|  |
| --- |
| AANVRAAGFORMULIER Hernieuwing van het mandaat2024In het kader van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen en het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| **Ondernemingsnummer: ** |

|  |
| --- |
| Deel I: zelfevaluatie van het huidige inschakelingsmandaat(01.01.2020-31.12.2024)met het oog op een aanvraag tot hernieuwing van het mandaat |

**Vul dit zelfevaluatieformulier in voor elk inschakelingsproject waarvoor u een aanvraag tot hernieuwing van het mandaat voor 2025 indient**.**.**

**Naam van het in 2020 gemandateerde inschakelingsproject:**

………………………………………………………………………………………………...

## Inleiding

Dit zelfevaluatieverslag heeft betrekking op het in 2020 gemandateerde project.

Dit verslag beschrijft de elementen van het inschakelingsprogramma op basis waarvan sociale ondernemingen een inschakelingsmandaat hebben.

Het doel is de balans op te maken van de uitvoering van uw huidige inschakelingsprogramma, en meer bepaald van de drie delen waaruit uw inschakelingsprogramma bestaat:

1. Een begeleidings- en omkaderingsproject voor doelgroepwerknemers;
2. Een project voor competentieverwerving;
3. Een plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemer.

Deze zelfevaluatie heeft ook als doel u te helpen uw inschakelingsprogramma en uw aanvraag tot hernieuwing van het mandaat op elkaar af te stemmen.

Dit verslag maakt integraal deel uit van de aanvraag tot hernieuwing van het inschakelingsmandaat. Verwijzingen naar andere documenten worden niet in aanmerking genomen.

## Zelfevaluatie van de 3 delen van het gemandateerde inschakelingsprogramma

* 1. **Deel 1: het in uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) beschreven begeleidings- en omkaderingsproject voor doelgroepwerknemers**

Ter herinnering: voor dit deel moet uw inschakelingsprogramma de volgende elementen bevatten:

1. Middelen en tools waarover de sociale onderneming beschikt;
2. Nadere regels voor de sociale en professionele omkadering en begeleiding van de doelgroep (methodologie);
3. Verdeling van de totale tijd voor de projectomkadering tussen sociale en professionele begeleiding;
4. Aantal begeleiders en hun profiel[[1]](#footnote-1).

Zelfevaluatie: vermeld voor de uitvoering van deel 1 van uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) de volgende elementen:

* **sterktes**: de positieve interne elementen waarover de sociale onderneming controle heeft
* **zwaktes**: de negatieve elementen binnen de sociale onderneming waarover ze controle heeft en die voor verbetering vatbaar zijn
* **opportuniteiten**: de positieve externe mogelijkheden waaruit het inschakelingsprogramma eventueel profijt kan halen
* **bedreigingen**: externe problemen, obstakels of beperkingen die de uitvoering van het inschakelingsprogramma kunnen verhinderen of beperken.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterktes** |  |
| **Zwaktes** |  |
| **Opportuniteiten** |  |
| **Bedreigingen** |  |

* 1. **Deel 2: het in uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) beschreven project voor competentieverwerving**

Ter herinnering: voor dit deel moet uw huidige inschakelingsprogramma de volgende elementen bevatten:

1. Voorbereiding op de erkende externe validering van de competenties indien van toepassing;
2. Bij gebrek aan erkende externe validering van de competenties, interne opleidingen of specifieke acties;
3. De door het inschakelingsprogramma ontwikkelde of versterkte technische competenties en kennis en de door de sociale onderneming gebruikte methodes en/of tools (gebaseerd op de website [www.competent.be](http://www.competent.be));
4. De door het inschakelingsprogramma ontwikkelde of versterkte soft skills / taalkundige competenties en de door de sociale onderneming gebruikte methodes en/of tools (gebaseerd op de website [www.competent.be](http://www.competent.be));
5. De samenwerkingsverbanden met en zonder overeenkomst.

Zelfevaluatie: vermeld voor de uitvoering van deel 2 van uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) de volgende elementen:

* **sterktes**: de positieve interne elementen waarover de sociale onderneming controle heeft
* **zwaktes**: de negatieve elementen binnen de sociale onderneming waarover ze controle heeft en die voor verbetering vatbaar zijn
* **opportuniteiten**: de positieve externe mogelijkheden waaruit het inschakelingsprogramma eventueel profijt kan halen
* **bedreigingen**: externe problemen, obstakels of beperkingen die de uitvoering van het inschakelingsprogramma kunnen verhinderen of beperken.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterktes** |  |
| **Zwaktes** |  |
| **Opportuniteiten** |  |
| **Bedreigingen** |  |

* 1. **Deel 3: het in uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) beschreven plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemer**

Ter herinnering: voor dit deel moet uw inschakelingsprogramma de volgende elementen bevatten:

1. Ondernomen of geplande begeleidingsacties om de stap naar en/of de inschakeling op de arbeidsmarkt voor de gehele doelgroep te vergemakkelijken;
2. Competenties die zijn ontwikkeld of versterkt om de stap naar en/of de inschakeling op de arbeidsmarkt van de doelgroepwerknemer te vergemakkelijken;
3. Mogelijke toekomstige opleidingskanalen, opleidingen en trajecten voor de doelgroepwerknemers per sector.

Zelfevaluatie: vermeld voor de uitvoering van deel 3 van uw huidige inschakelingsprogramma (2020-2024) de volgende elementen:

* **sterktes**: de positieve interne elementen waarover de sociale onderneming controle heeft
* **zwaktes**: de negatieve elementen binnen de sociale onderneming waarover ze controle heeft en die voor verbetering vatbaar zijn
* **opportuniteiten**: de positieve externe mogelijkheden waaruit het inschakelingsprogramma eventueel profijt kan halen
* **bedreigingen**: externe problemen, obstakels of beperkingen die de uitvoering van het inschakelingsprogramma kunnen verhinderen of beperken.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterktes** |  |
| **Zwaktes** |  |
| **Opportuniteiten** |  |
| **Bedreigingen** |  |

|  |
| --- |
| Deel II: aanvraagformulier voor de hernieuwing van het mandaat |

**Als uw aanvraag voor de hernieuwing van het mandaat betrekking heeft op verschillende afzonderlijke projecten, vul dan dit gedeelte in voor elk project**.

## Identificatie van het inschakelingsproject

|  |  |
| --- | --- |
| Naam project  |  |

## Voorstelling van het project

* 1. **Wat is het project waarvoor de aanvraag voor de hernieuwing van het mandaat wordt ingediend?**

|  |
| --- |
| Beschrijving van het project (maximaal 5 regels) |

* 1. **Hoeveel doelgroepwerknemers (in VTE) denkt u maximaal in dienst te nemen per jaar voor dit project?**

|  |
| --- |
| **… VTE uit de doelgroep** |

Het mandaat loopt over vijf jaar. Op het moment waarop het inschakelingsprogramma wordt ingediend, moet de sociale onderneming inschatten hoeveel doelgroepwerknemers er **jaarlijks** maximaal nodig zullen zijn voor dit project. Dit aantal moet ook de doelgroepwerknemers omvatten die al tewerkgesteld zijn in de sociale onderneming.

* 1. **Hoeveel doelgroepwerknemers (in VTE) stelt u daadwerkelijk te werk op het moment van de indiening van dit formulier voor dit project?**

|  |  |
| --- | --- |
| Welke maatregel? | Aantal aanwezige werknemers, uitgedrukt in VTE |
| Doorstromingsbaan (Artikel 2[[2]](#footnote-2) ECOSOC) | ………. VTE |
| Inschakelingsbaan (Artikel 3[[3]](#footnote-3) ECOSOC) | ………. VTE |
| Inschakelingsgesco | ………. VTE |
| Inschakelingsbaan bedoeld in artikel 60, §7  | ………. VTE |
| **Totaal VTE op het moment van de indiening van het formulier** | **………. VTE** |

## Beschrijving van het beoogde inschakelingsproject

|  |
| --- |
| Deel 1: Een begeleidings- en omkaderingsproject voor doelgroepwerknemers |

* + 1. **Hoe omkadert en begeleidt de onderneming de doelgroepwerknemer tijdens zijn/haar traject, vanaf het moment dat hij/zij in het inschakelingsproject stapt tot het einde van zijn/haar tewerkstelling?**

U moet concreet vermelden hoe de sociale onderneming de begeleiding en omkadering organiseert (organisatie, fases, chronologie, begeleidingsmethodologie). Vat de volledige omkadering van dit project samen (geef geen afzonderlijke uitleg over elke begeleider, dit wordt gevraagd in de tabel in punt 3.1.5. van dit formulier).

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 20 regels): |

* + 1. **Geef een geraamd percentage van de verdeling van de totale tijd voor de projectomkadering tussen sociale en professionele begeleiding.**

|  |
| --- |
| Raming van de interne en/of externe sociale begeleiding voor het project: ..........% |
| Raming van de interne en/of externe professionele begeleiding voor het project: ..........% |
| Uitleg voor dit project (maximaal 5 regels) |

* + 1. **Hoeveel begeleiders (in VTE) denkt u maximaal in dienst te nemen per jaar voor dit project?**

|  |
| --- |
| **…. VTE begeleiders** |

Het mandaat loopt over vijf jaar. Op het moment waarop het inschakelingsprogramma wordt ingediend, moet de sociale onderneming inschatten hoeveel begeleiders er jaarlijks maximaal nodig zullen zijn voor dit project**.**

* + 1. **Hoeveel begeleiders (in VTE) stelt u daadwerkelijk te werk op het moment van de indiening van dit formulier voor dit project?**

|  |
| --- |
| **…. VTE begeleiders** |

* + 1. **Beschrijving van het personeel dat belast is met de professionele en/of sociale begeleiding**
1. Vul één tabel in per begeleider die u daadwerkelijk tewerkstelt op het moment van de indiening van de aanvraag.

|  |
| --- |
| Begeleider nr. ... |
| Voornaam  |  |
| Naam (in hoofdletters) |  |
| Hoofdfuncties |  |
| Tijd (in VTE) besteed aan de professionele omkadering en/of sociale begeleiding |  |
| Studies en opleiding(en) |  |
| Specifieke competenties (facultatief) |  |
| Aantal jaren ervaring met begeleiding/omkadering |  |

1. Zult u in de toekomst begeleiders aanwerven? Zo ja, vermeld dan de termijn, de beoogde werktijd in VTE en het gezochte profiel.

|  |
| --- |
|  |

* + 1. **Welke middelen en tools stelt u momenteel ter beschikking van de doelgroepwerknemers in het kader van het inschakelingsprogramma (lokalen, materiaal, uitrusting, enz.)?**

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels):  |

* + 1. **Welke andere middelen en tools wilt u in de toekomst ter beschikking stellen van de doelgroepwerknemers en binnen welke termijn (lokalen, materiaal, uitrusting, enz.)?**

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels): |

|  |
| --- |
| Deel 2: Een plan voor competentieverwerving |

Dupliceer de onderstaande tabellen voor elke functie / elk beroep.

* + 1. **Opleiding voor de functie die de doelgroepwerknemer uitoefent**

Beschrijf in de onderstaande tabel voor elke functie / elk beroep uitvoerig de competenties die door het inschakelingsprogramma worden ontwikkeld of versterkt.

|  |
| --- |
| Naam van de functie[[4]](#footnote-4) / van het beroep: |
| Referentiecode van de functie / het beroep: nr. ……………….. |
| Beschrijving van de functie / het beroep (maximaal 5 regels): |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| [[5]](#footnote-5)Competenties[[6]](#footnote-6): geef voor elke functie / elk beroep de 10 belangrijkste competenties:  |
| **De 10 belangrijkste (essentiële en optionele**) competenties, waaronder minstens 5 essentiële competenties | Preciseer voor elke competentie:1. **De naam van de opleiding**
2. **Het aantal dagen beroepsopleiding per werknemer (geraamd volume)**
3. **De opleidingsfrequentie (per week/maand)**
 | De opleidingen. Kruis aan wat van toepassing is  | Bestaande of te ontwikkelen opleiding?Kruis aan wat van toepassing is |
|
| **Extern gecertificeerd of erkend** | **Extern andere** | **Intern** | **Bestaand** | **Te ontwikkelen** |
| 1.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 2.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 3.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 4.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 5.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 6.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 7.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 8.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 9.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 10.     |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| **Welke methoden en/of tools gebruikt de sociale onderneming om competenties te verwerven?** |
| Geef een transversaal antwoord voor alle competenties. |
| Beschrijving (maximaal 5 regels):  |
|
|
|

* + 1. **Ontwikkeling van de autonomie van de doelgroepwerknemer**

Beschrijf in de onderstaande tabel voor elke functie / elk beroep uitvoerig de “soft skills” / taalkundige competenties die door dit inschakelingsprogramma worden ontwikkeld of versterkt.

Dupliceer de onderstaande tabel voor elke functie / elk beroep.

|  |
| --- |
| **Naam van de functie[[7]](#footnote-7)** **/ van het beroep**: |
| Referentiecode van de functie / het beroep: nr. ……………….. |
| Beschrijving van de functie / het beroep (maximaal 5 regels) |

|  |
| --- |
| [[8]](#footnote-8)Competenties[[9]](#footnote-9): geef voor elke functie / elk beroep de 10 belangrijkste competenties:  |
| **10 competenties (8 “soft skills” en 2 taalkundige competenties)** | Preciseer voor elke competentie:1. **De naam van de opleiding**
2. **Het aantal dagen beroepsopleiding per werknemer (geraamd volume)**
3. **De opleidingsfrequentie (per week/maand)**
 | De opleidingen. Kruis aan wat van toepassing is  | Bestaande of te ontwikkelen opleiding?Kruis aan wat van toepassing is |
|
| **Extern gecertificeerd of erkend** | **Extern andere** | **Intern** | **Bestaand** | **Te ontwikkelen** |
| “Soft skills” |
| 1.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 2.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 3.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 4.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 5.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 6.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 7.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 8.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| Taalkundige competenties |
| 9.        |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|
| 10.     |   | □ | □ | □ | □ | □ |
|

|  |
| --- |
| **Welke methoden en/of tools gebruikt de sociale onderneming om competenties te verwerven?** |
| Geef een transversaal antwoord voor alle competenties. |
| Beschrijving (maximaal 5 regels):  |
|
|
|

* + 1. **Valorisering van de competenties van de doelgroep**
			1. **Is er een systeem voor de erkende externe validering van competenties voor de functie(s) / het (de) beroep(en) van het project?**

|  |
| --- |
| **Ja / nee** |

* + - 1. **Als er een erkende externe validering van competenties bestaat voor de functie(s) / het (de) beroep(e)n van het project, hoe bereidt u de doelgroepwerknemer dan voor op een formele validering van de verworven competenties en vakkennis?**

Leg uit hoe de onderneming de werknemer voorbereidt.

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels):  |

* + - 1. **Organiseert u aanvullende acties binnen uw onderneming, naast de interne opleidingen in het inschakelingsprogramma van de onderneming, die de doelgroepwerknemers helpen voor te bereiden op het beroep / de functie?**

Zo ja, welke?

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels):  |

* + 1. **Partnerschappen**

Wie zijn de partners voor het inschakelingsproject? Wat houden de samenwerking en de beroepsopleidingen voor elke partner in?

Dupliceer de tabel, indien nodig, naargelang het aantal partnerschappen.

|  |  |
| --- | --- |
| Naam van de partner |  |
| Partnerschap | Lopend met overeenkomstLopend zonder overeenkomstToekomstig |
| Desgevallend –Duur en einddatum van de overeenkomst (dd.mm.20xx) | Duur: .......... | Einddatum van de overeenkomst: …./…./20….) |
| Indien van toepassing - Hernieuwing van de overeenkomst voorzien? Kruis aan wat van toepassing is | Ja, hernieuwing voorzien □Hernieuwingsdatum: …./…./20…. | Nee, geen hernieuwing voorzien □ |
| Beschrijving van de samenwerking in het kader van de verwerving van competenties, de begeleiding van de doelgroep en het project | Beschrijving in maximaal 5 regels per partnerschap: ......... |
| Hoe versterkt het partnerschap het inschakelingsproject en de verwerving van competenties voor de doelgroep? | Beschrijving in maximaal 5 regels per partnerschap: ......... |

|  |
| --- |
| Deel 3: Plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemer |

* + 1. **Welke begeleidingsacties onderneemt of plant u om de stap naar en/of de inschakeling op de arbeidsmarkt voor alle doelgroepen te vergemakkelijken?**

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels): |

* + 1. **Welke competenties worden ontwikkeld of versterkt om de stap naar en/of de inschakeling op de arbeidsmarkt van de doelgroepwerknemer te vergemakkelijken?**

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels): |

* + 1. **Beschrijf de mogelijke toekomstige opleidingskanalen, opleidingen en trajecten voor de doelgroepwerknemers per sector.**

|  |
| --- |
| Beschrijving (maximaal 10 regels): |

1. Vereist profiel: minstens 2 jaar ervaring op het vlak van sociale en professionele omkadering of geschikte scholingsgraad van de aan het project toegewezen personeelsleden [↑](#footnote-ref-1)
2. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie [↑](#footnote-ref-2)
3. Idem [↑](#footnote-ref-3)
4. Raadpleeg de functieprofielen / beroepsprofielen in de database op [www.competent.be](http://www.competent.be) [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. Raadpleeg de competenties (Beschrijving van de functie(s) / het (de) beroep(en), de essentiële competenties en de optionele competenties) in de database op [www.competent.be](http://www.competent.be) [↑](#footnote-ref-6)
7. Raadpleeg de functieprofielen / beroepsprofielen in de database op [www.competent.be](http://www.competent.be) [↑](#footnote-ref-7)
8. [↑](#footnote-ref-8)
9. Raadpleeg de competenties (Beschrijving van de functie(s) / het (de) beroep(en), de essentiële competenties en de optionele competenties) in de database op [www.competent.be](http://www.competent.be) [↑](#footnote-ref-9)