aan de gewone marktprijs. Als jeugdverblijf betaal je dus voor de geleverde prestaties en moet je niet voorzien in werk materiaal of bijkomende verzekeringen (tenzij anders afgesproken bij de eerste kennismaking). De subsidies die de bedrijven ontvangen, dienen vooral voor de begeleiding waarin de sociale en beschutte werkplaatsen voorzien en als compensatie voor de lagere productiviteit van de doelgroep.

## DE ZOEKTOCHT NAAR MAATWERKBEDRIJVEN

### *Beschutte werkplaatsen*

Een beschutte werkplaats is een tewerkstellingsplaats voor personen met een arbeidshandicap, die niet terecht kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan tijdelijk of definitief zijn. Ondersteunend en op maat werken zijn cruciaal om in overeenstemming met de capaciteiten van de werknemers hun beroepsactiviteit uit te oefenen.

In Vlaanderen zijn er momenteel 49 beschutte werkplaatsen erkend, die allemaal lid zijn van de koepelorganisatie Groep Maatwerk. Op hun website [www.groepmaatwerk.be](http://www.groepmaatwerk.be) vind je een databank waar je de diverse bedrijven terugvindt. Je kan zoeken op activiteit en locatie. Beschutte werkplaatsen zijn actief in de meest uiteenlopende sectoren waarvan groenzorg, houtbewerking, informatica, mailing en metaalbewerking enkele relevante voorbeelden zijn voor onze sector. De activiteiten kunnen zowel bij de klant als in het maatwerkbedrijf worden uitgevoerd.

### *Sociale werkplaatsen*

Sociale werkplaatsen hebben als doel om in een beschermde werkomgeving tewerkstelling te garanderen aan zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. Het gaat om mensen die door een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren moeilijk een arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden. De doelgroep bestaat vooral uit werkzoekenden die minimum vijf jaar inactief zijn, laaggeschoold zijn en fysieke, psychische of sociale beperkingen hebben.

In Vlaanderen zijn er momenteel 92 werkplaatsen erkend. Een derde van die erkenningen gaat naar de kringwinkels. Natuur- en groenonderhoud vertegenwoordigt 30 % van de erkenningen en 20 % van de arbeidsplaatsen. Sociale werkplaatsen zijn o.a. actief in de sectoren van schoonmaak en onderhoud, bouw en renovatie, energiesnoeiers en textielverwerking.

SST vzw (Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling) is de koepelorganisatie en vertegenwoordigt 89 werkplaatsen. Sociale werkplaatsen vind je terug via een tool op hun website [www.sst.be](http://www.sst.be) (links klikken op "maatwerkbedrijven en arbeidszorgcentra", dan bovenaan klikken op "zoek een maatwerkbedrijf en arbeidszorginitiatief").

### *Vraag en aanbod*

Het kan best dat het aanbod van de beschutte of sociale werkplaats in je buurt niet volledig aansluit bij de noden van het jeugdverblijf of kampeerterrein. Stopt de zoektocht dan? Neen, omdat arbeid centraal staat, kan het best zijn dat het bedrijf de opdracht toch aanvaardt als zou blijken dat het een win-winsituatie oplevert. Ga bij twijfelgevallen dus zeker in overleg.

**De Hagaard (Overijse) is een jeugdverblijf type C. Enkele jaren geleden werd in de opstartfase samengewerkt met 3WPlus en Ijsedal, twee bedrijven uit de sociale economie. Aan het woord is uitbater Marleen Gordts.**

**Waarvoor werden de bedrijven gecontacteerd?**

3Wplus is een sociale werkplaats en werd in de eerste plaats gecontacteerd voor hun fietsverhuur (een activiteit die jammer genoeg gestopt is), maar tijdens de kennismaking werd al snel duidelijk dat ze veel meer in hun aanbod hadden, zoals het reinigen van de ramen. Ijsedal is een beschutte werkplaats en kreeg van ons een schildersopdracht.

**Wat was de motivatie om met deze bedrijven samen te werken?**

Als je kiest voor een beschutte of sociale werkplaats, dan doe je dat vanuit ethische overwegingen. Vooral de sociale werkplaatsen vind ik interessant omdat die bedrijven werken met mensen die omwille van diverse redenen echt uit de boot vallen. Voor deze mensen is er weinig begrip.

**Op een goede schilder moet je soms lang wachten. Ben je sneller bediend door een sociale of beschutte werkplaats?**

Nee, die bedrijven worden veel gevraagd waardoor ze eveneens werken met een wachtlijst. Om een voorbeeld te geven: op de offerte voor de schildersopdracht heb ik zes maanden moeten wachten. Dat vind ik te lang.

**Klopt het dat een sociale of beschutte werkplaats niet per definitie goedkoper is?**

Dat klopt. Je betaalt deze bedrijven evenveel als de bedrijven op de reguliere arbeidsmarkt en dat wringt soms een beetje.

**Waarom? Ze leveren toch dezelfde kwaliteit?**

Misschien is dit het geval bij goed afgebakende eenvoudige opdrachten zoals een verpakkingsopdracht, maar niet bij het schilderen waarvoor scholing belangrijk is. Ik had het gevoel dat dit bedrijf daarin onvoldoende investeerde en de klant dan susterde met de doelgroep als excuus. Ik vind dat niet professioneel. Als je dezelfde tarieven rekent, moet je ook met dezelfde passie werken en het niet beschouwen als een bijkomende bron van inkomsten.

**Hoeveel engagement vraagt een samenwerking met een beschutte of sociale werkplaats?**

Dat hangt af van de opdracht. Voor de schildersopdracht was er één begeleider voor 4 personen. Dat vond ik onvoldoende en ik voelde me verplicht om bij te springen bij de begeleiding.

**Is een samenwerking met een sociale of beschutte werkplaats eigenlijk wel zinvol voor een uitbater?**

Ja, maar je moet toch wat ervaring opdoen. We hebben geleerd dat je goede afspraken moet maken en dat niet alles in hun aanbod even geschikt is, al lijkt dit wel zo. Poetsen bij een groepswissel is bijvoorbeeld niet geschikt omdat dit snel moet gebeuren, maar voor een grote schoonmaak kan het dan weer wel.

**En het onderhoud van een domein?**

Dit is inderdaad ook een goed voorbeeld. Maar bevrage dan wat ze precies doen. Het kan best zijn dat er maar een beperkt aantal opdrachten uitgevoerd worden waardoor je nog een extra firma moet contacteren.



## DE MOGELIJKHEDEN VAN DE LOKALE DIENSTENECONOMIE

De lokale diensteneconomie bestaat uit een aanvullend dienstenaanbod in opdracht van een overheid. Het doel is om via aanvullende diensten (diensten die zonder een overheidstussenkomst niet beschikbaar zouden zijn) werklozen een traject aan te bieden waardoor ze terug aansluiting vinden bij de reguliere economie. Voorbeelden van aanvullende diensten zijn buurtgerichte kinderopvang, fietspunten, sociale restaurants ... Voor jeugdverblijven en kampeerterreinen is vooral het aanbod van klusdiensten en groenonderhoud interessant.

In Vlaanderen zijn er 225 organisaties actief in de lokale diensteneconomie, goed voor meer dan 2 500 doelgroepmedewerkers. Koepel Lokale Diensteneconomie is de koepelorganisatie ([www.lokalediensteneconomie.be](http://www.lokalediensteneconomie.be)). Voor een overzicht van de mogelijkheden kan je terecht op de website [www.socialeconomie.be](http://www.socialeconomie.be) (klikken op "ondernemingen en lokale diensteneconomie").

**Sint-Jansburg (Malle) is een jeugdverblijf type C dat gebruik maakt van de karweidienst van Kina vzw. We hadden een gesprek met uitbater Geert Bosschaert.**

#### **Hoe ben je bij Kina terecht gekomen?**

Door veranderende uren bij ons personeel konden bepaalde taken niet meer uitgevoerd worden. Zo kwamen we via het OCMW van Malle bij Kina vzw terecht. Deze vzw richt zich op sociale tewerkstelling en we konden hen inschakelen voor de jaarlijkse grote schoonmaak, een taak van ongeveer 60 uur.

#### **Kan je ook beroep doen op Kina voor de schoonmaak tijdens groepswissels?**

Dat is in de praktijk moeilijk, aangezien je flexibel moet kunnen inspelen op vertrekkende en aankomende groepen en zij met vaste urenblokken in de voor- en namiddag werken.

#### **Weet je waaraan je te verwachten?**

Er worden duidelijke afspraken gemaakt met de coördinator. Zij leveren mankracht en zorgen voor de verzekeringen, wij voor het werkmateriaal. De dag zelf werken ze zelfstandig.

#### **Werkt Kina vzw goedkoper dan een gewoon poetsbedrijf?**

Je betaalt 17 euro per uur en de verplaatsingskosten. Dit lijkt op het eerste zicht goedkoper, maar omdat de productiviteit iets lager ligt, worden er meer uren gepresteerd. Kijk je naar de totaliteit, dan is de kostprijs van de karweidienst gelijk aan die van een gewoon poetsbedrijf.

#### **Raad je een samenwerking met Kina aan bij andere uitbaters?**

Voor jeugdverblijven die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen, is het zeker een aanrader. De prestaties zijn minstens even goed als dat van een regulier poetsbedrijf.

## **EEN HELPENDE HAND VAN EEN WERKGESTRAFTE**

Op jaarbasis worden ongeveer 10 000 mensen na een licht vergrijp veroordeeld tot een werkstraf. De duur van de straf schommelt tussen 20 en 300 uur. Bij recidive kan de duur verhoogd worden tot 600 uur. Het werk is uiteraard onbezoldigd.

De taken die de werkgestrafte mag uitvoeren, zijn o.a. onderhoud van gebouwen en domeinen, keukenhulp en administratief werk. Enkel vzw's, stichtingen met sociaal oogmerk of gemeentelijke/provinciale overheden kunnen een werkgestrafte tewerkstellen. Aanmelden gebeurt bij het justitiehuis van het arrondissement. De omkaderingsdienst alternatieve gerechtelijke maatregelen en de justitie-assistent zoeken dan een geschikte werkgestrafte en bieden ondersteuning gedurende de volledige uitvoering van de straf. In geval van moeilijkheden kan je ook bij hen terecht. In het slechtste geval kan de samenwerking beëindigd worden. Meer info op [www.werkstraf.be](http://www.werkstraf.be).

**Piet Termont is uitbater van Moerkensheide, jeugdverblijf type C in De Pinte, en krijgt op regelmatige basis hulp van werkgestraften.**

#### **Wie zijn die werkgestraften?**

We hebben ongeveer 20 werkgestraften over de vloer gehad en dit waren overwegend jongeren tussen 20 en 30 jaar. Over hun achtergrond weet ik nooit iets, toch zijn het geen zware criminelen of daders van zedenfeiten. Velen hebben bijvoorbeeld nog een job binnen de reguliere arbeidsmarkt.

#### **Hoe ben je bij de inrichtende organisatie terecht gekomen?**

Het gerechtelijk arrondissement Gent heeft ons gecontacteerd via het justitiehuis. Ze waren op zoek naar een geschikte locatie buiten Gent. Bij ons kunnen werkgestraften altijd iets zinvol doen op tijdstippen die voor hen het best passen. Bovendien doen ze iets voor een doelgroep die aansluit bij hun leefwereld, nl. jeugd.

#### **Wat was de motivatie om zo'n samenwerking op te zetten?**

Op de vraag van de justitie-assistent heb ik spontaan ja gezegd. Ik vind dat deze jongeren een tweede kans verdienen. Dat ze die kans kunnen grijpen bij ons door nuttig werk te verrichten, juich ik toe. 't Is in ieder geval beter dan een gevangenisstraf uit te zitten. Bovendien worden zo taken uitgevoerd waar we met onze huidige personeelsbezetting te weinig tijd voor hebben.

#### **Welke taken worden er precies uitgevoerd?**

Dat hangt af van de kwalificaties van de werkgestrafte. Onlangs hadden we een buitenschrijnwerker die ons heeft geholpen met de realisatie van een fietsenberging. Maar het verloopt soms ook anders, dan heeft iemand meer hulp nodig of is de motivatie weg.

#### **Hoe reageer je op iemand die niet gemotiveerd is?**

Werkgestraften zijn geen betaalde beroepskrachten, dus ben ik minder strikt.

Wat gerealiseerd is, is gerealiseerd. Enkel als ik bijvoorbeeld bedreigd word of bij iemand die herhaaldelijk zonder reden afwezig blijft, neem ik contact op met de justitie-assistent. Dan wordt de overeenkomst verbroken.

#### **Gebeurt dit frequent?**

Neen. Bij ons is er slechts twee keer een overeenkomst verbroken. Dat is ook logisch, meestal willen werkgestraften een gevangenisstraf of een enkelband vermijden.

#### **Hoe verloopt de samenwerking met de justitie-assistent?**

Er wordt gebeld met de vraag of er werk is voor een werkgestrafte (*nvdr. na een jarenlange samenwerking weet de justitie-assistent goed wat er van de werkgestrafte verwacht wordt*). Als dit het geval is, wordt een afspraak gemaakt en worden de taken met de werkgestrafte en de assistent besproken en op papier vastgelegd. Daarna verloopt de opvolging telefonisch, op een onverwacht bezoek voor de werkgestrafte na. Het traject wordt afgerond met een nieuwe afspraak voor een evaluatie.

#### **Wie zorgt voor de werkkledij, het werkmateriaal en de verzekeringen?**

Voor de werkkledij en het werkmateriaal staan wij in, de verzekeringen worden geregeld door justitie.

# Individuele tewerkstellingsmaatregelen

*Om mensen terug naar de reguliere arbeidsmarkt te leiden, maakt de overheid ook gebruik van diverse individuele tewerkstellingsmaatregelen. Via zo'n tewerkstellingsmaatregel zijn bepaalde mensen in het jeugdtoerisme tewerkgesteld. Een overzicht geven van de verschillende maatregelen is echter niet zo evident. De zesde staats-hervorming, waarbij bevoegdheden werden overgedragen van het federale naar het Vlaamse niveau, zorgt er nl. voor dat veel van de maatregelen zijn geschrapt, opgeschort of binnenkort worden hervormd. Hieronder sommen we enkele maatregelen op die voorlopig overeind blijven, zonder daarom volledig te zijn.*

## ARTIKEL 60§7

Artikel 60§7 is een tewerkstellingsmaatregel waarbij het OCMW een baan van bepaalde duur bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Het aangeboden contract is in principe voltijds, maar kan gedurende een periode van maximum 6 maanden ook halftijds. Minder uren zijn uitgesloten.

Het OCMW kan de werknemer onder artikel 60§7 in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een privéonderneming. Het OCMW blijft in dit laatste geval de juridische werkgever.

De tewerkstellingsplaats kan een bedrijf zijn uit de sociale economie, een vzw of een privéonderneming. Onder privéonderneming wordt een natuurlijke persoon of privaatrechtelijke persoon verstaan met

of zonder winstoogmerk. De uitbating van een jeugdverblijf of kampeerterrein komt dus in aanmerking, al hangt veel af van het beleid dat het lokale OCMW voert. Sommige OCMW's werken niet met tewerkstellingsplaatsen of gaan er niet actief naar op zoek. Andere OCMW's verwachten dat je na de tewerkstelling onder artikel 60§7 de werknemer een contract onbepaalde duur aanbiedt. Ook qua werkmateriaal en beroepskledij zijn er verschillen, soms voorziet het OCMW in het nodige, soms is dit de taak van de tewerkstellingsplaats. Voor meer duidelijkheid neem je dus best contact op met het OCMW in je gemeente.

Het OCMW ontvangt van de overheid een subsidie voor de duur van de tewerkstelling. Voor een voltijds equivalent bedraagt de subsidie 1 156,53 euro, voor een halftijds equivalent 500 euro. Dit kan bovendien gecumuleerd worden met de doelgroepkorting voor -25-jarigen (zie pagina 8). Dit wil zeggen dat een werknemer onder artikel 60§7 per definitie goedkoper is dan een werknemer uit de reguliere arbeidsmarkt.

Voor een jeugdtoeristische uitbating die door de hoge loonkost gewone werknemers niet kan aanwerven, kan dit een interessante maatregel zijn, op voorwaarde dat je als uitbater extra tijd en energie kan investeren in begeleiding. Hoeveel je uiteindelijk moet betalen aan het OCMW, hangt opnieuw af van de regio. Soms betaalt je het loon verminderd met de subsidie, soms is het volledig gratis.

Omdat het OCMW de juridische werkgever is, val je niet onder de verplichtingen van de werkgever. Je betaalt enkel een factuur aan het OCMW.

## PLAATSELIJK WERK-GELEGENHEIDSAGENTSCHAP (PWA)

In elke gemeente (of in een groep van gemeenten) is er een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap aanwezig. Dit agentschap heeft als opdracht om langdurig werklozen, mensen die leven van een leefloon en andere rechthebbenden op financiële hulp te begeleiden naar werk. Dit werk bestaat uit activiteiten die niet worden uitgevoerd binnen het normale arbeidscircuit en kan verschillen van agentschap tot agentschap. De PWA-werknemer (PWA'er) kan o.a. tewerkgesteld worden bij particulieren, vzw's, lokale overheden en niet-commerciële verenigingen.

Het PWA is de werkgever en bezorgt de werknemer een arbeidsovereenkomst. Wie beroep doet op een PWA'er, betaalt het agentschap vervolgens uit in PWA-cheques. De kostprijs van de cheques hangt af van de aard van tewerkstelling en van het agentschap. Als de PWA'er verplaatsingskosten heeft, kan het PWA ook een gedeeltelijke of volledige tegemoetkoming in die kosten eisen.

Wil je een PWA'er aanwerven, dan vraag je dit aan bij het PWA in de gemeente waar het jeugdverblijf of kampeerterrein is gelegen. Wordt de aanvraag goedgekeurd, dan stuurt het PWA een kandidaat. Heb je zelf iemand die in aanmerking komt, dan kan je dit aan de PWA-beambte doorgeven.

In de nabije toekomst (hoogstwaarschijnlijk vanaf 1 juli 2017) wordt een PWA'er tewerkgesteld onder het stelsel "wijkwerking". Wat de praktische modaliteiten zullen zijn, is nog niet helemaal duidelijk, maar wellicht zal het grondig veranderen.





## MAATREGELEN UIT DE OUDE DOOS

Het kan best zijn dat een collega-uitbater in een gesprek tewerkstellingsmaatregelen aanhaalt waarop je geen beroep meer kan doen. Dit kan zijn omdat de maatregel is afgeschaft, wordt geregulariseerd of zich in een uitdoofscenario bevindt. Hieronder listten we enkele van die maatregelen op die nog wel een tijdje zullen circuleren:

- DAC (Derde Arbeidscircuit)
- GESCO (Gesubsidieerde contractuelen)
- WEP-Plus (Werkervaringsprojecten)
- ACTIVA-maatregelen
- SINE (Sociale Inschakelingseconomie)
- Doorstroomprogramma

Onderstaande maatregelen zijn in onze sector niet van toepassing

- Invoeginterim
- KB 500

## BEGELEID WERKEN

Begeleid werken is er voor gemotiveerde mensen die graag in een gewone werkomgeving werken, maar dit omwille van een fysieke of verstandelijke of seniële beperking, autisme, psychische of sociale problemen niet kunnen. Begeleid werken is onbezoldigd en beperkt in tijd. Het kan variëren van enkele uren tot enkele dagen per week.

De Dienst Begeleid Werken gaat op zoek naar geschikte werkopdrachten en voorziet in persoonlijke ondersteuning van de begeleid werker tot die de taak zelfstandig kan uitvoeren. Daarna wordt de begeleiding afgebouwd, maar blijft de dienst wel beschikbaar. Op die manier komt de dienst en de organisatie die werkt met een begeleid werker tot een win-winsituatie. De persoon neemt via zinvolle arbeid deel aan de samenleving, terwijl je als uitbater geholpen wordt in het uitvoeren van enkele taken. Een begeleid werker vervangt nooit een andere werknemer, maar staat iemand bij.

Voordat de opdracht start, stelt de jobcoach een raamovereenkomst en een afsprakennota op. Dit kan ook opgesteld worden voor een opdracht bij een particuliere uitbater.

Het jeugdverblijf of het kampeerterrein voorziet in werkmateriaal en werk-kledij en houdt daarbij rekening met het ARAB (Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming), zelfs als het om onbezoldigd werk gaat. De jobcoach zorgt

er tot slot voor dat de begeleid werker goed verzekerd is. Bepaalde verzekeringen worden afgesloten door de Dienst Begeleid Werken, andere door de uitbater. Meer info op [www.begeleidwerken.be](http://www.begeleidwerken.be).

## DE DOELGROEPENKORTING

De Vlaamse regering heeft ervoor gekozen tal van tewerkstellingsmaatregelen die betrekking hebben op de vermindering van werkgeversbijdragen (bijv. Activa) te hervormen. Dit resulteert sinds 1 juli 2016 in een korting voor jongeren (-25 jaar), ouderen (+55 jaar). Als uitbater treed je, in tegenstelling tot de andere individuele tewerkstellingsmaatregelen, op als werkgever maar geniet je kortingen op het loon omdat je werkt met een specifieke doelgroep.

De doelgroepvermindering voor -25-jarigen bestaat uit een korting op de RSZ-bijdrage en dit voor maximum acht kwartalen. Het bedrag van die korting varieert in functie van de categorie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoolde en middengeschoolde jongeren en leerlingen die specifieke leerovereenkomsten hebben afgesloten.

De doelgroepvermindering voor +55-jarigen bestaat eveneens uit een korting op de RSZ-bijdrage en geldt zowel voor behoud als aanwerving van personeel. De korting voor het behouden van personeel ligt wel lager dan bij het aanwerven ervan. Bovendien verschilt de korting ook per leef-

tijdscategorie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de groep 55-59 jaar en +60 jaar.

Een -25-jarige of +55-jarige werknemer die in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering, beschikt over een inschrijvingsbewijs (via de VDAB). Dit kan vervolgens doorgegeven worden aan het sociaal secretariaat dat zorgt dat de vermindering wordt toegekend.

*Meer info over de doelgroepenkorting:  
[www.werk.be/online-diensten/  
doelgroepverminderingen](http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen).*

## DE VLAAMSE ONDERSTEUNINGSPREMIE (VOP)

Een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap tewerkstelt, heeft onder bepaalde voorwaarden recht op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). De premie dient als compensatie voor het rendementsverlies en om de integratie van die werknemer te bevorderen. De premie bestaat uit een percentage van het referetoon en wordt toegekend gedurende twintig kwartalen. Deze periode kan nog verlengd worden.

De VDAB onderzoekt of de werknemer in aanmerking komt voor de premie. Het departement Werk en Sociale Economie betaalt vervolgens de premie uit. Meer info op [www.werk.be/online-diensten/vlaamse-ondersteuningspremie-vop](http://www.werk.be/online-diensten/vlaamse-ondersteuningspremie-vop).

**Bielebale vzw beheert een jeugdverblijfcentrum type C voor 159 personen, opgesplitst in drie zelfkookentiteiten. Daarnaast beheert de vzw ook zes vakantiehuizen onder de naam Casa Ametza en onderhouden ze de gemeentelijke sporthal. Het gros van de arbeid wordt geleverd door 9 personen met een beperking. Aan het woord is Tine Boiy.**

### Waarom stelt de vzw zich tot doel sociale tewerkstelling te realiseren?

Het jeugdverblijf bestaat 10 jaar en is een spin-off van De Ploeg vzw, een gespecialiseerd opleidings- en begeleidingscentrum (GOB) dat reeds 30 jaar actief is. Enkele jobcoaches binnen De Ploeg ervaren in hun vrije tijd het tekort aan toegankelijke vakantieverblijven, vooral als het groepen van personen met een beperking aanging. Zo rijpte het idee om twee doelstellingen te verstrengelen: een jeugdverblijf creëren waar iedereen terecht kan én een plaats waar personen met een beperking een volwaardige job uitvoeren. Sociale tewerkstelling is dus inherent aan onze organisatie.

### Hoeveel van jullie werknemers komen in aanmerking voor een VOP?

Voor vier mensen krijgen we een VOP. Momenteel is nog één iemand in opleiding met een GIBO (gespecialiseerde individuele beroepsopleiding, zie verder). Als deze goed verloopt, stroomt zij ook door naar een VOP-tewerkstelling. Onze medewerkers zijn allemaal op deeltijdse basis in dienst en werken in blokken van 5 uren.

### Hoeveel bedraagt de premie?

De premie wordt berekend op het brutoloon en de patronale bijdragen. In het eerste jaar bedraagt de premie 40 %, in het tweede jaar 30 % en in het derde en vierde jaar 20 %. Als je een heraanvraag doet, kan (na een kort onderzoek) de premie behouden blijven of verhogen. Dit laatste kan tot maximum 60 %.

### Wie krijgt de premie precies?

De personen met een beperking krijgen hun normaal loon net zoals de collega's. Per kwartaal krijg je als werkgever de premie uitbetaald.

### Moet je voor de personen begeleiding voorzien?

Ja, ondersteuning op de werkvloer voorzien we intern. Bij het uitzoeken welke begeleiding iemand nodig heeft, kan je wel beroep doen op een GOB, zoals De Ploeg er één is. Deze vind je in elke provincie terug. Zij helpen o.a. bij het uitwerken van een werkmethode en sturen bij waar nodig. Met een dagplan bijvoorbeeld kunnen de VOP-medewerkers bij ons zelfstandig aan de slag.

### Waaruit bestaat een GIBO?

Het is een opleiding zoals een IBO (individuele beroepsopleiding) van de VDAB, maar specifiek voor personen met een arbeidshandicap. Het grote verschil met IBO is dat de persoon begeleid wordt door een GOB dat zorgt voor de methodische ondersteuning en dat de opleiding geen kosten meebrengt voor de werkgever.

### Het OCMW stelt mensen tewerk via artikel 60. Jullie hebben ook gebruik gemaakt van deze maatregel?

Klopt. Net voor de start van ons tweede jeugdverblijf waren er nog veel klusjes. Hiervoor wilde het OCMW iemand detacheren die beschikte over de juiste competenties. Het was dus een win-winsituatie.

### Welke afspraken zijn er toen gemaakt tussen het OCMW en jullie vzw?

Het OCMW stelde de gedetacheerde drie maanden deeltijds tewerk zonder dat wij hiervoor een bijdrage dienden te betalen in de verloning. Nadien hadden we ook geen verplichtingen meer.

# Werkplekleren

*De VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) ondersteunt iedereen die dit wenst in de verdere ontwikkeling van zijn/haar loopbaan. Concreet bestaat de ondersteuning uit diverse opleidingsmaatregelen. Werkplekleren is daarvan een onderdeel. Er zijn vier interessante mogelijkheden voor jeugdverblijven en kampeerterreinen.*

## DE OPLEIDINGSSTAGE

Als jeugdverblijf kan je een werkzoekende die opleiding volgt bij de VDAB of een onderwijspartner, een stageplaats aanbieden. De stagiair kan zo ervaring opdoen in een echte werkomgeving.

Voor een stagiair hoef je geen loon te betalen. Bovendien betaalt de VDAB de verplaatsingskosten en zorgen ze voor een arbeidsongevallenverzekering.



De opleidingen die worden aangeboden zijn divers. Relevant voor onze sector zijn bijv. kok, hulpkok, schilder, schoonmaker of secretariaatsmedewerker. Een uitgebreide lijst vind je op de website van de VDAB.

Wil je als jeugdverblijf een stageplaats aanbieden, dan breng je de VDAB hiervan op de hoogte. Dit kan op het algemeen telefoonnummer (0800/30.700) of door je te registreren op hun website (<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers>). Daarna klik je door op "meld een leerplek". De VDAB zoekt vervolgens naar een geschikte kandidaat.

## DE INSTAPSTAGE

De instapstage van drie maanden is een variant op de opleidingsstage en is gericht op een schoolverlater jonger dan 25 jaar en zonder diploma secundair onderwijs. Bij een voltijdse stage betaal je als uitbater 200 euro stagevergoeding waarop je geen sociale bijdragen betaalt.

Wat wordt van je verwacht? Per sector bestaat er een voorbeeld van opleidingsplan, een plan dat je als uitbater moet opstellen. Daarin beschrijf je de stageopdracht en de manier waarop je de stagiair zal begeleiden. Op het einde van de stage geef je een overzicht van de competenties die de stagiair heeft verworven. De VDAB helpt je bij de organisatie van de stage en volgt de evolutie van de stagiair mee op. Vind je de instapstage een interessante formule voor je jeugdverblijf, breng dan opnieuw de VDAB op de hoogte. Dit kan via een onlineformulier of rechtstreeks na registratie op de VDAB-site. Klik in dit geval door op "ik wil een federale instapstage melden". De VDAB zoekt dan opnieuw de geschikte persoon.

## DE INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING (IBO)

Via een IBO kan je een werkzoekende met de hulp van de VDAB gedurende 1 tot 6 maanden gericht en op maat opleiden voor de specifieke taken verbonden aan een jeugdverblijf. Voorwaarde is wel dat je de werkzoekende daarna een contract voor onbepaalde duur aanbiedt. Een contract voor bepaalde duur is in principe niet mogelijk, tenzij je kan aantonen dat je regelmatig met contracten bepaalde duur werkt. Tijdens de opleiding betaal je de werkzoekende geen loon of RSZ, maar een productiviteitspremie.



**De Karmel is een jeugdverblijf type C in Brugge. Voor het bouwen van een nieuw vrijwilligershuis kon Frederik De Clercq extra ondersteuning krijgen via een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO).**

**Hoe ben je bij een BIO terecht gekomen?**

We werken reeds verschillende jaren samen met het leerwerkbedrijf Loca Consult. Toen WEP-Plus werd geschrapt, stelden ze zelf enkele alternatieve stages voor. Van de vier opleidingsmogelijkheden kozen we voor de BIO.

**Waarom precies deze vorm van werkplekieren?**

Aan deze vorm van werkplekieren zijn bijna geen verplichtingen verbonden. Loopt de opleiding af, dan kan ook de samenwerking stoppen. Je bent dus niet verplicht om bijvoorbeeld die persoon aan te werven. Nog een voordeel is dat de opleiding meerdere maanden duurt, waardoor er toch een zekere band kan worden opgebouwd met de organisatie.

**Wat was de motivatie om zo'n samenwerking op te zetten?**

Als uitbater hecht ik veel belang aan de sociale rol die wij vervullen met ons jeugdverblijf en dat zie ik ruimer dan groepen ontvangen. Een jeugdverblijf is een kleinschalige tewerkstellingsplaats, ideaal om mensen binnen de arbeidsmarkt een tweede kans te geven. Als ze die kans grijpen en ze kunnen ons jeugdverblijf als referentie geven, dan help je ze op weg. Vinden ze dankzij deze referentie een andere job, dan doet dit bijzonder deugd. Dat het ondertussen ook een goedkope ondersteuningskracht is voor de organisatie, is meegenomen.

**Welke mensen maken gebruik van een BIO?**

Dat is divers. Wij hebben een afspraak met het leerwerkbedrijf dat de mensen die ze doorsturen, gemotiveerd moeten zijn. Hierdoor zijn het vaak mensen die door tegenslag zoals ontslag of medische redenen tijdelijk niet meer terecht kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. In veel gevallen zijn het 50-plussers, soms jongeren. De leeftijdscategorie tussen 30 en 50 hebben we hier nog nooit gehad.

**Welke taken kunnen er uitgevoerd worden door een BIO?**

Laatst werd de BIO vooral gebruikt voor het mee helpen realiseren van een nieuw vrijwilligershuis. Maar in principe geven we dit een ruimere invulling: klussen, poetsen, koken ... alles wat gerelateerd is aan een jeugdverblijf. Dat maakt het werk ook aantrekkelijk.

**Is het niet de bedoeling om zich in één iets te specialiseren?**

De belangrijkste insteek van de stages zijn meestal het (opnieuw) aanleren van arbeidsattitudes. Het is dus geen BIO gericht op een specifieke opleiding zoals kok.

**Hoe ziet de overeenkomst er concreet uit?**

Voor een voltijds equivalent betaal je 750 euro per maand, maar je kan in alle vrijheid minder uren kiezen. Het loon betaal je via het sociaal secretariaat, maar dit moet wel via een speciale code, zodat er geen RSZ wordt afgehouden.

**Hoeveel engagement vraagt de begeleiding van de uitbater?**

Officieel ben ik de coach, maar in de praktijk wordt de BIO vooral ondersteund door het vaste personeel. Mijn opdracht als uitbater is hierdoor beperkt.

**Is dat geen probleem voor het leerwerkbedrijf?**

Neen. Op 6 maanden tijd worden maximum vier overlegmomenten georganiseerd. Daar wordt mijn input en ook dat van het personeel gewaardeerd.

**Kan een BIO ook vroegtijdig stopgezet worden?**

Ja, de overeenkomst kan door beide partijen stopgezet worden als daarvoor een grondige reden is.

**Raad je een BIO aan bij collega-uitbaters?**

Ja. De enige raad die ik meegeef is dat ze dit best niet combineren met nog andere tewerkstellingsmaatregelen die begeleiding vergen. Enkel zo blijft het beheersbaar. Mag ik tot slot nog een andere tip geven? Gepensioneerde mensen willen bovenop hun pensioen vaak nog wat bijverdienen. Je kan ze betalen in loon of met een vrijwilligersbijdrage. Het grote voordeel is dat ze tijd hebben en flexibel inzetbaar zijn. Zo hebben wij iemand gevonden via een oproep bij de lokale Okra-afdeling die regelmatig bijspringt voor de afwas.

Om in aanmerking te komen voor een IBO, moet de werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB en geen ontslag hebben genomen bij een vorige werkgever. De werkzoekende mag ook niet eerder bij je in dienst geweest zijn, al zijn er wel twee uitzonderingen: als uitzendkracht die 10 werkdagen in een 5-dagenstelsel of 12 werkdagen in een 6-dagenstelsel werkte; of als jobstudent op voorwaarde dat competenties nog moeten aangeleerd of bijgeschaafd worden.

Na het insturen van een aanvraag (dezelfde procedure als bij een opleidingsstage) helpt de VDAB je in de zoektocht naar een geschikte kandidaat. Heb je zelf iemand op het oog, dan kan je de aanvraag voor een IBO ook online, via het algemene telefoonnummer of via een VDAB-kantoor aanvragen. Als uitbater moet je tot slot ook een opleidingsplan opstellen. Voorbeelden vind je in dezelfde databank als die van de instapstage.

Tot slot nog dit: wil je voor een kandidaat die tot de kansengroep behoort, een IBO contract afsluiten, dan kom je in aanmerking voor een GIBO (gespecialiseerde IBO), wat extra voordelen oplevert.

## DE BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST (BIO)

Een BIO biedt een wettelijk kader om een kandidaat (werkzoekende, werknemer, zelfstandige, student of buitenlander die in België mag werken) op vrijwillige basis een betaalde stage aan te bieden. Een BIO is dus geen arbeidscontract, maar een opleidingscontract waarbij vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer.

Een BIO is pas geldig als aan alle vormvereisten is voldaan en als ze goedgekeurd wordt door de VDAB. In onderstaande gevallen is een BIO alvast uitgesloten:

- met werknemers die een opleiding volgen in het kader van een lopende arbeidsovereenkomst
- arbeidsprestaties van leerlingen, studenten en cursisten in het kader van hun opleiding
- stages die voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep
- verplichte stages die leiden tot het behalen van een diploma of getuigschrift

Heb je zelf iemand op het oog, dan vul je het opleidingsplan (zie opnieuw databank opleidingsplannen) in en stuur je dit ten laatste de week voor de start van de BIO door naar de VDAB-medewerker van je eigen provincie (zie mailadressen in kader). De medewerker neemt dan contact op. Wens je hulp van de VDAB in de zoektocht naar een kandidaat, dan kan je terecht op het algemeen telefoonnummer (0800/30.700) of na registratie op hun website. Klik daarna door op "meld een leerplek".

### VDAB medewerker per provincie

- West-Vlaanderen: [wim.seynaeve@vdab.be](mailto:wim.seynaeve@vdab.be)
- Antwerpen: [kim.vandepuut@vdab.be](mailto:kim.vandepuut@vdab.be)
- Oost-Vlaanderen: [sofie.devos@vdab.be](mailto:sofie.devos@vdab.be)
- Limburg: [ruddi.swinnen@vdab.be](mailto:ruddi.swinnen@vdab.be)
- Vlaams-Brabant: [els.blondeel@vdab.be](mailto:els.blondeel@vdab.be)
- Brussel: [maria.vleminckx@vdab.be](mailto:maria.vleminckx@vdab.be)

De beslissing of een jeugdlogies als stageplaats geschikt is, moet genomen worden door het opleidingscentrum dat de opleiding organiseert en de cursist begeleidt. Wil je je jeugdverblijf of kampeerterrein registreren als stageplaats, dan neem je contact op met het opleidingscentrum. Particulieren komen niet in aanmerking.

De cursist moet in het jeugdverblijf een begeleider krijgen die de juiste manier van werken aanleert, die het verloop van de opleiding in goede banen leidt en de cursist kan evalueren. Het jeugdverblijf moet ook alle middelen ter beschikking stellen die de cursist nodig heeft voor de uitvoering van het werk.

# HUIS WERK 45

In januari verschijnt HuisWerk 45, met daarin een dossier over dieren.

Dieren op het domein van het jeugdverblijf zijn een leuk extraatje. Ze zijn de ideale verwerkers van etensresten en hebben op de jongste leeftijdsgroepen een serieuze aantrekkingskracht. Daar staat tegenover dat wie dieren houdt, rekening moet houden met dierenwelzijn. In ons volgend dossier gaan we hier dieper op in en luisteren we naar uitbaters met ervaring.

Heb je zelf nog goede suggesties of tips of wil je reageren op dit thema, dan kan dat via het forum van [www.cjt.be/ondersteuning](http://www.cjt.be/ondersteuning) of door te mailen naar [ondersteuning@cjt.be](mailto:ondersteuning@cjt.be).

Wie trouwens iets extra wil doen, is steeds welkom op de redactievergadering van HuisWerk. We komen ongeveer tweemaal delijks samen. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen via [ondersteuning@cjt.be](mailto:ondersteuning@cjt.be) of tel. 09/210.57.75.