



BRUSSEL ECONOMIE EN WERKGELEGENHEID
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

In samenwerking met



Procedure voor een mandaataanvraag in 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.

Praktische gids 2023

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding	4
1. Definities	4
2. Te vervullen voorwaarden bij de indiening van het dossier	5
3. Inschakelingsprogramma	7
3.1. Algemeen	7
3.2. Doelgroep	8
3.3. Begeleiders	9
4. Compensatie en mandaat	10
4.1. Bedrag	10
4.2. Voor een subsidie in aanmerking komende kosten	11
4.2.1. Loonkosten	11
4.2.2. Werkingskosten	14
4.3. Betaalschijven en voorwaarden voor de vereffening van de compensatie	16
4.4. Mandaatherziening	20
5. Procedure	25
5.1. Indiening van de aanvraag	25
5.2. Behandeling van de aanvraag door het bestuur	25
5.3. Behandeling van de aanvraag door Actiris	26
5.3.1. De criteria voor het advies van het inschakelingsprogramma	26
5.4. Behandeling van de aanvraag door de Adviesraad voor Sociaal Ondernemerschap	30
5.5. Beslissing en inwerkingtreding	30
5.6. Beroep	31
5.7. Tijdslijn	31
5.8. Procedure in geval van een opschorting of intrekking van het mandaat	33
6. Samenstelling van het administratief aanvraagdossier	34
Deel I : Informatie betreffende het volledige inschakelingsprogramma	34
1. Identificatie van de aanvrager	34
2. Inschakelingsprogramma	34



3. Doelgroepwerknemers en begeleiders voor het volledige inschakelingsprogramma	35
4. In aanmerking neming van het principe 'Gelijke kansen' in uw inschakelingsprogramma	36
5. Bijlagen	38
6. Verklaring op erewoord	39
7. Verplichtingen en controles	40
Deel II : Beschrijving van het inschakelingsproject	42
1. Identificatie van het inschakelingsproject	42
2. Doelgroepwerknemers en begeleiders van het project	42
3. Algemene beschrijving van het project	43
4. Beschrijving van het beoogde inschakelingsproject	43
5. Aanvraag van vanaf 2023 beschikbare posten in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen	50



Inleiding

In het kader van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen worden er in het mandaat- en compensatiesysteem voor erkende sociale ondernemingen verschillende begrippen gebruikt.

In dit deel van de praktische gids worden de gebruikte termen toegelicht.

1. Definities

Het mandaat

De erkende sociale ondernemingen kunnen als sociale inschakelingsonderneming een mandaat aanvragen indien ze een financiering wensen te bekomen om de kosten in verband met hun socioprofessionele inschakelingsprogramma voor werknemers die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt deels te dekken.

Er zal u een mandaat worden toegekend voor de uitoefening van een opdracht van diensten van algemeen economisch belang (DAEB), die bestaat uit de re-integratie op de arbeidsmarkt van personen die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeid.

De erkenning wordt toegekend op het niveau van de structuur, maar het mandaat wordt toegewezen op basis van het project (de projecten).

Concreet neemt het mandaat de vorm aan van een overeenkomst die wordt ondertekend tussen de begunstigde en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, waarin de modaliteiten van het mandaat en de toekenning van de financiering zullen worden vastgelegd.

Deze overeenkomst moet welomlijnde juridische elementen bevatten, waaronder:

1. de aard en duur van de openbare dienstverplichtingen;
2. de betrokken onderneming en het betrokken grondgebied;
3. de aard van alle uitsluitende of bijzondere rechten die door het toewijzende overheidsorgaan aan de onderneming zijn verleend;
4. de beschrijving van het compensatiemechanisme en de parameters voor berekening, monitoring en herziening van de compensatie;
5. de regelingen om eventuele overcompensaties terug te vorderen en te vermijden;
6. een verwijzing naar het besluit van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, tweede lid van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op Staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen.

Het mandaat wordt toegekend voor een periode van vijf jaar. Het treedt in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van de indiening van de mandaataanvraag.



De compensatie is de verschuldigde financiering in het kader van het mandaat. Het gaat om een jaarlijkse financiering. De toekenning van de compensatie zal de vorm aannemen van een jaarlijks financieringsbesluit.

Deze financiering wordt berekend op basis van de daadwerkelijke tewerkstelling van doelgroepwerknemers.

Het bevoegde bestuur voor deze procedure is de cel Sociale Economie van de directie Werkgelegenheidsbeleid van Brussel Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

Actiris brengt advies uit over het inschakelingsprogramma en neemt een beslissing aangaande de toekenning van posten in het kader van de inschakelingsbaan in de sociale economie, als er een vraag voor posten ingediend werd.

De Adviesraad voor Sociaal Ondernemerschap (ARSO) komt samen binnen de Economische en Sociale Raad voor het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en is bevoegd voor:

- ❖ het formuleren van adviezen inzake de erkenning van sociale ondernemingen;
- ❖ het formuleren van adviezen over de inschakelingsprogramma's;
- ❖ het verstrekken van initiatiefadvies en advies op verzoek van de Regering;
- ❖ het organiseren van het overleg tussen de erkende sociale ondernemingen en de publieke en private actoren die verband houden met het sociale ondernemerschap;
- ❖ het bijdragen tot de bevordering van het gewestelijke beleid voor de sociale economie.

2. Te vervullen voorwaarden bij de indiening van het dossier

1. Een sociaal erkende onderneming zijn

De erkenning moet geldig zijn. Het is niet mogelijk om een mandaataanvraag in te dienen indien de erkenning is ingetrokken. Indien de erkenning is opgeschort, kan de erkende sociale onderneming wel een mandaataanvraag indienen. Ze moet dan wel in orde zijn op het vlak van de erkenning wanneer de minister een beslissing neemt over de toekenning van het mandaat.

2. Daadwerkelijk 4 voltijdsequivalente doelgroepwerknemers tewerkstellen uiterlijk op het moment van de beslissing tot toekenning van het mandaat door de minister.

Er moeten 4 VTE doelgroepwerknemers zijn per project als de aanvrager meerdere projecten indient.

3. Effectief minstens een voltijdsequivalent (VTE) als begeleidingspersoneel tewerkstellen.

Er moet minstens een halftijdse begeleider zijn aangeworven.

4. Geen fiscale schulden hebben, zoals opgenomen in de meest recente jaarrekening, behalve indien er een aanzuiveringsplan bestaat dat wordt nageleefd.

De fiscale schulden worden vermeld in regels 450, 451, 452, 453 volgens de codificatie van de minimumindeling van het algemeen rekeningenstelsel (MAR).



45. Dettes fiscales, salariales et sociales

450. Dettes fiscales estimées	IX.E.1
- 4500. à 4504 Impôts belges sur le résultat	
- 4505. à 4507 Autres impôts et taxes belges	
- 4508. Impôts et taxes étrangers	
451. T.V.A. à payer	IX.E.1
452. Impôts et taxes à payer	IX.E.1
- 4520. à 4524 Impôts belges sur le résultat	
- 4525. à 4527 Autres impôts et taxes belges	
- 4528. Impôts et taxes étrangers	
453. Précomptes retenus	IX.E.1

5. **Geen schulden bij de RSZ** hebben, behalve indien er een aanzuiveringsplan bestaat dat wordt nageleefd.
6. Niet hoofdzakelijk erkend zijn of gefinancierd worden voor een opdracht van sociale en professionele begeleiding van werknemers door een andere overheid¹.
De analyse zal geval per geval uitgevoerd worden.

¹ In overeenstemming met artikel 2, § 6 van het besluit van 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen

3. Inschakelingsprogramma

3.1. Algemeen

De erkende sociale onderneming kan als sociale inschakelingsonderneming een mandaat aanvragen voor de uitwerking van een of meer projecten die de socioprofessionele inschakeling van werknemers die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt tot doel hebben.

In het kader van haar mandaat beheert de sociale inschakelingsonderneming een opdracht van diensten van algemeen economisch belang, die bestaat uit de re-integratie op de arbeidsmarkt van personen die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeid. Een inschakelingsprogramma beoogt de beroepsinschakeling van minstens 4 voltijdse doelgroepwerknemers (VTE) per jaar over een periode van 5 jaar.

Het inschakelingsprogramma definieert een specifiek begeleidingsprogramma voor de doelgroepwerknemers als volgt:

1° een professionele begeleiding van de doelgroepwerknemers die de opleiding omvat voor het werk dat hij uitoefent en de ontwikkeling van zijn autonomie, evenals;

2° een sociale begeleiding van de doelgroepwerknemers die de verbetering omvat van zijn aanpassing aan de werkomgeving door hem te begeleiden in de sociale en administratieve procedures, door de communicatie in de onderneming te verbeteren met de verschillende betrokken partijen.

Het voorgestelde inschakelingsprogramma dient de volgende 3 delen te bevatten:

- a) een begeleidings- en omkaderingsprogramma voor de doelgroepwerknemers;
- b) een competentieverwervingsplan;
- c) een plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemers naar/op de arbeidsmarkt.



3.2. Doelgroep

Er bestaan meerdere categorieën van doelgroepwerknemers op basis van drie werkgelegenheidsmaatregelen².

1) De inschakelingscontracten

Dit is een stelsel voorbehouden voor de tewerkstelling van Brusselse jongeren, jonger dan 25 jaar die minstens 18 maanden als werkzoekende werkloze bij Actiris ingeschreven staan en die meer dan 90 opeenvolgende dagen niet gewerkt hebben, onder de vorm van een premie bedoeld om de loonkost van de werknemer te verlagen.

2) Inschakelingsbaan in de sociale economie

Op 1 januari 2021 is de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie in werking getreden.

Onder deze categorie vallen de personen die woonachtig zijn in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, die zijn ingeschreven als werkzoekende bij Actiris en die geen enkele beroeps- of gelijkaardige activiteit uitoefenen³.

Een inschakelingsonderneming die mensen uit de doelgroep van de sociale economie wil aanwerven (voorziening inschakelingsbaan in de sociale economie) **kan dat enkel doen via een mandaataanvraag, een mandaatvernieuwing of een mandaatherziening** ([zie punt 4.4. over de mandaatherziening](#))

De doelgroep van deze maatregel bestaat uit:

- niet-werkende werkzoekenden zonder een getuigschrift lager secundair onderwijs;
- niet-werkende werkzoekenden sinds minstens 18 maanden (624 dagen) zonder een getuigschrift hoger secundair onderwijs (over een referentieperiode van 36 kalendermaanden);
- niet-werkende werkzoekenden die, door hun bijzondere situatie, recht hebben op een specifieke begeleiding, zoals personen met gezondheidsproblemen, personen met een erkende handicap, daklozen, analfabeten, NEETs⁴ of (ex-)gedetineerden.

De maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie streeft twee verschillende doelstellingen na die elkaar evenwel aanvullen:

² Ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, artikel 2/5: 'werknemer van de doelgroep: de niet-werkende werkzoekende die recht heeft op tewerkstellingssteun zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van de ordonnantie betreffende de tewerkstellingssteun.'

'Hoofdstuk 2 - Maatregelen van inschakeling op de arbeidsmarkt' van de ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft betrekking op de maatregelen die hier worden uiteengezet.

³ BBHR betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie van 16 mei 2019.

⁴ NEET-jongeren, wat staat voor 'Not in Education, Employment or Training' (zonder opleiding, werk of training).



- enerzijds de overgang die wordt gekenmerkt door een vormende tewerkstelling van bepaalde duur (hoogstens 2 jaar), waardoor de werkgever de overgang waarborgt naar de arbeidsmarkt aan het einde van de overeenkomst en waarvoor onder bepaalde voorwaarden een jaarpremie van € 37.163,36 / VTE (geïndexeerd bedrag op 1 januari 2023) kan worden toegekend;
 - anderzijds de inschakeling, die wordt gekenmerkt door werk dat is aangepast aan de situatie van het individu en waarbij erop wordt gelet dat dit individu duurzaam wordt ingeschakeld in de onderneming die een aangepaste werkomgeving biedt met opleiding, waarin de werknemers uit de doelgroep zich goed voelen. Onder bepaalde voorwaarden wordt een jaarpremie van € 11.261,62 / VTE (geïndexeerd bedrag op 1 januari 2023) toegekend voor een periode van 5 jaar, behalve voor de werknemers van 50 jaar en ouder, voor wie de subsidiëring kan duren tot de wettelijke pensioenleeftijd.
- 3) Inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7. Onder deze categorie vallen de werknemers die worden tewerkgesteld in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's, met inbegrip van de artikels 60 'verhoogde toelagen inzake sociale economie'.

Informatie en contactgegevens

- Voor de inschakelingsbanen in de sociale economie kunt u Actiris contacteren door te bellen naar 02/ 435.45.90 of een e-mail te sturen naar frontline@actiris.be met als onderwerp de gestructureerde communicatie A/ECOSOC/ESXXXXX. Deze gegevens zijn uitsluitend bedoeld voor sociale ondernemingen en mogen in geen enkel geval aan derden en werkzoekenden worden verspreid. De subsidiabiliteitsaanvragen gebeuren via de dienst belast met het beheer van de vacatures van Actiris.. Anciënniteitsaanvragen dienen niet aan de Actiris Frontline te worden geadresseerd.
- Voor de inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7 werknemers moeten de OCMW's worden gecontacteerd.

3.3.Begeleiders

De **begeleider** is het lid van het begeleidend personeel dat door de erkende sociale onderneming in dienst genomen is als bezoldigd werknemer. Hij heeft ofwel minstens twee jaar ervaring op het gebied van sociale **en/ of** beroepsbegeleiding, ofwel een scholingsgraad waardoor hij in staat is om in een werkomgeving doelgroepwerknemers te begeleiden. Bovendien :

- de begeleiding en omkadering van doelgroepwerknemers dient opgenomen te zijn in de functieomschrijving van de begeleider
- de begeleider dient rechtstreeks met de doelgroepwerknemers te werken.
- de begeleider kan geen doelgroepwerknemer zijn.

4. Compensatie en mandaat

4.1. Bedrag

De compensatie is de jaarlijkse financiering van de gemandateerde structuur die afhangt van de daadwerkelijke tewerkstelling van de doelgroepwerknemers.

Het maximaal bedrag van de jaarlijkse compensatie stemt overeen met het aantal doelgroepwerknemers dat wordt vermeld in het mandaat, maar het aan de begunstigde verschuldigde bedrag zal worden gebaseerd op de daadwerkelijke tewerkstelling van de doelgroepwerknemers in het jaar van de compensatie.



De jaarlijkse compensatie wordt berekend op basis van de onderstaande tabel. Deze bedragen zijn deze van het Besluit van 2020. Conform art.16§2 van de Ordonnantie wordt de compensatie jaarlijks geïndexeerd⁵.

De regelgeving vermeldt dat het totale jaarlijkse bedrag niet meer dan € 218.500 niet mag bedragen. Het maximum van 32 VTE slaat op de structuur.

Indien meerdere projecten gefinancierd worden, is het bedrag van de compensatie gelijk aan de som van de gevaloriseerde VTE's per structuur.

VTE	Maximum-budget	VTE	Maximum-budget
4,00	46.000,00	19,00	143.750,00
5,00	54.625,00	20,00	149.500,00
6,00	63.250,00	21,00	155.250,00
7,00	71.875,00	22,00	161.000,00
8,00	80.500,00	23,00	166.750,00
9,00	86.250,00	24,00	172.500,00
10,00	92.000,00	25,00	178.250,00
11,00	97.750,00	26,00	184.000,00
12,00	103.500,00	27,00	189.750,00
13,00	109.250,00	28,00	195.500,00
14,00	115.000,00	29,00	201.250,00
15,00	120.750,00	30,00	207.000,00
16,00	126.500,00	31,00	212.750,00
17,00	132.250,00	32,00	218.500,00
18,00	138.000,00		

⁵ De compensatie wordt berekend op basis van een forfaitair bedrag, jaarlijks aangepast op basis van de afgevlakte index, rekening houdend met het aantal VTE doelgroepwerknemers die bij hun indiensttreding kunnen genieten van een werkgelegenheidssteun op grond van hoofdstuk 2 van de ordonnantie inzake werkgelegenheidssteun.



De compensaties die in het kader van het mandaat worden toegekend, blijven binnen de grenzen van de beschikbare begrotingskredieten.

De compensatie kan het volgende dekken:

- hetzij 100% van de loonkosten van de begeleider(s);
- hetzij minstens 80% van de loonkosten van de begeleiders **en** hoogstens 20% van de werkingskosten. Dit betekent dat een structuur bijvoorbeeld een compensatie van 90% voor de loonkosten en 10% voor de werkingskosten kan vragen.

De in het aanvraagformulier vermelde bedragen zijn indicatief. Dit wil zeggen dat de verdeling van de kosten nog tijdens de rechtvaardiging van de subsidie kan worden bepaald, maar de loonkosten in elk geval niet minder dan 80% van het totale som van de compensatie mogen bedragen.

4.2. Voor een subsidie in aanmerking komende kosten

Enkel de werkingskosten komen in aanmerking voor een subsidie. De investeringskosten (gedefinieerd door hun boekhoudcategorie, zijnde de kosten die worden geboekt onder klasse 2 (rekeningen 20 tot 28) komen niet in aanmerking voor een subsidie. In geval van twijfel over de aard van de kosten kan het bestuur aan de begunstigde een uittreksel uit de boekhouding vragen.

De **btw** kan als subsidiabel worden beschouwd als die daadwerkelijk en definitief door de begunstigde wordt gedragen.

Het bestuur kan een door de FOD Financiën afgeleverd attest over de aard van het btw-stelsel vragen.

4.2.1. Loonkosten

Op het niveau van de werkingskosten kunnen de loonkosten de volledige compensatie of minstens 80% van het totale bedrag van de compensatie uitmaken.

De loonkosten hebben uitsluitend betrekking op de begeleiders. De loonkosten die betrekking hebben op de doelgroepwerknemers, komen niet in aanmerking voor een subsidie.

De termijn van subsidiabiliteit van de kosten stemt overeen met de in het financieringsbesluit vastgelegde jaarlijkse periode.

De volgende **categorieën van de loonkosten komen in aanmerking voor een subsidie:**

- a. de bezoldigingskosten ;
- b. de kosten in verband met de wettelijke verplichtingen van de werkgever, zijnde de verzekering voor de arbeidsongevallen en de bedrijfsarts ;
- c. de kosten in verband met het door de boekhouder, het sociaal secretariaat of een andere instelling uitgevoerde beheer van de lonen.



a. De bezoldigingskosten van de begeleiders

- de brutobezoldigingen vóór de RSZ-inhoudingen;
- de eindejaarspremies;
- het vakantiegeld;
- de werkgeversbijdragen voor de RSZ die daadwerkelijk ten laste worden genomen door de werkgever. De in aanmerking komende RSZ-bedragen mogen niet volgende verminderingen omvatten:
 - o de structurele verminderingen die bestaan uit een vast deel en een deel dat varieert naargelang het loon van de werknemer;
 - o de doelgroepverminderingen: een vast verminderingsbedrag dat afhankelijk is van bepaalde criteria waaraan de werkgever en/of de loontrekkende moeten beantwoorden. Per werknemer kan slechts één doelgroepvermindering worden toegepast. Hier enkele voorbeelden:
 - eerste aanwervingen
 - oudere werknemers
 - GECO-werknemers
 - Activa-werknemers
 - o de sociale Maribel, die bijkomende initiatieven in een welbepaalde sector financiert, door daartoe rechtstreeks een deel van de werkgeversbijdragen te gebruiken.
- de vergoedingen voor de terugbetaling van de kosten van de woon-werkverplaatsingen (privévoertuig, fiets, openbaar vervoer);
- de werkgeversbijdrage van de maaltijdscheques;
- de ecocheques;
- de ontslagvergoedingen;
- de forfaitaire vergoedingen voor telewerk;
- het internetabonnement;
- de groepsverzekering;
- de hospitalisatieverzekering;
- de sport- en cultuurscheques.



- De verschillende tewerkstellingspremies moeten per maand opgelijst worden en moeten afgetrokken worden van het aan het bestuur gevraagde bedrag. Dit betreft onder meer de GECO-premies die door Actiris worden uitbetaald en premies in het kader van de sociale Maribel.

Het bestuur zal de volgende elementen ambtshalve als **niet in aanmerkend komend voor een subsidie** beschouwen:

- de bonussen, zoals de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen;
- de aan de outplacement⁶ verbonden kosten;
- de onkostennota's.

Hoe de bezoldigingskosten van de begeleiders rechtvaardigen?

De instelling bezorgt het bestuur:

- de individuele rekening voor elke begeleider,
- de betalingsbewijzen van het loon,
- de door het bestuur opgestelde Excel-tabel 'personeelskosten'
- de maandelijkse RSZ-facturen met de totale RSZ-kosten van de werkgever
- eventuele driemaandelijkse creditnota's in geval van RSZ-verminderingen zoals de vermindering bij de eerste aanwerving van iemand uit de doelgroepen
- de bedragen die uitbetaald worden in het kader van de tewerkstellingspremies (GECO, sociale Maribel, enz.)
- het bestuur kan eventueel de loonfiches vragen.

Gegroepeerde stortingen van de bezoldiging aan alle personeelsleden zijn toegestaan.

⁶ 'Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener, individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën'. (bron: FOD Werkgelegenheid)



De wettelijke verplichtingen van de werkgever

De arbeidsongevallenverzekering en de aanvullende arbeidsongevallenverzekering

Het bestuur aanvaardt enkel het bedrag van de premie voor de begeleider(s).

De gemandateerde sociale onderneming bezorgt het bestuur een document van de verzekeringsmaatschappij met het bedrag van de premie voor de begeleiders, aangezien de individuele kostprijs moet kunnen worden onderscheiden. Dit bedrag moet overeenstemmen met de definitieve premie die door de verzekeringsmaatschappij wordt berekend op basis van de via de Kruispuntbank van Ondernemingen meegedeelde effectieve lonen op het einde van het jaar.

De gemandateerde sociale onderneming bezorgt alle van de verzekeringsmaatschappij ontvangen facturen, evenals de stortingsbewijzen.

De kosten voor de bedrijfsarts

Enkel de basisbijdragen en de aanvullende bijdragen in verband met de begeleiders na voorlegging van facturen en betalingswijzen komen in aanmerking voor een subsidie. De eventuele jaarlijkse of andere bijdrage zal worden geproratiseerd.

b. De kosten voor het beheer van het loon van de begeleider

Enkel de aan de begeleiders verbonden beheerskosten komen in aanmerking voor een subsidie. Indien de beheerskosten per werknemer niet duidelijk op de facturen worden weergegeven, zal een pro-rataberekening worden uitgevoerd ten opzichte van alle werknemers om een individuele kostprijs te bepalen.

Indien deze kostprijs niet kan worden bepaald, bezorgt de instelling een document van het sociaal secretariaat, de boekhouder of de dienst die belast is met de vaststelling van de lonen waarin de beheerskosten per werknemer worden weergegeven.

De bewijzen van de storting van de beheerskosten moeten ook worden overgemaakt.

4.2.2. Werkingskosten

De werkingskosten moeten betrekking hebben op de begeleiding en de opleiding van de doelgroepwerknemers.

De werkingskosten kunnen niet contant worden betaald. Het bestuur heeft een factuur nodig alsook het betalingsbewijs van de bank voor de gevaloriseerde kosten.

Worden bijvoorbeeld aanvaard: de kosten voor externe opleidingen.

Als afwijking op deze regel kunnen de huurprijzen en de lasten (bijvoorbeeld : internet, telefoon, elektriciteit) **enkel en alleen** in aanmerking komen voor een subsidie als er een rechtstreeks verband bestaat tussen deze kosten en het project dat het voorwerp uitmaakt van het mandaat. De opleidingen voor de doelgroep worden bijvoorbeeld georganiseerd op het adres waarvoor de huurprijs bij het bestuur wordt gevaloriseerd.



Strikt genomen komen niet aanmerking:

- Leasingkosten (vanaf 01/01/2023)
- Kosten om inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7 werknemers tewerk te stellen
- Bankkosten
- De onroerende voorheffing
- Kosten voor vrijwilligerswerk
- Taksen en belastingen
- Bijdragen betaald aan adviesbureaus
- Afvalbeheer
- Kosten voor teambuilding of externe activiteiten
- Maaltijden buiten de deur
- Bedrijfsgeschenken
- Het abonnement op papieren of digitale periodieken (tijdschriften, kranten, enz.)

De loonkosten van het basisteam (boekhouding, secretariaat, directie en alle externen) kunnen ook **werkingskosten** zijn.



4.3. Betaalschijven en voorwaarden voor de vereffening van de compensatie



Om compensaties voor de openbare dienst te kunnen ontvangen, mag de sociale onderneming zich niet in een staat van faillissement, ontbinding of vrijwillige of gerechtelijke vereffening bevinden.

De compensatie wordt uitbetaald in twee schijven: de eerste schijf bedraagt 80% van het totale bedrag van de compensatie en de tweede maximaal 20% (het saldo).

Vanaf de ontvangst en de kennisgeving van de jaarlijkse financieringsbesluiten die het totale bedrag van de compensatie bevatten, stuur het bestuur een schuldvordering voor de **eerste schijf** naar de begunstigde.

Deze schuldvordering moet worden gedateerd en ondertekend en in pdf-formaat naar invoice@gob.brussel worden gestuurd.

Het rekeningnummer moet ook worden vermeld. Gelieve hetzelfde bankrekeningnummer te gebruiken dan als op het bankattest.

Nadat dit document is ontvangen en gecontroleerd, gaat het bestuur over tot de betaling van de eerste schijf.

Om **het saldo van de compensatie** te ontvangen, moet de begunstigde:

- 1) een document door het bestuur opgesteld document bijvoegen met de in- en uitdiensttredingen van de doelgroepwerknemers gedurende het compensatiejaar.
- 2) het activiteitenverslag 2022 naar behoren ingevuld
- 3) De tabel "werkingskosten" met de documenten die deze kosten rechtvaardigen (facturen en rekeninguittreksels).
- 4) De tabel "personeelskosten" met de documenten die deze kosten rechtvaardigen.
- 5) De ingevulde en ondertekende verklaring op eer .

Deze documenten moeten tussen **1 januari en 15 februari** van het jaar dat volgt op het jaar van de toekenning van de compensatie aan het bestuur worden bezorgd

Vereffening van het saldo en tewerkstelling van doelgroepwerknemers

De betaling van de volledige compensatie gebeurt naar rato van de daadwerkelijke tewerkstelling van het aantal doelgroepwerknemers op jaarbasis.

Om te grote schommelingen in de jaarlijkse tewerkstelling van de doelgroepwerknemers op te vangen, worden driemaandelijkse gemiddelden gebruikt. Over een jaar worden dus vier tewerkstellingsgemiddelden van doelgroepwerknemers gebruikt.

Er wordt naar boven of naar beneden afgerond vanaf 0,5 VTE.

Bijvoorbeeld : 4,15 VTE worden afgerond naar 4 VTE en 4,65 VTE worden afgerond naar 5 VTE.

Indien het 0,5 VTE is, dan wordt naar boven afgerond.

Eerst worden deze gemiddelden bepaald en vervolgens worden ze in verband gebracht met de bedragen van de compensatie voor de openbare dienst.



Er is geen enkele betaling verschuldigd als de gemandateerde sociale onderneming niet gedurende minstens een kwartaal 4 VTE heeft tewerkgesteld.

Er kunnen verschillende gevallen voordoen:

- 1) De vier tewerkstellingsgemiddelden van de doelgroepwerknemers stemmen overeen met het aantal doelgroepwerknemers dat is verbonden aan de compensatie, zoals vastgelegd in het financieringsbesluit. De begunstigde heeft recht op de volledige in het financieringsbesluit vastgelegde compensatie.

Voorbeeld 1: het aantal doelgroepwerknemers op basis waarvan het bedrag van de compensatie werd berekend, bedraagt 6 VTE. Het totale geraamde bedrag van de compensatie bedraagt € 63.250,00. De kwartaalgemiddelden zijn gelijk aan het verwachte aantal VTE.												
VTE per maand Kwartaalgemiddelde	Jan .	Feb .	Maa rt	Apri l	Me i	Jun i	Jul i	Aug .	Sep t.	Okt .	Nov .	Dec .
	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	6,00			6,00			6,00			6,00		
Bedrag in verhouding tot de tewerkstelling per kwartaal	15.812,50			15.812,50			15.812,50			15.812,50		
Totaal	63.250,00											
Jaarbedrag voor 6 VTE	63.250,00											
Bedrag/kwartaal voor 6 VTE	15.812,50											

De eerste schijf (80% van € 63.500,00) bedraagt € 50.600,00. Het te innen saldo dat na de controle van de bewijsstukken zal worden uitgekeerd, bedraagt € 12.650,00.



- 2) De tewerkstellingsgemiddelden van de doelgroepwerknemers worden niet bereikt voor één of meerdere kwartalen ten opzichte van het aantal doelgroepwerknemers dat is verbonden aan de compensatie, zoals vastgelegd in het financieringsbesluit. Het bedrag van de compensatie wordt pro rata berekend. Onder bepaalde voorwaarden is een mandaatherzieningsprocedure mogelijk indien de doelgroep kleiner wordt. [Zie punt 4.4. over de herziening van het mandaat.](#)

Voorbeeld 2: het aantal doelgroepwerknemers op basis waarvan het bedrag van de compensatie werd berekend, bedraagt 6 VTE. Het totale geraamde bedrag van de compensatie bedraagt € 63.250,00. De kwartaalgemiddelden liggen lager dan het verwachte aantal VTE.												
	Ja n.	Fe b.	Maa rt	Apr il	Me i	Ju ni	Jul i	Au g.	Sep t.	Okt .	No v.	De c.
VTE per maand	5	5	5	6	6	6	6	5	4	6	6	6
Kwartaalgemiddelde	5,00			6,00			5,00			6,00		
Bedrag in verhouding tot de tewerkstelling per kwartaal	13.656,25			15.812,50			13.656,25			15.812,50		
Totaal	58.937,50											
Jaarbedrag voor 5 VTE	54.625,00											
Bedrag/kwartaal voor 5 VTE	13.656,25											
Jaarbedrag voor 6 VTE	63.250,00											
Bedrag/kwartaal voor 6 VTE	15.812,50											

In voorbeeld 2 bedraagt de effectieve som na de controle € 58.937,50 en niet € 63.250,00.

De eerste schijf (80% van € 63.500) bedraagt € 50.600,00. Het te innen saldo dat na de controle van de bewijsstukken zal worden uitgekeerd, bedraagt € 8.337,50.



- 3) De tewerkstellingsgemiddelden van de doelgroepwerknemers zijn hoger voor een of meer kwartalen ten opzichte van het aantal doelgroepwerknemers dat is verbonden aan de compensatie, zoals vastgelegd in het financieringsbesluit. Het totale bedrag van de compensatie is de som die is vastgelegd in het financieringsbesluit en de begunstigde heeft recht op het volledige bedrag.

Het bedrag van de daadwerkelijk toegekende compensatie mag niet hoger zijn dan het bedrag van de compensatie, zoals vermeld in het financieringsbesluit, **maar** onder bepaalde voorwaarden is een mandaatherzieningsprocedure mogelijk als de doelgroep groter wordt. [Zie punt 4.4. over de herziening van het mandaat.](#)

- 4) De begunstigde stelt per trimester geen 4 VTE doelgroepwerknemers te werk. Boven de 4 VTE is voor dit trimester geen compensatie verschuldigd.

	Jan.	Feb.	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dec.
	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
VTE per maand	3			4			3			4		
Kwartaalgemiddelde	0			11.500			0			11.500		
Bedrag in verhouding tot de tewerkstelling per kwartaal	23.000											
Totaal	46.000											
Jaarbedrag voor 4 VTE	11.500											
Bedrag/kwartaal voor 3 VTE	0											
Jaarbedrag voor 3 VTE	0											

De eerste schijf (80% van 46.000 Euro) bedraagt 36.800 Euro. Met de pro-rata per trimester per VTE bedraagt het in aanmerking komende bedrag 23.000 Euro. De begunstigde moet het verschil terugbetalen, d.w.z. 36.800 Euro – 23.000 Euro = 13.800 Euro.



4.4. Mandaatherziening

4.4.1. Mechanisme

Onder bepaalde voorwaarden kan het mandaat worden herzien.

Overeenkomstig artikel 6 van het mandaatbesluit vereist een mandaatherziening een ononderbroken referentieperiode van twaalf maanden over twee jaar.

Voor de mandaten toegekend op 01.01.2020 loopt de tweejarige periode van 01.01.2020 tot 31.12.2021. Voor de eerste toepassing van het herzieningsmechanisme in 2022 loopt de referentieperiode voor de wijziging van de doelgroep die in overweging genomen wordt van 01.01.2021 tot 31.12.2021

Vanaf 2023 kan de ononderbroken periode worden berekend in de referentieperiode 2021 en 2022 naar keuze van de gemandateerde sociale onderneming.

De procedure voor een mandaatherziening wordt enkel toegepast wanneer het aantal doelgroepwerknemers waarvoor het mandaat aan de gemandateerde sociale onderneming werd toegekend in die onderneming is gestegen met minstens 25%. De herzieningsprocedure wordt dus niet toegepast naar beneden toe (vermindering met minstens 25%). De begunstigde moet echter minstens vier VTE's per kwartaal tewerkstellen om recht te hebben op een jaarlijkse vergoeding.

De berekening van de verhoging met minstens 25% van het aantal doelgroepwerknemers moet worden gebaseerd op een gemiddelde van de twaalf betrokken maanden. Het referentiepunt is het aantal doelgroepwerknemers opgenomen in de mandaatovereenkomst. Met "minstens 25%" wordt bedoeld: "vanaf 25%".

De herziene mandaten zullen, overeenkomstig artikel 4 §1 van het mandaatbesluit (*Het mandaat wordt toegekend voor een duur van vijf jaar en is effectief vanaf 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar van indiening van de mandaataanvraag. [...], in werking treden in het jaar dat volgt op de indiening van de aanvraag.*

4.4.2. Procedure

Het bestuur voert de controle van de wijziging uit en vraagt de betrokken begunstigden een nieuwe mandaataanvraag in te dienen vóór 1 juni van het lopende jaar. Daartoe is voorzien in een specifiek formulier (zie punt 4.4.3.)

4.4.3. Formulier voor een mandaatherziening

Voor een aanvraag voor een mandaatherziening moet de sociale inschakelingsonderneming de delen I en II invullen van het **aanvraagformulier 'vereenvoudigde versie' voor het mandaat betreffende het aangepaste inschakelingsprogramma**. Dit formulier verschilt van het klassieke aanvraagformulier voor het mandaat (zie hoofdstuk 6, 'Samenstelling van het administratieve aanvraagdossier' van deze praktische gids).

In geval van een aanvraag tot mandaatherziening moet u de volgende delen invullen:

Deel I van het aanvraagformulier 'vereenvoudigde versie' voor het mandaat:

1. Identificatie van de aanvrager

2. Het volledige aangepaste inschakelingsprogramma

3. Doelpubliek en leidinggevendend voor het volledige inschakelingsprogramma:

Doelgroepwerknemers: vragen 3.1.1. en 3.1.2.

Om het aantal doelgroepwerknemers te berekenen, moet de totale jaarlijkse tewerkstelling in VTE's worden herzien: a) van het aantal doelgroepwerknemers (in VTE's) voor alle aangepaste inschakelingsprojecten, waaraan dan b) moet worden toegevoegd: het aantal VTE's voor de projecten die identiek blijven aan de projecten die het voorwerp uitmaakten van het oorspronkelijke mandaat. Het gaat dus om de doelgroepwerknemers die reeds in de onderneming tewerkgesteld zijn, aangevuld met de aanvragen voor bijkomende ecologisch-sociale arbeidsbetrekkingen of voor andere VTE's uit het beoogde doelpubliek.

Voorbeeld vraag 3.1.1.:

Een sociale inschakelingsonderneming werd gemandateerd voor drie onderscheiden inschakelingsprojecten (project 1 richt zich op 5 VTE's, project 2 op 1 VTE en project 3 eveneens op 1 VTE).

Voor project 1 vraagt de onderneming een mandaatherziening: in plaats van zich te richten op 5 VTE's, beoogt haar aangepaste programma 10 VTE's.

In haar berekening moet de onderneming rekening houden met de reeds tewerkgestelde VTE's voor de drie projecten samen (vraag 3.1.2.): 5 VTE's + 1 VTE + 1 VTE.

Daaraan moet de onderneming de bijkomende functies toevoegen voor de projecten waarvoor de aanvraag voor een mandaatherziening is ingediend, nl. 5 VTE's.

Antwoord op vraag 3.1.1.: het totale aantal aan te geven VTE's is dus 12 VTE's (10 VTE's voor het herziene project 1 + 1 VTE voor project 2 + 1 VTE voor project 3).

3.2. Leidinggevendend

Om het aantal leidinggevendend te berekenen, moet de beoogde totale jaarlijkse tewerkstelling in VTE's worden herzien: a) van het aantal leidinggevendend (in VTE's) voor alle aangepaste inschakelingsprojecten, waaraan dan b) moet worden toegevoegd: het aantal leidinggevendend in VTE's voor de projecten die identiek blijven aan de projecten die het voorwerp uitmaakten van het oorspronkelijke mandaat. Dat omvat het aantal leidinggevendend in VTE's beoogd door het volledige inschakelingsprogramma.

Voorbeeld vraag 3.2.:

Een sociale inschakelingsonderneming werd gemandateerd voor drie onderscheiden inschakelingsprojecten (project 1 richt zich op 1 leidinggevendende VTE, project 2 richt zich op 1 leidinggevendende VTE en project 3 richt zich eveneens op 1 leidinggevendende VTE).



Voor project 1 vraagt de onderneming een mandaatherziening: in plaats van zich te richten op 1 leidinggevende VTE, beoogt haar aangepaste programma 2 leidinggevende VTE's.

In haar berekening moet de onderneming rekening houden met de reeds tewerkgestelde leidinggevende VTE's voor de drie projecten samen, nl. 1 leidinggevende VTE + 1 leidinggevende VTE + 1 leidinggevende VTE.

Daaraan moet de onderneming de beoogde leidinggevend^{en} toevoegen voor de projecten waarvoor de aanvraag voor een mandaatherziening is ingediend, nl. 1 VTE.

Antwoord op vraag 3.2.: het totale aantal leidinggevend^{en} dat moet worden vermeld is dus 4 VTE's (2 leidinggevende VTE's voor het herziene project + 1 leidinggevende VTE voor project 2 + 1 leidinggevende VTE voor project 3).

4. Bijlagen

Bij het formulier te voegen bijlagen:

- De recentste jaarrekeningen, tenzij ze al bezorgd zijn bij de erkenningsaanvraag of al bekendgemaakt werden door de Nationale Bank van België (NBB). De documenten moeten melding maken van fiscale schulden.

- Een zo recent mogelijk RSZ-attest (dus voor het recentst beschikbare kwartaal). Als u een afbetalingsplan hebt met de RSZ, een at^{te}st waaruit blijkt dat u dit plan naleeft.

5. Verklaring op erewoord

We vragen u dit deel van het formulier in te vullen en te ondertekenen.

Deel II van het aanvraagformulier 'vereenvoudigde versie' voor het mandaat:

Er moeten zoveel aanvraagformulieren 'vereenvoudigde versie' voor het mandaat deel II ingevuld worden als er aangepaste inschakelingsprojecten zijn.

1. Identificatie van het aangepaste inschakelingsproject: vragen 2.1.1. en 2.1.2.

2. Doelpubliek en leidinggevend^{en} van het aangepaste project:

2.1. Doelgroepwerknemers van het aangepaste project

Om het aantal doelgroepwerknemers van het aangepaste inschakelingsproject te berekenen moet de totale jaarlijkse tewerkstelling in VTE's worden herzien, a) van de doelgroepwerknemers die reeds in de onderneming zijn tewerkgesteld, waaraan men moet toevoegen b) de aanvragen voor bijkomende arbeidsbetrekkingen.

Er moet geen rekening worden gehouden met VTE's die werknemers zijn van andere inschakelingsprojecten van de sociale inschakelingsonderneming. Op deze vraag moet worden geantwoord per aangepast inschakelingsproject.

2.2. Leidinggevend^{en} van het aangepaste project



Om het aantal leidinggevenden van het aangepaste inschakelingsproject te berekenen, moet de beoogde totale jaarlijkse tewerkstelling van leidinggevenden in VTE's van dit aangepaste project worden herzien.

Er moet geen rekening worden gehouden met leidinggevende VTE's van andere inschakelingsprojecten van de sociale inschakelingsonderneming. Op deze vraag moet worden geantwoord per aangepast inschakelingsproject.

3. Algemene presentatie van het aangepaste project

Op de vraag 3.2. (van deel II): voor elke functie/beroep moet u het volgende verduidelijken: a) de bijkomende functies/beroepen, b) alsook de functies/beroepen die momenteel reeds in de sociale onderneming worden ingevuld door doelgroepwerknemers - met de referentiecode vermeld in www.competent.be. Ook de voornaamste activiteiten per functie/beroep moeten worden verduidelijkt.

4. Beschrijving van het aangepaste inschakelingsproject

4.1. Een begeleidings- en omkaderingsproject voor doelgroepwerknemers.

4.1.1. Het gaat erom te beklemtonen welke bijkomende middelen en tools ter beschikking werden gesteld van de doelgroepwerknemers sinds de indiening van de oorspronkelijke mandaataanvraag (lokalen, materiaal, voorzieningen enz.)

4.1.5 Alle effectieve leidinggevenden van dit inschakelingsproject moeten worden opgegeven bij de indiening van dit formulier voor een aanvraag tot mandaatherziening.

4.2. Een plan voor competentieverwerving

4.2.1. Voor de vragen 4.2.1.1., 4.2.1.2., 4.2.1.3. en 4.2.1.4. van deel II moet u antwoorden a) voor elke nieuwe functie/elk nieuw beroep; en b) voor de functies/beroepen waarvoor de sociale onderneming vroeger arbeidsbetrekkingen heeft aangevraagd die niet toegekend zouden zijn. Met de functies/beroepen die momenteel in de sociale onderneming reeds ingevuld zijn door doelgroepwerknemers moet geen rekening worden gehouden.

4.2.2. U moet de door het inschakelingsprogramma ontwikkelde of versterkte competenties verduidelijken voor a) elke nieuwe functie/elk nieuw beroep; en b) voor de functies/beroepen waarvoor de sociale onderneming vroeger arbeidsbetrekkingen heeft aangevraagd die niet toegekend zouden zijn. De functies/beroepen die momenteel in de sociale onderneming reeds ingevuld zijn door doelgroepwerknemers moeten niet worden verduidelijkt.

4.2.3. U moet de door het inschakelingsprogramma ontwikkelde of versterkte "soft skills"/taalkundige competenties verduidelijken voor a) elke nieuwe functie/elk nieuw beroep; en b) voor de functies/beroepen waarvoor de sociale onderneming vroeger betrekkingen heeft aangevraagd die niet toegekend zouden zijn. De functies/beroepen die momenteel in de sociale onderneming reeds ingevuld zijn door doelgroepwerknemers moeten niet worden verduidelijkt.

4.3. Een plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemer



5. Aanvraag tot toewijzing van bijkomende arbeidsbetrekkingen via de gesubsidieerde maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie vanaf 2023

Het gaat hier om functies/beroepen waarvoor u een arbeidsbetrekking vraagt in punt 3.2. van deel II van het aanvraagformulier 'eenvoudige versie' voor een mandaat – d.w.z. a) bijkomende functies/beroepen, b) alsook de functies/beroepen die momenteel in de sociale onderneming reeds zijn ingevuld door doelgroepwerknemers.

5. Procedure

5.1. Indiening van de aanvraag

De minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling publiceert minstens één keer per jaar en vóór 1 juni van het lopende jaar een oproep tot kandidaatstelling in het Belgisch Staatsblad.

Uiterlijk **dertig werkdagen** na de publicatie van de oproep tot kandidaatstelling dient de erkende sociale onderneming het aanvraagformulier en de bijlagen ervan in bij het bestuur.

Het aanvraagformulier en de bijlagen ervan moeten in elektronische vorm zijn en via e-mail worden gestuurd naar werkgelegenheid@gob.brussels.

De aanvraagformulieren met betrekking tot de huidige projectoproep moeten worden gebruikt. Indien u een formulier van een vorig jaar gebruikt dan zal dit formulier niet ontvankelijk zijn.



Het bestand van deel I van het mandaataanvraagformulier moet in pdf-formaat worden gestuurd.

Het bestand van deel II van het mandaataanvraagformulier moet in word-formaat worden gestuurd.

Indien een elektronische verzending niet mogelijk is, zal een verzending met de post naar de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, directie Werkgelegenheidsbeleid, Sint-Lazarusplein 2 in 1035 Brussel **uitzonderlijk worden toegelaten**.

De aanvraag tot hernieuwing van het mandaat wordt ten vroegste acht maanden en ten laatste zes maanden vóór het verstrijken van het lopende mandaat bij het bestuur ingediend. De procedure is dezelfde als die voor de indiening van de oorspronkelijke aanvraag.

5.2. Behandeling van de aanvraag door het bestuur

Binnen een termijn van **twintig werkdagen** na de ontvangst van de mandaataanvraag stuurt het bestuur de volgende documenten via elektronische weg naar de erkende sociale onderneming:

- o hetzij een ontvangstbewijs waarin wordt vermeld dat het dossier volledig is en in aanmerking komt voor een subsidie. Een volledig dossier omvat het ingevulde en ondertekende formulier, evenals de gevraagde bijlagen. Het dossier komt in aanmerking voor een subsidie indien de voorwaarden van punt “[2. Te vervullen voorwaarden bij de indiening van het dossier](#)” worden nageleefd.
- o hetzij een brief waarin wordt verzocht om het dossier binnen tien werkdagen te vervolledigen. Indien het dossier binnen deze termijn niet is aangevuld, wordt de aanvraag **onontvankelijk** verklaard. De onontvankelijkheid wordt per aangetekend schrijven aan de aanvrager betekend. In de volgende oproep tot kandidaatstelling kan een nieuwe aanvraag worden ingediend.

Binnen vijf werkdagen na de verzending van het ontvangstbewijs waarin wordt vermeld dat het dossier volledig is en in aanmerking komt voor een subsidie, stuurt het bestuur het dossier naar Actiris en de Adviesraad voor Sociaal Ondernemerschap (ARSO).



Het bestuur maakt geen persoonsgegevens, zoals arbeidsovereenkomsten, over.

5.3. Behandeling van de aanvraag door Actiris

Actiris brengt een advies uit over het in het formulier toegelichte inschakelingsprogramma.

Het inschakelingsprogramma voorgesteld door de sociale onderneming dient verplicht de volgende 3 projecten te omvatten :

1. Een begeleidings- en omkaderingsproject voor de doorgroepwerknemers
2. Een competentieverwervingsplan
3. Een plan voor de doorstroming en/of de inschakeling van de doelgroepwerknemer naar/op de arbeidsmarkt

Gelieve te noteren dat de hierboven aangehaalde secties 1, 2 en 3 selectiecriteria zijn waaraan moet worden voldaan.

Een gunstige beoordeling van het inschakelingsprogramma stemt overeen met een gunstige evaluatie van elk van de 3 secties van het inschakelingsprogramma.

Indien een post werd aangevraagd in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen, neemt Actiris een voorafgaande beslissing onder voorbehoud van de toekenning van het mandaat.

Actiris kan de aanvrager oproepen. Er wordt dan een oproeping via e-mail verstuurd waarin de punten worden vermeld waarover de erkende sociale onderneming zal worden gehoord.

De adviezen moeten worden uitgebracht binnen **dertig werkdagen** na de adviesaanvraag van het bestuur en worden vervolgens naar de ARSO gestuurd.

5.3.1. De criteria voor het advies van het inschakelingsprogramma

De criteria voor het advies van het inschakelingsprogramma zijn de volgende :

Gelieve te refereren naar de vragen in 'Deel II: Beschrijving van het inschakelingsproject' van het mandaataanvraagformulier, zie deel '4. Beschrijving van het beoogde inschakelingsproject'.

Punt 4.1. van het mandaataanvraagformulier Deel II 'Een begeleidings- en omkaderingsprogramma voor de doelgroepwerknemers'

4.1.1. van het mandaataanvraagformulier Deel II

Criterium



De sociale inschakelingsonderneming beschikt momenteel over voldoende middelen qua materiaal, uitrusting en infrastructuur voor de verwezenlijking van het inschakelingsproject.

4.1.2. van het mandaataanvraagformulier Deel II

Criterium

De sociale inschakelingsonderneming zal op termijn beschikken over voldoende middelen qua materiaal, uitrusting en infrastructuur voor de verwezenlijking van het inschakelingsproject.
--

4.1.3. van het mandaataanvraagformulier Deel II

Criterium

Het inschakelingsprogramma voorziet in een omkadering en sociale- en beroepsberoepsbegeleiding zoals voorzien in de ordonnantie van 23 juli 2018, artikel 15, § 2, met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen. De sociale onderneming moet op een concrete manier aantonen hoe zij voorziet de begeleiding en de omkadering te organiseren en een samenvattende uitleg geeft over de omkadering van het project.

4.1.4. van het mandaataanvraagformulier Deel II

Criterium

De totale werktijd in VTE van de begeleider (van het geheel van de begeleiders) en de omkadering voor dit inschakelingsproject vertegenwoordigt een verdeling tussen sociale- en beroepsbegeleiding. De sociale onderneming moet er zich van verzekeren dat deze twee begeleidingen voldoende in dit ingediende project vertegenwoordigd zijn.
--

4.1.5. van het mandaataanvraagformulier Deel II

Criterium

De daadwerkelijke personeelsleden die ingezet worden in de omkadering en begeleiding beschikken over de nodige ervaring (minimum 2 jaar) op gebied van sociale- en beroepsbegeleiding of beschikken over de nodige studies, opleiding en/ of specifieke competenties.

Punt 4.2. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Een competentieverwervingsplan'

4.2.1. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Vorbereiding van de doelgroepwerknemers' (punt 4.2.1.1., 4.2.1.2., 4.2.1.3. en 4.2.1.4.)

Criterium



Als er een erkend extern vaardigheidsvalidatiesysteem bestaat voor de functie(s)/ (het) beroep(en), voorziet het door de onderneming ingediende project in voldoende mate in de begeleiding naar het behalen van een officieel erkend bewijs van de verworven beroepsvaardigheden (bijvoorbeeld: Erkenning van Verworven Competenties (EVC) of andere bewijzen van verworven vaardigheden dan degene beoogd door EVC).

Als er **geen** erkend extern vaardigheidsvalideringssysteem is voor de functie(s)/ het beroep(en), voorziet het door de sociale onderneming ingediende project in begeleiding dat in voldoende mate bijdraagt aan de voorbereiding van de doelgroepwerknemers (bijvoorbeeld: interne opleidingen, bijkomende aanvullende acties die door de sociale onderneming worden georganiseerd).

4.2.2. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Opleiding over het door de doelgroepwerknemer uitgeoefende beroep'

Criterium
De door het inschakelingsproject ontwikkelde of versterkte essentiële en optionele competenties zijn in lijn met de functie/ het beroep (cfr. databank voor functietitels/ beroepen, www.competent.be).
De voorgestelde methoden en/ of hulpmiddelen die door de sociale onderneming gebruikt worden, zijn geschikt (*) voor het verwerven van essentiële en optionele competenties. Opmerking: voor de gebruikte methoden en/ of hulpmiddelen, wordt er verzocht dat de onderneming een transversaal antwoord geeft voor het geheel van de competenties.
(*) Geschikt betekent de doeltreffendheid, waardoor de verwerving van essentiële en optionele competenties bereikt kan worden.

4.2.3. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Ontwikkeling van de autonomie van de doelgroepwerknemer'

Criterium
De door het inschakelingsprogramma van de sociale onderneming ontwikkelde of versterkte "soft skills"(*) zijn geschikt(**) voor de ontwikkeling van de autonomie van de doelgroepwerknemer.
(*) "Soft skills" zijn bijvoorbeeld algemene, gedrags-, relationele of interpersoonlijke vaardigheden. (**) Geschikt betekent de doeltreffendheid waardoor de verwerving van de competenties bereikt kan worden.
De door de sociale onderneming voorgestelde methoden en/of hulpmiddelen zijn geschikt(*) voor het verwerven van de beoogde "soft skills". (*) Geschikt betekent de doeltreffendheid, waardoor het ontwikkelen en/ of versterken van "soft skills" bereikt kan worden.
Het inschakelingsprogramma omvat het verwerven van taalvaardigheden.

4.2.4. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Partnerships'

4.2.4.1. van het mandaataanvraagformulier Deel II 'Bestaande partnershipovereenkomsten'

Criterium
De bestaande partnershipovereenkomsten dragen gunstig bij tot de verwezenlijking van het inschakelingsprogramma.

4.2.4.2. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Bestaande partnerships zonder overeenkomst'

Criterium
De lopende samenwerkingsinitiatieven zonder overeenkomst dragen gunstig bij tot de verwezenlijking van het inschakelingsprogramma.

4.2.4.3. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Toekomstige partnerships'

Criterium
De door de sociale onderneming in de toekomst voorziene partnerships dragen gunstig bij tot de verwezenlijking van het inschakelingsprogramma. Dit criterium geeft een indicatie van de strategische en / of tactische benadering van de sociale onderneming.

Punt 4.3. van het mandaataanvraagformulier Deel II 'Plan voor de doorstroming en/ of de inschakeling van de doelgroepwerknemer naar de arbeidsmarkt'

4.3.1. van het mandaataanvraagformulier Deel II:

Criterium
De begeleidingsacties vergemakkelijken de doorstroming en/ of inschakeling tot de arbeidsmarkt in voldoende mate (*). (*) In voldoende mate betekent dat de begeleidingsacties zorgen voor de ontwikkeling van de autonomie en de verhoging van kansen tot doorstroming en/ of inschakeling van de doelgroepwerknemer tot de arbeidsmarkt.

4.3.2. van het mandaataanvraagformulier Deel II:

Criterium
De competenties ter bevordering van de doorstroming en/ of inschakeling van de doelgroepwerknemer tot de arbeidsmarkt, worden in voldoende mate (*) ontwikkeld of versterkt. (*) In voldoende mate betekent dat de doelgroepwerknemers voorbereid zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

4.3.3. van het mandaataanvraagformulier Deel II:

Criterium
De werkgelegenheidstrajecten, opleidingen en oriëntatierichtingen zijn in voldoende mate (*) aanwezig en ontwikkeld om de doorstroming en/ of inschakeling tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. (*) In voldoende mate betekent dat de trajecten tot realistische, concrete en gevarieerde uitwegen leiden, onder andere op basis van een netwerk dat door de onderneming is uitgebouwd.

Punt 5. van het mandaataanvraagformulier Deel II: 'Aanvraag van vanaf 2023 beschikbare posten in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen' als bedoeld in hoofdstuk 2, sectie 2 van de ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun.

Criterium
De gewenste functie(s)/ (het) beroep(en) kunnen overeenstemmen met beroepenprojecten van personen die bijzonder ver van de arbeidsmarkt staan.
De vermelde functie(s)/ (het) beroep(en) sluit(en) aan bij de activiteit(en) van het inschakelingsproject.
De taakomschrijving stemt overeen met de functie (cfr. databank voor beroepscompetentieprofielen www.competent.be).



Actiris kan de erkende sociale onderneming op eigen initiatief horen. Indien Actiris een ongunstig advies uitbrengt aangaande het ingediende inschakelingsprogramma, houdt dit automatisch een weigering van de gesubsidieerde posten voor dat project of die aanvraag in. Bij een ongunstig advies, zal Actiris de aanvrager automatisch oproepen voor een gesprek.

5.4. Behandeling van de aanvraag door de Adviesraad voor Sociaal Ondernemerschap

Uiterlijk **dertig werkdagen** na de ontvangst van het advies van Actiris brengt de ARSO een advies over het inschakelingsprogramma uit. Dit advies wordt vervolgens overgemaakt aan de minister.

5.5. Beslissing en inwerkingtreding

Uiterlijk **vijftien werkdagen** na de ontvangst van het advies van de ARSO beslist de minister over de mandaataanvraag en bezorgt hij zijn beslissing aan het bestuur.



Het bestuur brengt de erkende sociale onderneming bij aangetekend schrijven op de hoogte van de beslissing.

Wanneer het mandaat wordt toegekend, moet een mandaatovereenkomst worden ondertekend door de minister en door de erkende sociale onderneming.

Het mandaat wordt verleend voor een periode van 5 jaar en gaat in op 1 januari van het jaar volgend op dat van de indiening van de mandaataanvraag.

Wanneer het mandaat wordt toegekend, wordt de beslissing in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

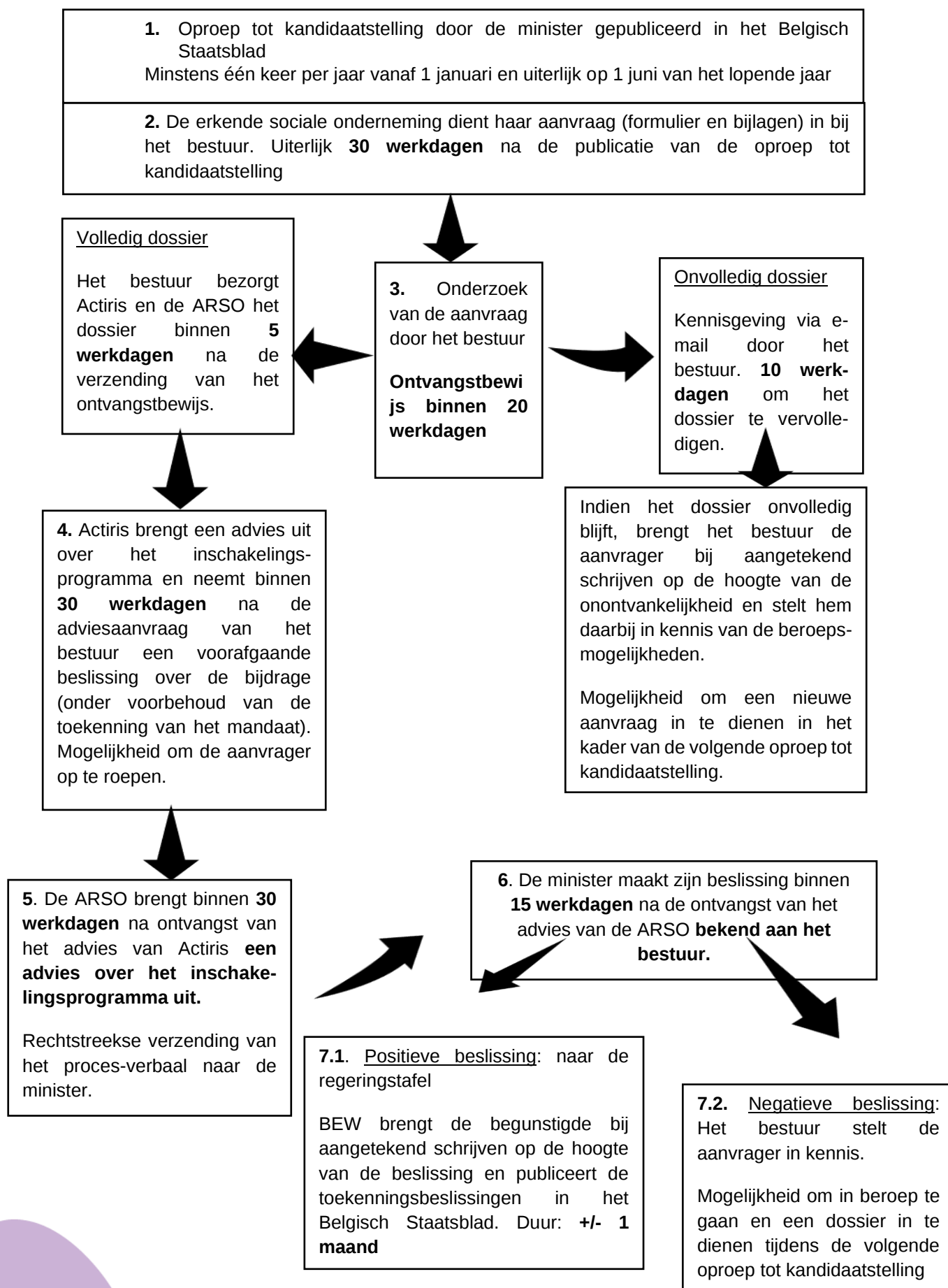
5.6. Beroep

Indien de minister beslist om het mandaat niet toe te kennen, brengt het bestuur de erkende sociale onderneming bij aangetekend schrijven op de hoogte van die beslissing. In de kennisgeving worden de beroepsmogelijkheden en hun modaliteiten vermeld.

5.7. Tijdslijn

Het onderstaande schema geeft een overzicht van de volledige procedure en de termijnen van elke fase.







5.8. Procedure in geval van een opschorting of intrekking van het mandaat

De minister kan een toegekend mandaat **opschorten** of **intrekken**.

Hij kan dit doen nadat hij van het bestuur of de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie een dossier heeft ontvangen.

De opschorting of de intrekking is gerechtvaardigd indien de gemandateerde sociale onderneming:

- de bepalingen van de ordonnantie en de bijhorende uitvoeringsmaatregelen niet naleeft;
- het mandaat op bedrieglijke wijze heeft verkregen, op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- op bedrieglijke wijze valse, onvolledige of onjuiste informatie opneemt in het aanvraagformulier en de bijlagen ervan;
- de controle en het toezicht van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie hindert.

De opschortingsbeslissing wordt voorafgegaan door een bij een aangetekend schrijven verzonden ingebrekestelling van de gemandateerde sociale onderneming, waarin de redenen van de overwogen opschorting worden uiteengezet.

De gemandateerde sociale onderneming beschikt over een termijn van vijftien werkdagen vanaf de verzending van de ingebrekestelling om zijn opmerkingen bij aangetekend schrijven over te maken. Ze kan binnen dezelfde termijn en in dezelfde vorm vragen om door het bestuur te worden gehoord.

De minister spreekt zich binnen tien werkdagen uit over de opschortingsbeslissing.

Het bestuur brengt de gemandateerde sociale onderneming binnen tien werkdagen na de beslissing van de minister bij aangetekend schrijven op de hoogte van het feit dat werd beslist om het mandaat op te schorten.

Indien de kennisgeving niet binnen deze termijn wordt gedaan, kan de minister afzien van de opschorting van het mandaat.



De opschorting is pas effectief vanaf de 15^e werkdag na de kennisgeving van de beslissing, behalve bij een bijzonder gemotiveerde omstandigheid.

De minister kan een mandaat intrekken indien de erkende sociale onderneming de redenen voor de opschorting van haar mandaat tijdens de opschortingsperiode niet heeft weggewerkt.

Het bestuur bezorgt de minister, uiterlijk vijftien werkdagen na het einde van de opschorting, de redenen waaraan niet werd verholpen.

Uiterlijk tien werkdagen na ontvangst van het intrekkingvoorstel van het bestuur spreekt de minister zich uit over het verzoek en maakt hij zijn beslissing over aan het bestuur voor kennisgeving aan de erkende sociale onderneming.

De intrekking wordt ambtshalve uitgesproken, **is onherroepelijk en heeft onmiddellijke ingang** wanneer er onder de bestuurders, beheerders, mandaathouders en meer in het algemeen alle personen die gemachtigd zijn om de erkende sociale onderneming te binden, personen hun functie behouden nadat ze het voorwerp hebben uitgemaakt van een of meerdere beslissingen of veroordelingen.



De onderneming wordt uitgesloten van de voordelen van de ordonnantie voor een periode van vijf jaar, te rekenen vanaf de kennisgeving van de intrekkingbeslissing



6. Samenstelling van het administratief aanvraagdossier

Het aanvraagformulier en de bijlagen ervan zijn beschikbaar op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid. Alle informatie over de indiening van de aanvraag en de te volgen procedure worden uitgelegd in deel '5. Procedure' van dit document.

Het aanvraagformulier bestaat uit twee verschillende documenten die door de sociale onderneming die één of meerdere inschakelingsprojecten indient, moet worden ingevuld :

Deel I : Informatie betreffende het volledige inschakelingsprogramma

Deel II : Beschrijving van het inschakelingsproject

Deel I : Informatie betreffende het volledige inschakelingsprogramma

1. Identificatie van de aanvrager

Dit eerste deel maakt het voor het bestuur mogelijk om de organisatie die het mandaat aanvraagt te identificeren.

De handelsnaam is de naam van de erkende sociale onderneming.

Het ondernemingsnummer en het RSZ-identificatienummer dienen verplicht te worden vermeld.

Het rekeningnummer dat moet worden vermeld, zal datgene zijn dat wordt gebruikt voor de storting van de compensaties.

Het totaal aantal verschillende projecten moet worden aangegeven, met de vermelding van de naam van elk project waarvoor de sociale onderneming een mandaataanvraag indient.

2. Inschakelingsprogramma

Het inschakelingsprogramma waarvoor de sociale onderneming een mandaataanvraag indient, kan uit meerdere projecten bestaan. In dit deel moet de sociale onderneming het totaal aantal projecten aangeven waarvoor zij een mandaataanvraag indient met de naam van elk ontwikkeld project. Wanneer uw voor uw onderneming meer dan 5 verschillende projecten wenst in te dienen, wordt u verzocht met het bestuur contact op te nemen: werkgelegenheid@gob.brussels

3. Doelgroepwerknemers en begeleiders voor het volledige inschakelingsprogramma

3.1. Doelgroepwerknemers

Het mandaat is toegekend voor een periode van 5 jaar en betreft een jaarlijks aantal doelgroepwerknemers. Op het moment van het indienen van het inschakelingsprogramma moet de sociale onderneming rekening houden met het daadwerkelijk aantal doelgroepwerknemers dat wordt tewerkgesteld, maar tevens, indien u er de aanvraag voor indient, met de doelgroepwerknemers als bedoeld in hoofdstuk 2, Sectie 2 van de ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun (zie punt 5 van Deel II van het mandaataanvraagformulier 'Aanvraag van vanaf 2023 beschikbare posten in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen').

Voor de lijst van doelgroepwerknemers zie sectie 'Doelgroepwerknemers'.

Voor vraag 3.1.1. is het de bedoeling om een schatting te geven van de totale jaarlijkse bezetting van het aantal doelgroepwerknemers, in voltijdsequivalenten, (VTE), van het inschakelingsprogramma. In dit aantal moeten ook de in de sociale onderneming door doelgroepwerknemers reeds vervulde posten van het inschakelingsprogramma zijn inbegrepen. In het mandaataanvraagformulier moet het aantal jaarlijkse doelgroepwerknemers worden aangegeven dat door het inschakelingsprogramma wordt beoogd.

Voorbeeld: bij de indiening van uw aanvraag heeft u voor het volledige inschakelingsprogramma 12 VTE doelgroepwerknemers in dienst. U vraagt voor het inschakelingsprogramma 3 bijkomende VTE inschakelingsbanen in de sociale economie. U dient bijgevolg 15 VTE doelgroepwerknemers aan te geven onder punt 3.1.1. van het aanvraagformulier 'Deel I'.

Voor vraag 3.1.2. is het de bedoeling om het aantal doelgroepwerknemers dat werkzaam is voor het volledige inschakelingsprogramma aan te geven, op het moment dat u dit formulier indient, en dit per type programma uit te werken (baan in doorschakeling/ inschakeling/ inschakelings-GECO/ inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7).

3.2. Begeleiders

Voor de vraag in punt 3.2. is het de bedoeling om het door het inschakelingsprogramma beoogde totaal aantal begeleiders (in VTE) aan te geven – met inbegrip van de bijkomende begeleiders die eventueel nog worden angeworven. In dit aantal moeten ook de in de sociale onderneming door begeleiders reeds vervulde posten van het inschakelingsprogramma zijn inbegrepen. In het mandaataanvraagformulier moet het aantal jaarlijkse begeleiders worden aangegeven dat door het inschakelingsprogramma wordt beoogd.



4. In aanmerking neming van het principe 'Gelijke kansen' in uw inschakelingsprogramma

Voor de subsidies waarvan het bedrag hoger is dan of gelijk is aan € 30.000,00 exclusief BTW, moet het bestuur een gelijkekansentest⁷ uitvoeren. Om ervoor te zorgen dat het bestuur deze test kan uitvoeren en informatie kan verzamelen, vindt u een lijst van de vragen in het formulier.

Opgelet: als u houder bent van een geldig door Actiris uitgereikt diversiteitslabel, moet u dit deel niet invullen.

Door de gelijkekansendimensie in uw project te integreren, heeft u bij de uitwerking ervan echt oog voor de gelijkheid tussen de verschillende gelijke kansendoelgroepen.

De gelijkekansendoelgroepen worden bepaald ten opzichte van de volgende kenmerken:

- gender ;
- handicap ;
- etnische en culturele afkomst ;
- seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie ;
- sociale afkomst en sociale situatie.

De in het formulier te verschaffen antwoorden hebben betrekking op de doelgroepwerknemers.

4.1. De erkende sociale onderneming stelt bijvoorbeeld werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid te werk en zorgt ervoor dat personen met een beperkte mobiliteit toegang hebben tot de plaats waar de activiteiten van het project plaatsvinden.

4.2. en 4.3. Bijvoorbeeld de bouwsector waar historisch gezien de verdeling tussen mannen en vrouwen die er werken, niet gelijk is.

4.4. en 4.5. Er kan een verschil bestaan tussen het geslacht of het gender dat aan een persoon bij de geboorte wordt toegewezen en de **genderidentiteit**. Terwijl de meeste mensen zich identificeren met het gender dat hun bij de geboorte wordt toegewezen, identificeren sommigen zich veeleer met een ander gender en identificeren nog anderen zich helemaal niet met een welbepaald gender. Een persoon kan ook een veranderlijk gender hebben (niet binaire gender of genderfluïde).

4.6. en 4.7. Artikel 7, § 2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 september 2017 betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden geeft de volgende definitie:

'wordt verstaan onder werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid:

⁷ Ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkekansentest

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 november 2018 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkekansentest



1° de niet-werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming te genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkoming aan personen met een handicap;

2° de niet-werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven;

3° de niet-werkende werkzoekende persoon met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens zesenzestig procent;

4° de niet-werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgeleverd door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

5° de niet-werkende werkzoekende die toegelaten wordt tot de 'Service Personnes Handicapées Autonomie Recherchée' (PHARE) of die gebruikmaakt van de maatregelen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);

6° de werkloze die een blijvende arbeidsongeschiktheid vertoont van minstens 33%, vastgesteld door de erkende geneesheer van de RVA, in het kader van de uitoefening van zijn bevoegdheden, in overeenstemming met de procedure bepaald in artikel 141 van het koninklijk besluit van 25 november 1991.'

Gelieve een percentage te geven over het geheel van de doelgroepwerknemers per sociale onderneming voor uw project.

4.8. Deze vraag heeft betrekking op de effectieve nationaliteit van de doelgroepwerknemers.

De 27 lidstaten van de Europese Unie zijn : Duitsland, Oostenrijk, België, Bulgarije, Cyprus, Kroatië, Denemarken, Spanje, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Zweden, Tsjecho.

4.9. Om de prioritaire wijken van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest te herwaarderen, heeft de Gewestregering enkele specifieke maatregelen ingevoerd.

In het kader daarvan worden extra openbare investeringen uitgetrokken om een duurzame ontwikkeling te garanderen om woningen, economische activiteiten en een kwaliteitsvolle voorzieningen te kunnen ontwikkelen.

- Het [stadsvernieuwingengebied \(SVG\)](https://perspective.brussels/nl/stadsprojecten/interventieperimeters/zone-voor-stedelijke-herwaardering-zsh) verenigt wijken in moeilijkheden. Het doel van de investeringen is om er de levenskwaliteit, de sociaaleconomische integratie en de lokale economie te versterken.
Om te weten te komen of uw project in een SVG is gelegen, kunt u een kijkje nemen op de volgende website:
<https://perspective.brussels/nl/stadsprojecten/interventieperimeters/zone-voor-stedelijke-herwaardering-zsh>



Klik op 'zoom in'.



Zodra de kaart is vergroot, druk op de knop 'layer' en selecteer modus 'UrbIS'.



Door in te zoomen, kunt u nagaan of uw project zich in een groene zone bevindt, zijnde het SVG.

- De zone van economische uitbouw (ZEUS) bevordert de werkgelegenheid in een bepaalde zone door bedrijven aan te zetten om lokale werknemers in dienst te nemen.

Om te weten te komen of uw project in een ZEUS is gelegen, kunt u naar de onderstaande website gaan en dezelfde stappen doorlopen die hiervoor voor het SVG zijn beschreven.

<https://perspective.brussels/nl/stadsprojecten/interventieperimeters/zone-van-economische-uitbouw-de-stad-zeus>

5. Bijlagen

5.1. De bijlage “**Personeelsbestand**” (zie website BEW) dient ingevuld te zijn met opgave van het begeleidingspersoneel en de doelgroepwerknemers effectief in dienst in de structuur op het ogenblik van indiening van de aanvraag bij het bestuur.



Betreffende de doelgroepwerknemers, moet worden aangegeven of de personen werkzaam zijn onder het statuut betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie (inschakeling) / betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie (doorstroming) / inschakeling-GECO / inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7 .

5.2. De met de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst(en) van de **doelgroep** moet(en) bij het formulier worden gevoegd. De documenten moeten zijn gedateerd en bij de indiening van de aanvraag geldig zijn. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld.

5.3. De met de OCMW's ondertekende terbeschikkingstellingsovereenkomsten van de **doelgroepwerknemers artikel 60**. De documenten moeten zijn gedateerd en bij de indiening van de aanvraag geldig zijn. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld.

5.4. De ondertekende arbeidsovereenkomsten van de **begeleiders** moeten bij het formulier worden gevoegd. De documenten moeten zijn gedateerd en bij de indiening van de aanvraag geldig zijn. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld.

5.5. De meest recente **jaarrekening** als ze al niet werd verstrekt in het kader van de erkenningsaanvraag en als ze niet bij de NBB werd gepubliceerd. De fiscale schulden moeten noodzakelijk in de documenten worden opgenomen. Ze worden vermeld in regels 450, 451, 452, 453 volgens de codificatie van de minimumindeling van het algemeen rekeningenstelsel (MAR).

5.6. Het meest recente **RSZ-attest** (laatste beschikbare kwartaal) moet worden verstrekt. Als er schulden zijn, moet ook het aanzuiveringsplan worden bijgevoegd. Deze documenten dienen bij de RSZ te worden aangevraagd.

5.7. Het **bankattest** waarvan het rekeningnummer moet overeenstemmen met het nummer dat in deel '1. Identificatie van de aanvrager' wordt vermeld. Dit document moet officieel worden aangevraagd bij de bank en mag niet door rekeninguittreksels worden vervangen. Het zal dienen om de gemandateerde sociale onderneming in het boekhoudstelsel van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest te identificeren dat overgaat tot de vereffeningen van de compensaties.

6. Verklaring op erewoord

De verklaring op erewoord moet verplicht worden gedateerd en ondertekend door een persoon die wettelijk is gemachtigd om voor de organisatie verbintenissen aan te gaan. Als het niet om de voorzitter van de raad van bestuur gaat, zal door het bestuur een motivatie worden gevraagd. Het bestuur vraagt om alle vakken van de verklaring aan te vinken opdat de verbintenis volledig is.

7. Verplichtingen en controles

Indien de gemandateerde sociale onderneming andere activiteiten uitoefent dan degene die het voorwerp van het mandaat uitmaken, moet ze in haar boekhouding afzonderlijk de kosten en uitgaven in verband met het mandaat en die voor de andere activiteiten vermelden.

Elke begunstigde van het mandaat moet deze regel betreffende het houden van een gescheiden boekhouding naleven. De sociale ondernemingen mogen immers andere activiteiten uitoefenen dan de re-integratie op de arbeidsmarkt van personen die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeid, de zogenaamde doelgroepwerknemers. Het belangrijkste is dat de uitgaven en inkomsten in verband met het toegekende mandaat van elkaar kunnen worden onderscheiden.

De gemandateerde sociale onderneming houdt tijdens de duur van het mandaat en gedurende tien jaar na het einde van het mandaat, alle documenten ter beschikking van het bestuur, met inbegrip van de boekhouding, zoals hiervoor toegelicht, met betrekking tot de uitoefening van de dienst van algemeen economisch belang waarvoor ze een mandaat heeft.

Het bestuur gaat minstens om de drie jaar na of de gemandateerde sociale onderneming een afzonderlijke boekhouding bijhoudt.

Het bestuur is bevoegd om op stukken en ter plaatse controles uit te voeren, in samenwerking met de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie en Actiris.

Verplichte en cumulatieve criteria afgetoetst door Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEE)

A. Criteria	Aantekening
1. Het formulier en zijn bijlagen zijn op tijd bij het bestuur ingediend.	
2. De aanvrager stelt op het moment van indiening van de aanvraag minimum 1 doelgroepwerknemer (voltijdse equivalenten) tewerk.	
3. De aanvrager stelt minstens één voltijdsequivalent (VTE) als begeleidingspersoneel tewerk op het ogenblik van indiening van het dossier. Eén begeleider dient minstens halftijds te zijn aangeworven.	
4. De aanvrager heeft geen fiscale schulden , verplicht opgenomen in de meest recente jaarrekening, tenzij er een aanzuiveringsplan bestaat dat wordt nageleefd.	
5. De aanvrager heeft geen schulden bij de RSZ . Indien er een aanzuiveringsplan bestaat, wordt dat nageleefd.	



B. Bijlagen	Aantekening
1. De tabel 'Evenwicht tussen de uitgaven en de globale inkomsten van het project' (punt 5.1. van het formulier) is ingevuld voor de jaar waarin de compensatieaanvraag ingediend wordt.	
2. De bijlage ' Personeelsbestand ' (zie website BEW) dient ingevuld te zijn met opgave van het begeleidingspersoneel en de doelgroepwerknemers effectief in dienst in de structuur op het ogenblik van indiening van de aanvraag bij het bestuur. Voor de doelgroep dient het statuut verduidelijkt te zijn : transitie/ inschakeling/ Inschakelings-GECO/ inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 §7.	
- De met de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst(en) van de doelgroep zijn bij het formulier gevoegd. De documenten moeten zijn gedateerd en geldig zijn op het ogenblik van indiening van de aanvraag. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld.	
3. De met de OCMW's ondertekende terbeschikkingstellings-overeenkomsten van de doelgroepwerknemers voor een inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7 zijn bij het formulier gevoegd. De documenten moeten zijn gedateerd en geldig zijn op het ogenblik van indiening van de aanvraag. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld. De voor de terbeschikkingstelling van werknemers voor een inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 §7 met de OCMW's ondertekende raamovereenkomsten worden gelijkgesteld met een tewerkstellingsbewijs.	
4. De ondertekende arbeidsovereenkomsten van de begeleiders zijn bij het formulier gevoegd. De documenten moeten zijn gedateerd en geldig zijn op het ogenblik van indiening van de aanvraag. De werknemer moet bij naam kunnen worden geïdentificeerd en zijn arbeidstijd moet duidelijk worden vermeld.	
5. De meest recente jaarrekeningen , als ze al niet werden verstrekt in het kader van de erkenningsaanvraag en als ze niet bij de NBB werden gepubliceerd, zijn bij het formulier gevoegd. De fiscale schulden moeten in de documenten zijn opgenomen. Ze worden vermeld in de regels 450, 451, 452, 453 volgens de codificatie van de minimumindeling van het algemeen rekeningenstelsel (MAR).	
6. Het meest recente RSZ-attest (laatste beschikbare kwartaal) werd toegevoegd aan het dossier. Als er schulden zijn, moet ook het gedetailleerd aanzuiveringsplan worden bijgevoegd. Deze documenten dienen bij de RSZ te worden aangevraagd.	
7. Het bankattest waarvan het rekeningnummer moet overeenstemmen met het nummer dat in deel '1. Identificatie van de aanvrager' is vermeld, werd toegevoegd aan het dossier. Dit document moet officieel worden aangevraagd bij de bank en mag niet door rekeninguittreksels worden vervangen.	

Deel II : Beschrijving van het inschakelingsproject

Voor de beschrijving van elk inschakeingsproject, gelieve het formulier Deel II 'Beschrijving van het inschakelingsproject' te gebruiken.



Indien uw mandaataanvraag betrekking heeft op meerdere afzonderlijke projecten (bv. naaiatelier en een HORECA-activiteit), **moeten er zoveel mandaataanvraagformulieren 'Deel II' worden ingevuld als er ontwikkelde projecten zijn.** Het formulier 'Deel I : 'Informatie betreffende het volledige inschakelingsprogramma' moet éénmalig worden ingevuld.

1. Identificatie van het inschakelingsproject

Dit deel maakt het mogelijk om de organisatie die het project indient te identificeren en het aantal projecten met de vermelding van de naam van het betreffende project waarvoor de sociale onderneming een mandaataanvraag indient.

De handelsnaam is de naam van de erkende sociale onderneming.

Het ondernemingsnummer dient verplicht te worden vermeld.

Wanneer de sociale onderneming meerdere afzonderlijke wilt indienen, moeten er zoveel mandaataanvraagformulieren worden ingevuld (Deel II) als er ontwikkelde projecten zijn.

2. Doelgroepwerknemers en begeleiders van het project

2.1. Doelgroepwerknemers

Het mandaat is toegekend voor een periode van 5 jaar en betreft een jaarlijks aantal doelgroepwerknemers. Op het moment van het indienen van dit formulier moet de sociale onderneming rekening houden met het daadwerkelijk aantal doelgroepwerknemers dat wordt tewerkgesteld, maar tevens, indien u er de aanvraag voor indient, met de doelgroepwerknemers als bedoeld in hoofdstuk 2, Sectie 2 van de ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun (zie punt 5 van Deel II van het mandaataanvraagformulier 'Aanvraag van vanaf 2023 beschikbare posten in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen').

Voor de lijst van doelgroepwerknemers zie sectie 'Doelgroepwerknemers'.

Voor vraag 2.1.1. is het de bedoeling om een schatting te geven van de totale **jaarlijkse** bezetting van het aantal doelgroepwerknemers, in voltijdsequivalenten, (VTE), **voor dit project**. In dit aantal moeten ook de in de sociale onderneming door doelgroepwerknemers reeds vervulde posten van dit project zijn inbegrepen. In het mandaataanvraagformulier moet het aantal jaarlijkse doelgroepwerknemers worden aangegeven dat door dit project wordt beoogd.



Voorbeeld: bij de indiening van uw aanvraag heeft u voor dit project 10 VTE doelgroepwerknemers in dienst. U vraagt voor dit project 5 bijkomende VTE inschakelingsbanen in de sociale economie. U dient bijgevolg 15 VTE doelgroepwerknemers aan te geven onder punt 2.1.1. van het aanvraagformulier 'Deel II'.

Voor vraag 2.1.2. is het de bedoeling om het aantal doelgroepwerknemers dat werkzaam is voor dit project aan te geven, op het moment dat u dit formulier indient, en dit per type programma uit te werken (baan in doorschakeling/ inschakeling/ inschakelings-GECO/ inschakelingsbaan als bedoeld in artikel 60 § 7).

2.2. Begeleiders van het project

Voor de vraag in punt 2.2. is het de bedoeling om het door dit project beoogde totaal aantal begeleiders (in VTE) aan te geven – met inbegrip van de bijkomende begeleiders die eventueel nog worden aangeworven voor dit project. In dit aantal moeten ook de in de sociale onderneming door begeleiders reeds vervulde posten van dit project zijn inbegrepen. In het mandaataanvraagformulier moet het aantal jaarlijkse begeleiders worden aangegeven dat door dit project wordt beoogd.

3. Algemene beschrijving van het project

3.1. U dient voor elk project waarvoor een mandaat aanvraagt een beschrijving te geven, met vermelding van de naam van het project. Het gaat niet om de algemene activiteit van de erkende sociale onderneming.

3.2. Om de functies/ beroepen en de taken te beschrijven, dient u gebruik te maken van de databank voor beroepscompetentieprofielen www.competent.be.

4. Beschrijving van het beoogde inschakelingsproject

4.1. Een begeleidings- en omkaderingsprogramma voor de doelgroepwerknemers

4.1.1. Deze vraag is bedoeld om na te gaan of uw organisatie op materieel vlak in staat is om de doelgroepwerknemers te onthalen en op te leiden, bijvoorbeeld een opleidingslokaal. Het gaat enkel om de middelen en instrumenten waar u op dit ogenblik over beschikt. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de huidige en toekomstige situatie (zie volgende vraag) teneinde te voorkomen dat er een mandaataanvraag wordt ingediend door een structuur die niet over de nodige middelen en instrumenten zou beschikken om zijn doelgroepwerknemers op te leiden.

4.1.2. Deze vraag betreft de middelen en instrumenten, aangaande de vorming van de doelgroepwerknemers, die u in de toekomst ter beschikking zal stellen.

4.1.3. Onder 'professionele begeleiding' dient te worden verstaan de opleiding voor het werk dat de doelgroepwerknemer uitoefent en de ontwikkeling van zijn autonomie.

De professionele begeleiding van de doelgroepwerknemer is vooral bedoeld om de opleidingsacties en -middelen te verstrekken opdat de werknemer de door het inschakelingsprogramma beoogde vaardigheden kan verwerven. Deze omkadering mag eveneens de organisatie van een onthaalprogramma omvatten.

Voor het uitvoeren van een kwaliteitsvolle omkadering en begeleiding, is er naar schatting binnen de erkende sociale onderneming minstens één voltijdsequivalent omkaderingspersoneel nodig per 4 doelgroepswerknemers (voltijdsequivalenten).

Onder 'sociale begeleiding' dient te worden verstaan de verbetering van de aanpassing van de doelgroepwerknemer aan de werkomgeving door hem te begeleiden bij de sociale en administratieve procedures, door de communicatie in de sociale onderneming te verbeteren met de verschillende betrokken partijen.

4.1.4. Het inschakelingsprogramma moet een professionele begeleidingsdeel en een sociaal begeleidingsdeel omvat. Deze vraag beoogt een gemiddelde verdeling van de globale arbeidstijd van de begeleiders: bijvoorbeeld 60% van de tijd besteed aan de professionele begeleiding en 40% aan de sociale begeleiding.

Het betreft het geheel van de begeleiders per project op niveau van de globale tijd waarover zij beschikken. Om een kwalitatieve omkadering en begeleiding te verwezenlijken, is er ingeschat dat voor elke 4 doelgroepswerknemers ten minste één VTE gemobiliseerd wordt binnen de erkende sociale onderneming.

4.1.5. Dit punt heeft betrekking op de begeleiders die bij de indiening van het formulier aanwezig zijn in de erkende sociale onderneming. De voor een subsidie in aanmerking komende loonkosten hebben betrekking op de begeleiders die tijdens de door het bestuur gecontroleerde periode aanwezig waren. De in het formulier vermelde begeleiders zullen dus niet specifiek dezelfde zijn als degene van wie het loon zal worden gevaloriseerd.

De **begeleider** is het lid van het begeleidend personeel dat door de erkende sociale onderneming in dienst genomen is als bezoldigd werknemer. Hij heeft ofwel minstens twee jaar ervaring op het gebied van sociale **en/ of** beroepsbegeleiding, ofwel een scholingsgraad waardoor hij in staat is om in een werkomgeving doelgroepwerknemers te begeleiden. Bovendien :

- de begeleiding en omkadering van doelgroepwerknemers dient opgenomen te zijn in de functieomschrijving van de begeleider
- de begeleider dient rechtstreeks met de doelgroepwerknemers te werken.
- de begeleider kan geen doelgroepwerknemer zijn.

Voor vraag 4.1.5. dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen deel A en B:

Voor vraag 4.1.5.A. wordt er gevraagd de (sociale- en beroeps)begeleidings- en/ of omkaderingsmiddelen te verduidelijken in termen van daadwerkelijke personeelsleden op het moment van de introductie van dit formulier.



Vraag 4.1.5.B. beoogt de (sociale en beroeps)begeleidings- en/ of omkaderingsmiddelen te verduidelijken in termen van bijkomende op termijn te voorziene personeelsleden. Gelieve tevens de begeleiders toe te voegen die u op termijn wenst aan te werven door hun tijd in VTE aan te geven, die gewijd is aan (sociale en/ of beroeps)begeleiding en omkadering.

Elke begeleider hoeft niet zowel over sociale als professionele begeleidingsvaardigheden te beschikken. Het begeleidende personeel dat belast is met het inschakelingsprogramma dient echter deze twee types van vaardigheden te kunnen uitvoeren, bijvoorbeeld de ene begeleider houdt zich bezig met het professionele deel en de andere met het sociale deel.

Er moeten minstens een of meerdere begeleiders zijn die een voltijdsequivalent (VTE) vormen.

Het voltijdsequivalent mag over meerdere personen worden verdeeld, maar er moet minstens één halftijdse begeleider zijn.

Bijvoorbeeld: twee halftijdse begeleiders worden aanvaard.

De arbeidstijd heeft betrekking op de tijd die wordt besteed aan het project dat het voorwerp uitmaakt van de mandaataanvraag en niet op de algemene arbeidsregeling.

In het kader van de mogelijke door Actiris uitgevoerde controles worden het rijksregisternummer en het geconventioneerde statuut gevraagd.

De begeleidings- en omkaderingsmiddelen in personeel uitgedrukt, die de kosten gerelateerd aan de begeleiding en de opleidingskosten van de doelgroepwerknemers beogen, zijn voor de sociale ondernemingen voorzien. Deze financiering wordt op basis van het aantal doelgroepwerknemers gebaseerd, gekoppeld aan een geplafonneerd bedrag.

4.2. Een competentieverwervingsplan

4.2.1. Voorbereiding van de doelgroepwerknemers

Vragen 4.2.1.1., 4.2.1.2., 4.2.1.3. en 4.2.1.4. : aan Franstalige zijde gebeurt de validering van de competenties per bekwaamheidsbewijs. Concreet bestaat deze mogelijkheid voor een welbepaald aantal competenties en moet de kandidaat slagen voor een test hetzij in een erkend centrum waar de test wordt afgelegd, hetzij binnen de structuur waar de kandidaat werkt. De validering van de competenties gebeurt in Franstalig België via een consortium voor de validatie van de competenties (CVDC) en erkende valideringscentra. U kan de competenties in meer dan 40 beroepen laten valideren.

In het antwoord op deze vraag kunt u bijvoorbeeld beschrijven of de validering intern gebeurt en of u uw doelgroepwerknemers wegwijs maakt en/of informeert ten opzichte van de mogelijkheid om hun competenties te laten valideren.

Meer informatie over de validering van de competenties op Franstalig niveau kan worden teruggevonden op: <http://www.validationdescompetences.be/>.



Voor meer informatie over het Nederlandstalige niveau kan de website: <http://www.vlaamsekwalficatiestructuur.be/> worden geraadpleegd.

Wij richten ons tevens op andere bewijsvormen van verworven vaardigheden dan degenen die door de Erkenning van Verworven Competenties (EVC) beoogd worden.

4.2.2. Opleiding over het door de doelgroepwerknemer uitgeoefende beroep

Voor de functietitel/ beroep, gelieve de website <https://competent.vdab.be/competent/competent> te raadplegen (kies 'Nederlands'). U vindt hier de omschrijving van de functies/ beroepen, de essentiële- en optionele competenties en de referentiecode voor elke functie/ beroep.

Gelieve voor elke functie de referentiecode en de 10 belangrijkste competenties te geven, die u in de databank Competent vindt. Wanneer u competenties van verschillende functietitels/ beroepen gebruikt, gelieve de referentiecode van de functies/ beroepen te geven. Wanneer uw inschakelingsproject een meer polyvalente functie beoogt, kiest u de functie die het dichtst past bij de uit te oefenen taken.

Als u bijvoorbeeld het beroep van 'barman' ingeeft in de zoekbalk, verschijnt het onderstaande scherm. In het eerste deel van de tabel verschijnen alle **functie**benamingen die verband houden met de zoekopdracht.

Beroepscompetentieprofiel: Barman (m/v)

Code	OP-557
Titel	Barman (m/v)
Omschrijving	Staat in voor de bediening aan de toog van warme of koude dranken. Houdt zich daarbij aan de wetgeving. Onderhoudt de glazen, de baruitrusting en de ruimtes volgens de regels van de hygiëne en de regelgeving die geldt voor horecazaken.
Werkcontext	-

Alternatieve namen

Barista

Barkeeper (m/v)

Bartender (m/v)

Hoofdbarman (m/v)

Hulp barman (m/v)

Leidinggevende van een bar (m/v)



De essentiële en optionele competenties verwijzen naar de kennis en de kunde. Dit zijn, enerzijds, de technische kennis en expertise en, anderzijds, de kunst om de kennis en het leerproces toe te passen binnen een opgegeven situatie en een welbepaalde context. Het gaat om technische competenties verbonden aan de behandelde materies die betrekking hebben op het (de) uitgeoefende beroep(en).

Essentiële competenties

[Toon details](#)

Klanten onthalen



De bestelling van klanten opnemen



Bestellingen registreren



Betalingen ontvangen



Barservice uitvoeren



Tafels afruimen



De ontvangstruimte schoonmaken



Vaat afdrogen en opbergen



Lokalen onderhouden



Optionele competenties

[Toon details](#)

De voorraad opvolgen



De voorraadbehoefte bepalen



Goederen controleren bij ontvangst



Essentiële competenties

[Toon details](#)

Klanten onthalen



Gedragsindicatoren

- Groet klanten die binnen komen en buiten gaan en reageert op signalen van een klant
- Beantwoordt vragen van klanten
- Gaat diplomatisch om met veeleisende klanten

Kennis

- [Onthaaltechnieken](#)

Om de eerste kolom van de tabel van het formulier in te vullen, verschijnt op de website 'Competent' een **lijst van competenties** per beroepscompetentieprofiel : essentiële en optionele competenties.

Indien bepaalde competenties niet vermeld worden in competent.be voor de gekozen functie kunnen deze toegevoegd worden op basis van competenties van andere functies in competent.be. Voeg de referentiecode van de functietitel/ beroep toe.

Voor het tweede vak van de tabel dient te worden gespecificeerd of de opleiding intern of extern wordt gedaan.

Indien het gaat om een externe dienstverlener, dient de naam van de opleider te worden verduidelijkt en dient te worden vermeld of de opleiding al dan niet gecertificeerd of erkend is.

Dit heeft betrekking op:

- de opleidingen die worden verstrekt door een dienstverlener die erkend is door een overheid die bevoegd is voor opleiding,
- de beroeps- of onderwijsopleidingen,
- de opleidingen die op niveau van de bedrijfstak door de sociale partners worden georganiseerd of erkend

Voor het vierde vak gaat het om het gemiddelde aantal uren begeleiding dat wordt voorzien voor de doelgroepwerknemer voor de ontwikkeling van de vaardigheid. Geef een antwoord per competentie. Het kan gaan om een raming indien ze nog niet effectief is. De frequentie kan bijvoorbeeld één keer per week zijn gedurende een periode van 6 maanden in het kader van interne of voortgezette opleidingen.

Voor het laatste vak gaat het erom te weten of de opleiding al (effectief) bestaat of dat het gaat om een toekomstig project dat wordt overwogen (nog tot stand brengen).

Voor de 'methodes en/of middelen' gaat het erom uit te leggen hoe de verwerving van de vaardigheden gebeurt, bijvoorbeeld via groepsopleidingen, individuele opleidingen, demonstraties, rollenspel, e-learning, enzovoort. Geef een transversaal antwoord voor de competenties in zijn geheel.

De doelgroepwerknemers die worden aangeworven in het kader van de inschakelingsbanen in de sociale economie zullen beschikken over een individueel inschakelingsplan.⁸ Dit plan dient overgemaakt te worden aan Actiris na de aanwerving van de werknemer en laat toe een geïndividualiseerd plan op te stellen.

4.2.3. Ontwikkeling van de autonomie van de doelgroepwerknemer

Dit punt heeft betrekking op de competentieverwerving, d.w.z. de autonomie van de werknemer.

De autonomie verwijst naar de algemene, gedrags-, relationele of interpersoonlijke vaardigheden of de 'soft skills'. Bijvoorbeeld stiptheid, flexibiliteit, kunnen samenwerken in team, resultaatgericht werken, verwerving van relationele vaardigheden, respect voor andere, naleving van de arbeids- en veiligheidsrichtlijnen, de ontwikkeling van de proactiviteit, enzovoort.

De **taalvaardigheden omvatten** de verwerving van taalvaardigheid : Frans als vreemde taal (FLE), Nederlands Tweede Taal (NT2), alfabetisering, beroepsgericht taalonderwijs. De ontwikkeling van taalvaardigheden draagt bij tot de ontwikkeling van zelfstandigheid van de doelgroepwerknemer.

De tabel wordt op dezelfde manier ingevuld als de vorige tabel vanaf de tweede kolom.

⁸ Zie Art. 12 van het Besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie van 16 mei 2019.



4.2.4. Partnerships

4.2.4.1. Voor dit deel over de samenwerkingsverbanden gaat het om momenteel lopende door overeenkomsten geformaliseerde partnerships (tewerkstellingsopleidingen en verwerven van competenties). Er dient te worden beschreven hoe de partner tussenkomt in het verwervingstraject van de vaardigheden en de kennis ten opzichte van de doelgroepwerknemers.

4.2.4.2. Het betreft bestaande partnerships, zonder overeenkomst. Er wordt gevraagd te beschrijven op welke wijze de partner in deze samenwerking tussenkomt in het traject voor de aanwerving van competenties van de doelgroepwerknemer.

4.2.4.3. Het betreft toekomstige samenwerkingsverbanden op korte termijn met nieuwe partners. De vernieuwingen van geformaliseerde overeenkomsten van bestaande samenwerkingsverbanden moeten in deel 4.2.4.1. te worden beschreven.

4.3. Plan voor de doorstroming en/ of de inschakeling van de doelgroepwerknemer naar de arbeidsmarkt

Een doorstromingsbetrekking⁹ is een vormende tewerkstelling waarbij de gemandateerde sociale onderneming voor een werkzoekende die bijzonder ver van de arbeidsmarkt staat de doorstroming naar de arbeidsmarkt verzekert aan het einde van zijn contract.

Een inschakelingsbetrekking¹⁰ is gericht op de duurzame integratie binnen de gemandateerde sociale onderneming van een werkzoekende die bijzonder ver van de arbeidsmarkt staat.

4.3.1. Deze vraag heeft ook betrekking op de partnerships indien u bijvoorbeeld een overeenkomst heeft met een partner die de begeleiding van de doelgroepwerknemer voor zijn rekening neemt om zijn doorstroming naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Andere voorbeelden: de activering van een netwerk van potentiële werkgevers, het verstrekken van referentiebrieven, informeren op de rekruteringskanalen, de werknemer helpen bij het opstellen van zijn CV door de ervaring die hij in uw organisatie heeft verworven erin op te nemen, enzovoort.

4.3.2. De competenties met het oog op een tewerkstelling op de regelmatige markt zijn bijvoorbeeld: de kennis van op de arbeidswereld afgestemde professionele skills, zich zijn beroepstraject of zijn CV eigen maken, de vacatures die overeenstemmen met zijn profiel kunnen bepalen en vinden, argumenten vinden voor in de motivatiebrieven, werkgevers telefonisch/via e-mail/met de post kunnen contacteren, zich voorbereiden op een sollicitatiegesprek.

4.3.3. Dit punt moet in de ruime betekenis worden begrepen en omvat onder meer de volgende mogelijkheden: tewerkstelling in de betrokken sector, volledige beroepsheroriëntering, opleidingen, specialisaties, hervatting van studies en heroriëntering op het niveau van de transversale competenties, enzovoort.

⁹ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie, artikel 2, tweede lid

¹⁰ Idem, artikel 3, tweede lid

5. Aanvraag van vanaf 2023 beschikbare posten in het kader van de maatregel voor gesubsidieerde sociale-economiebetrekkingen

In het kader van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie wordt door Actiris aan de werkgever een premie gestort om de loonkost van de doelgroepwerknemer te verlagen¹¹. Deze premie is opgedeeld in twee types:

- A. een premie die de doorstroming beoogt, vastgelegd op maximaal € 37.163,36 / VTE/ jaar voor een maximale duur van 2 jaar (ter vervanging van de vroegere DSP-maatregel)
- B. een premie die de inschakeling beoogt, vastgelegd op maximaal € 11.261,62 / VTE/ jaar voor een maximale duur van 5 jaar (ter vervanging van de vroegere SINE-maatregel)

Gelieve bij het invullen van de eerste tabel met de volgende elementen rekening te houden :

- Voorzie een regel voor elke combinatie functie – type premie – type VTE – studieniveau
- Om de functietitels/ beroepen te bepalen, gelieve te verwijzen naar de beroepstitels die zijn opgenomen in de databank voor beroepen en competenties 'Competent' (<http://www.competent.be/>).
- 'Artikel 2' : premie die de doorstroming beoogt, vastgelegd op maximaal € 37.163,36 / VTE/ jaar voor een maximale duur van 2 jaar
- 'Artikel 3' : premie die de inschakeling beoogt, vastgelegd op maximaal € 11.261,62 / VTE/ jaar voor een maximale duur van 5 jaar
- De VTE (voltijdsequivalenten) zullen worden afgerond op 0,5, 0,8 of 1 VTE. Ter herinnering, elke werknemer moet een minimum van 0,5 VTE hebben gewerkt om recht te hebben tot een SOCECO premie.

Bijvoorbeeld :

Functietitel/ beroep	Type van gevraagde premie (Art 2 of Art 3)	VTE van de gevraagde post (0,5, 0,8 of 1)	Aantal gevraagde posten	Gewenst studie- niveau (C of D)	Minimale voorafgaande taalvaardigheden		Plaats van tewerk- stelling
					Frans (spreken)	Nederlands (spreken)	
Magazijnier	Art 2	0,5	5	D			
Magazijnier	Art 2	0,8	2	C			
Huishoudhulp	Art 2	1	1	C			
Hulpkok	Art 3	1	10	D			

¹¹ Zie artikelen 2 en 3 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende de maatregel voor inschakelingsbanen in de sociale economie, gepubliceerd op 5 juni 2019.



Taalvaardigheden

BASISNIVEAU A

- Op een eenvoudige manier kunnen communiceren, op voorwaarde dat de gesprekspartner bereid is om zijn zinnen langzamer te herhalen of te herformuleren en om te helpen formuleren.
- In staat zijn om eenvoudige vragen te stellen over bekende onderwerpen of over wat onmiddellijk nodig is, en in staat zijn om dergelijke vragen te beantwoorden.
- In staat zijn om te communiceren over eenvoudige en alledaagse taken die een eenvoudige en directe uitwisseling van informatie over vertrouwde onderwerpen en activiteiten betreffen.
- Zeer korte sociale gesprekken kunnen voeren, zelfs indien men niet alles even goed begrijpt om een gesprek voor te zetten.

ZELFSTANDIG NIVEAU - B1

- De meeste situaties aankunnen die zich kunnen voordoen tijdens een reis in een gebied waar de betreffende taal wordt gesproken.
- Onvoorbereid kunnen deelnemen aan een gesprek over onderwerpen die vertrouwd zijn of waarin men geïnteresseerd is of die betrekking hebben op het dagelijkse leven (bijvoorbeeld familie, hobby's, werk, reizen en actuele gebeurtenissen).

ZELFSTANDIG NIVEAU - B2

- Met een zekere mate van spontaniteit en gemak communiceren die een normale interactie mogelijk maakt met een gesprekspartner van wie het de moedertaal is.
- Actief kunnen deelnemen aan een gesprek in vertrouwde situaties, zijn meningen kunnen uiteenzetten en verdedigen.

Zie ook het gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen (GERKT):

<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>

Om de tweede tabel in te vullen, gelieve eveneens te verwijzen naar de databank voor beroepen en competenties 'Competent', <http://www.competent.be/> om de beschrijving van de functies/ beroepen te bepalen.