

Verso Direct

VersoDirect is de nieuwsbrief van
de Vereniging voor Social Profit
Ondernemingen vzw

NR. 1
FEB - MRT '20
JAARGANG 22



**Vlaamse regering en
sociale partners engageren zich
om 120.000 extra Vlamingen
aan de slag te helpen**

Verso ondersteunt
ondernemerschap

Werk maken van
werkbaar werk

David Ducheyne over
employer branding

Verso



Ingrid Lieten,
directeur Verso

Missie #120.000

Sociale ondernemingen zetten mee hun schouders onder de doelstelling van de Vlaamse regering en de sociale partners om deze legislatuur 120.000 mensen extra aan de slag krijgen. Dat willen ze bereiken door mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en vooral mensen die nu niet actief zijn te stimuleren. Binnen die laatste groep wordt prioriteit gegeven aan jongeren die niet in opleiding zitten en geen werk hebben, mensen met een leefloon, mensen met een gezondheidsprobleem en mensen die nog niet tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden om bijvoorbeeld zorgtaken op te nemen.

Sinds 2007 groeide het aantal jobs bij sociale ondernemingen met 17,9%. Dit is dubbel zo snel als het gemiddelde van alle sectoren samen. Op dit moment is 20% van de vacatures bij de VDAB afkomstig van sociale ondernemingen. Die zijn niet alleen op zoek naar verpleegkundigen, opvoeders, maatschappelijk werkers, maar ook naar technici, ICT-specialisten, ploegbazen, koks, chauffeurs,... Daarom ondertekende Verso op 21 februari mee het protocol tussen de Vlaamse regering en de Serv-partners. Nu komt het erop aan om samen de nodige maatregelen uit te werken die meer mensen aan het werk krijgen en houden.

Inderdaad, ook *aan het werk houden*. Inzetten op werkbaar werk is dan ook voor Verso een prioriteit en een win-win voor zowel werkgevers als werknemers. Mensen kunnen langer en met meer *goesting* actief blijven en organisaties kunnen rekenen op gedreven, competente en productieve medewerkers. Voor Verso is het duidelijk dat stimuleren van werkbaar werk een gedeelde taak is van de werkgever en de werknemer. We zijn dan ook tevreden dat minister Crevits de werkbaarheidscheques heeft opengesteld voor sociale ondernemingen. Omdat dit thema zo belangrijk is, hebben we werkbaar werk als thema gekozen voor een congres op 13 mei. Die dag zullen we naast heel veel goede praktijken en praktische handleidingen in primeur ook het sectorrapport van de Stichting Innovatie en Arbeid voor de zorg- en welzijnssectoren mogen voorstellen. Bij deze bent u van harte uitgenodigd!

Op onze vernieuwde website vind je nu al heel wat informatie over de werkbaarheidscheques en nog veel meer cijfers en duiding over sociale ondernemingen. Vergeet zeker ook niet in te schrijven voor onze digitale nieuwsbrief, indien dit nog niet het geval zou zijn.

03

VERSIONIEUWS

Ontdek snel ons nieuwe paradepaardje!

Gratis HRscan voor de social profit

Verso ondersteunt ondernemerschap binnen jouw sociale onderneming

03

SECTORNIEUWS

Zorg & welzijn zetten de deuren open op 15 maart

Werk maken van werkbaar werk? De Vlaamse overheid geeft jou een duwtje in de rug!

“Door maatwerk aan te bieden, maak je van je medewerkers je beste ambassadeurs”

Von der Leyen zet pad naar een Sociaal Europa voort

3 opleidingstrajecten zorg verlengd

Ook energie besparen door slimme renovaties?

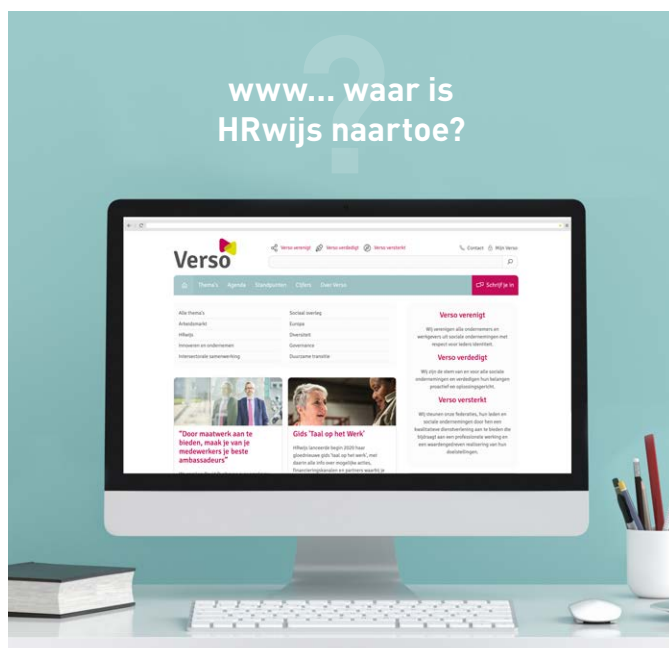
Energiebeurs D.O.E.N



p. 05

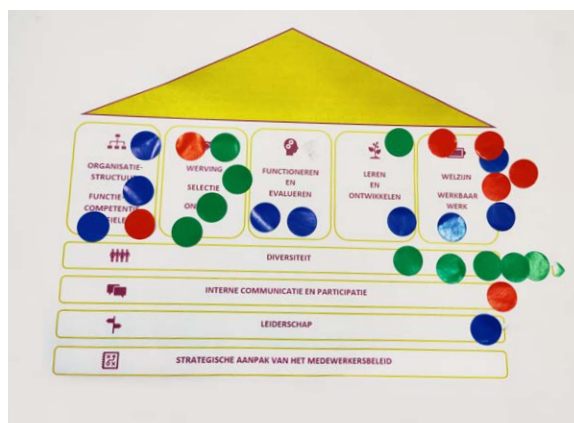
Verso (de intersectorale werkgeversorganisatie voor de Vlaamse socialprofitsector) verenigt ondernemers uit de gezondheidszorg, de welzijnssector, de socioculturele sector, de sector van de aangepaste tewerkstelling en de mutualiteiten.

V.U. Ingrid Lieten, Kolonel Bourgstraat 122 bus 4, 1140 Brussel



ONTDEK SNEL ONS NIEUWE PARADEPAARDJE!

Je hebt het misschien al gezien maar Verso heeft een gloednieuwe website! En er is meer. Onder de noemer 'HRwijs' biedt Verso al ettelijke jaren een dienstverlening op vlak van personeelsbeleid voor sociale ondernemingen. We hebben nu alle inhoud die we verzamelden op www.hrwijs.be geïntegreerd in de nieuwe website. Voortaan is er dus maar 1 adres voor al het nieuws op vlak van management en beleid voor sociale ondernemingen: **www.verso-net.be**.



POPULAIR: GRATIS HRSCAN VOOR DE SOCIAL PROFIT

HRwijs zette de voorbije jaren heel wat HR-acties op het getouw. Maar het initiatief dat bij sociale ondernemingen het meeste bijval kreeg, is duidelijk: de HRscan. In dit traject vullen jouw medewerkers eerst een onderbouwde vragenlijst in. Vervolgens krijg je strategisch advies op maat.

Om onze nieuwe website te vieren, trekken we de boer op voor een nieuwe reeks HRscans. Ontdek hoe de HRscan in z'n werk gaat op **www.verso-net.be/hrscan**. Of stel je ineens kandidaat door een e-mail te sturen naar liesbeth.denis@verso-net.be met als onderwerp 'aanvraag HRscan'.



ZORG & WELZIJN ZETTEN DE DEUREN OPEN OP 15 MAART

Altijd al eens achter de schermen van een ziekenhuis willen gluren? Ooit al een voorziening bezocht voor mensen met een beperking? En ken je het verschil tussen het oude rusthuis en het moderne woonzorgcentrum? Naar goede gewoonte zetten meer dan 210 zorg- & welzijnsorganisaties en scholen op een zondag in maart hun deuren open. De deelnemers aan de opendeur Dag van de Zorg op zondag 15 maart 2020 staan mooi opgelijst op dagvandezorg.be. Ga vlug even een kijkje nemen naar het volledige programma.



Verso ondersteunt ondernemerschap binnen jouw sociale onderneming

Ook jouw sociale onderneming staat voor de uitdaging om blijvend in te zetten op innovatie en ondernemerschap. De bevolking vergrijst, ontgroent en verkleurt, financieringsmechanismen veranderen en technologische mogelijkheden zorgen voor tal van kansen en uitdagingen. Bovenal zijn de middelen schaars: besparingen en de arbeidsmarktkrapte maken dat we voortdurend op zoek moeten naar nieuwe manieren om groeiende en verschuivende maatschappelijke noden aan te pakken.

Maar weet dat je de beste vernieuwers misschien al in huis hebt! Je medewerkers hebben vaak een heel goede feeling met onbeantwoorde noden op het terrein en hebben niet zelden ideeën over hoe maatschappelijke dienstverlening beter of anders georganiseerd kan worden. Hun intrapreneurship is een belangrijke bron van innovatie. Verso kan jou helpen om de innovatiekracht van jouw medewerkers nog beter in te zetten. We rollen daarvoor, in samenwerking met de provincie Vlaams-Brabant, twee nieuwe initiatieven uit: een interactieve vormingsreeks en een adviesraad sociaal ondernemen.

Inspiratiesessies sociaal ondernemen

Wil je als sociale onderneming sterk staan om antwoorden te bieden op de maatschappelijke uitdagingen van morgen? Dan moet je nadenken over de markt waarin je je bevindt, de wensen van je klanten, de aard van je dienst of product. Hoe richt je je organisatie in rond een idee? Hoe ga je het financieren? Ondernemen kent vele boeiende facetten. Verso organiseert daarom dit voorjaar acht interactieve inspiratiesessies, met de financiële steun van de Provincie Vlaams-Brabant.

Elke sessie staat los van de andere. Je kunt je dus inschrijven voor de hele reeks of voor individuele sessies. De onderwerpen gaan van het verkennen van je markt en het opstellen van een financieel plan tot het integreren van innovatie binnen jouw organisatie.

Deze vormingsreeks wordt georganiseerd in het provinciehuis van Vlaams-Brabant in Leuven. Deelname is gratis.

► **Meer weten? Kijk op**
www.verso-net.be/agenda.

Adviesraad sociaal ondernemen

Verso start vanaf juni met een adviesraad sociaal ondernemen, gericht op medewerkers, directies of starters met sociale ondernemende ideeën. Ervaren ondernemers en experts met een multidisciplinaire achtergrond geven onafhankelijke feedback op je idee en helpen je om prioriteiten te stellen en interessante contacten te leggen. Deze adviesraad is gratis, maar niet vrijblijvend: met een telefonisch intakegesprek stellen we gericht de juiste vragen die je vooruit kunnen helpen om de volgende stap te zetten bij de uitbouw van je ondernemend idee.

Deze adviesraad wordt ingericht met steun van de Provincie Vlaams-Brabant en werkt ook samen met de adviesraden sociaal ondernemen in Gent en de Provincie Antwerpen.

► **Meer weten? Contacteer**
wim.vanopstal@verso-net.be.



**VLAAMS-
BRABANT**

De Provincie Vlaams-Brabant biedt ook subsidies voor projecten die de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze oproep staat niet alleen open voor ondernemingen uit de sociale economie, maar ook andere sociale ondernemingen die de toegang tot de arbeidsmarkt willen bevorderen voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt of sociale ondernemingen die intens samenwerken met bedrijven uit de sociale economie. Deze subsidie-oproep is wel enkel voor projecten die plaatsvinden in Vlaams-Brabant.

► **Meer weten? Kijk op**
www.vlaamsbrabant.be/economie-landbouw/sociale-economie/subsidies/subsidies-voor-sociaal-ondernemerschap/index.jsp



Werk maken van werkbaar werk? De Vlaamse overheid geeft jou een duwtje in de rug!

Werkbaarheidsmonitor 2019: werkbaarheid gedaald in de zorg- en welzijnssectoren

Eind 2019 maakte de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen de resultaten van de werkbaarheidsmonitor bekend. Zoals je in de vorige VersoDirect al kon lezen, scoren sociale ondernemingen in zorg en welzijn beter dan gemiddeld op drie indicatoren: betrokkenheid, competentieontwikkeling en werk-privébalans.

“Sociale ondernemingen scoren beter dan gemiddeld op drie indicatoren”

Op werkstress, de vierde indicator, scoren de sociale ondernemingen dan weer minder goed dan gemiddeld: 60,6% van de medewerkers geeft aan dat ze geen probleem ervaren met werkstress,

terwijl dit voor alle sectoren 63,2% is. Ondertussen heeft de Vlaamse regering ook al gereageerd op de dalende trend in de werkbaarheidscijfers die op de hele Vlaamse arbeidsmarkt wordt

gevoeld. Minister Crevits besloot het stelsel van de werkbaarheidscheques te verlengen en meteen ook uit te breiden naar de socialprofitondernemingen. Voorheen waren zij uitgesloten van dit



Ook subsidies voor werkbaarheidsacties

Met een werkbaarheidsscan kun je heel wat nuttige acties ontdekken om de werkbaarheid in je organisatie te verbeteren. Ook voor concrete acties kan je subsidies aanvragen, namelijk in het kader van de ESF-oproep 'Drive – op weg naar werkbaar werk'.

Je kunt bijvoorbeeld steun krijgen voor het motiveren en ondersteunen van medewerkers, maatregelen om burn-out in de organisatie tegen te

gaan of om competenties van leidinggevenden te versterken.

ESF Vlaanderen stelt hiervoor een erkende dienstverlener ter beschikking die je helpt bij het uitwerken van die acties.

► Meer informatie vind je op www.esf-vlaanderen.be/nl/oproepen/drive-op-weg-naar-werkbaar-werk



> ondersteuningskanaal dat tussenkomt in de kosten van een werkbaarheidsplan. Ondernemingen kunnen nog tot 31 december 2020 steun aanvragen in het kader van de werkbaarheidscheques.

Meet of scan de werkbaarheid binnen jouw organisatie met de werkbaarheidscheque

Als sociale onderneming kan je dus sinds 1 januari 2020 een aanvraag indienen voor werkbaarheidscheques. Met deze cheque kun je volgende kosten indienen:

- Een meting of scan om de werkbaarheidsgraad in de organisatie in kaart te brengen.
- Begeleiding bij het uitvoeren van een scan of meting.
- Begeleiding bij het rapporteren over de werkbaarheid binnen de onderneming. Maar ook bij het opstellen van een werkbaarheidsplan of monitoring en opvolging van de vorderingen op het vlak van werkbaar werk.

“De subsidie bedraagt maximaal € 10.000”

Let op: een risicoanalyse voor psychosociale risico's valt niet onder de werkbaarheidscheque. Die analyse zit al sinds 2016 vervat in de kostprijs van de externe diensten voor preventie op het werk. Voor begeleiding in het kader van de werkbaarheidscheques of voor de

uitvoering van een scan kan je enkel beroep doen op erkende dienstverleners.

De subsidie bedraagt maximaal 10.000 euro per organisatie. Je kan tot 3 aanvragen doen over een periode van 3 jaar, uiteraard enkel indien de subsidielijlijn nogmaals verlengd wordt. De onderneming neemt 40% van de totale facturatiekosten op zich. 60% komt in aanmerking voor de werkbaarheidscheque.

Voor meer informatie over de werkbaarheidscheques en de voorwaarden, zie de website van de Vlaamse overheid: www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille.

► Heb je vragen over werkbaarheid in je onderneming? Stel ze gerust aan Liesbeth Denis, HR-adviseur Verso: liesbeth.denis@verso-net.be of 0470/47 75 12.

Save-the-date: Werkbaar werk in sociale ondernemingen: cijfers & praktijk

Wat kan jij als sociale ondernemer concreet doen om de betrokkenheid van je medewerkers te vergroten? Wat maakt jouw onderneming en je medewerkers sterker en hoe doe je dat dan? Hoe pak je de werkstress aan zodat we met zijn allen langer aan de slag kunnen blijven? En hoe kan je de werkdruk beheersbaar maken?

Op 13 mei organiseert Verso in samenwerking met VIVO en de Stichting Innovatie & Arbeid (Serv) in Brussel een praktijkgerichte studiedag rond werkbaarheid. In enkele workshops ga je als sociale ondernemer concreet aan de slag met het thema werkbaarheid. Daarna houden we in primeur de uitgebreide werkbaarheidsfiche voor zorg en welzijn tegen het licht. Minister van Werk Hilde Crevits komt ook vertellen hoe de Vlaamse regering hierop inspeelt en welke maatregelen er in het leven worden geroepen om de sector hierin te ondersteunen. Met een inspirerende keynote van professor Peggy De Prins (Antwerp Management School) ga je ongetwijfeld met nieuwe energie naar huis.

► Kortom: niet te missen! Reserveer nu alvast woensdag 13 mei in je agenda.

DAVID DUCHEYNE OVER EMPLOYER BRANDING,
PERSONALISEREN VAN WERK EN DE MENSELIJKE AANPAK

“Door maatwerk aan te bieden, maak je van je medewerkers je beste ambassadeurs”

Auteur en HR-adviseur David Ducheyne schreef samen met Frederik Anseel, Frank Vander Sijpe en Lien Vossaert het boek 'Personaliseren van werk'. Dit boek is een uitnodiging voor elke bedrijfsleider en HR-verantwoordelijke om 'werk' veel persoonlijker in te vullen. Zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan het werk houden lukt namelijk enkel als werknemers hun werk mogen personaliseren. David Ducheyne verzorgde de keynote op de inspiratiedag rond employer branding van HRwijs op 18 februari in Antwerpen.

In het boek schrijven jullie dat organisaties die aantrekkelijk willen blijven, best hun kijk op de invulling van werk vernieuwen. Hebben socialprofitondernemingen hierbij geen achterstand? Zijn de jobs niet te rigide? Zijn de subsidievoorwaarden niet te stringent?

Het werk aanpassen aan de wensen en verwachtingen van een medewerker lukt natuurlijk nooit voor de volle 100% en dat is ook niet erg. Het voornaamste is dat de medewerker voelt dat hij of zij ernstig genomen wordt en dat de werkgever in alle ernst – en uiteraard binnen de mogelijkheden van de organisatie – tracht een oplossing te vinden voor zijn of haar vraag. Ook in de profitsector lukt het niet altijd om alle wensen in te vullen. Als het gaat om plaats en tijdstip van tewerkstelling is dit uiteraard moeilijk in de productiesector. Maar ook in de zorgsector zie ik ziekenhuizen soms terugkomen op flexibele uurroosters omdat het gewoon niet haalbaar is om het werk georganiseerd te krijgen. De werknemer heeft daar meestal ook begrip voor, als je maar goed uitlegt waarom je iets op een bepaalde manier doet.

Je moet als werkgever dus in dialoog gaan met je medewerkers en uitleggen waarom je bepaalde regels hebt.

Je moet op zijn minst oor hebben voor de bezorgdheden van je medewerkers. Maar maatwerk wil ook zeggen: luister echt naar je medewerkers. Hoor wat hij/zij zoekt in een job. Waar zijn talenten liggen. Er zijn natuurlijk grenzen aan het personaliseren van werk, maar ook in een rigide productie-omgeving kan je mensen wiens talenten elders liggen nieuwe verantwoordelijkheden geven. Als iemand bijvoorbeeld een talent voor communicatie heeft, kan je die misschien naar buiten laten treden met wat er op de werkvloer gebeurt.

“In de huidige arbeidsmarkt kun je het niet permitteren om nee te zeggen tegen de vraag voor meer personalisering”

DAVID DUCHEYNE
AUTEUR EN HR-ADVISEUR

Ik denk alleszins dat je het je in de huidige krappe arbeidsmarkt niet kunt permitteren om nee te zeggen tegen de legitieme vraag voor meer personalisering, zowel op vlak van arbeidsomstandigheden als jobinvulling. Bijvoorbeeld in de zorg hoor je vaak dat zorgmedewerkers nu eenmaal moeten tillen. Je kunt wel het een en ander doen met hulpmiddelen maar dat verandert niet veel aan de grond van de zaak. Dus als medewerkers rugklachten krijgen, is het meestal einde verhaal. Maar dat hoeft niet zo fatalistisch te zijn. Je kunt



> bijvoorbeeld samenzitten met die medewerker en kijken wat hij/zij nodig heeft om de job zo lang mogelijk te kunnen uitvoeren. En als het echt niet meer gaat, wees creatief en zoek een plan B. Kun je geen jobs reserveren voor mensen die fysiek niet meer mee kunnen? Hoe kunnen iemands talenten misschien elders ingezet worden?

Personeelsverantwoordelijken moeten hun job dus anders gaan invullen: van organiseren naar coachen?

Inderdaad. Een sector die dat goed begrepen heeft, is die van de maatwerk-bedrijven. Voor hen zit het echt in het DNA om te gaan kijken wat hun medewerkers – in hun geval mensen met een arbeidsbeperking – nodig hebben. Ze gaan daar vrij ver in: tot verregaande werkplaatsaanpassingen en technologische innovaties toe. Weliswaar met subsidies. Dan denk ik: als zij dat kunnen, met toch een uitdagende doelgroep, waarom zouden andere bedrijven dat niet kunnen?

Begrijp me niet verkeerd: die aanpassingen moeten niet altijd heel groot zijn. Ik weet dat er in de zorgsector ook veel wettelijke bepalingen zijn waar werkgevers zich aan moeten houden. Maar in het kader van de schaarste moeten we er toch over nadenken om zo veel mogelijk de drempels tot werk te verlagen. In Nederland is het bijvoorbeeld standaard om bij een aanwerving te vragen hoeveel percent iemand wenst te werken: 60%, 70%, 80%?

In de zorgsectoren is er ook al veel deeltijds werk, maar dat heeft dan wel als pervers effect dat er nog meer medewerkers moeten gevonden worden om het werk gedaan te krijgen. Dat is het verschil tussen efficiëntie-

denken en ervaringsgericht denken. Om mensen te vinden en te houden, moet je soms aanvaarden dat je wat inboet op efficiëntie. Als je ervaringsgericht denkt, ga je kijken naar wat mensen nodig hebben om hun job te kunnen uitvoeren. Wat is het alternatief? Als je geen rekening houdt met de wensen van je medewerkers, gaat het heel moeilijk worden om nog mensen te vinden. Zo'n dingen verspreiden zich snel via word-of-mouth.

“Om mensen te vinden en te houden moet je soms aanvaarden dat je wat inboet op efficiëntie”

En zo kom je weer uit bij employer branding.

Absoluut. Employer branding heeft naast een communicatieluik dan ook heel sterk een interne component. Employer branding gaat over een belofte die je maakt aan een kandidaat: als je bij ons komt werken, gaat je job er zus en zo uitzien. Maar als je die belofte niet kunt waarmaken, dan word je ook snel ontmaskerd. Daarom raad ik iedereen aan om heel goed na te denken over wat ze in hun vacature zetten. Beloof bijvoorbeeld geen verregaande autonomie gewoon omdat je weet dat dat is wat mensen willen horen. Maak geen beloftes die je niet kunt waarmaken.

In se is employer branding ook niet nieuw. 20 jaar geleden was men er al mee bezig. Wat wel veranderd is, zijn de technologische hulpmiddelen en de communicatiekanalen die een

personeelsdirecteur ter beschikking heeft. Maar ik geloof dat het menselijk aspect altijd belangrijk zal blijven bij rekrutering. Je kan mooie virtual-realitytoepassingen ontwerpen en kandidaten op maat voorthelven met chatbots en dergelijke, maar uiteindelijk gaat de human experience altijd het belangrijkste blijven. Het gaat erom dat je een gepersonaliseerde ervaring creëert. Dat de kandidaat zich geen nummer voelt. En daar is de menselijke aanpak toch cruciaal.

We hoeven onze HR-diensten dus nog niet vol te steken met communicatie-experten en IT'ers?

Nog niet direct, nee. Employer branding is trouwens ook maar 1 van de mogelijkheden om je als bedrijf of organisatie te verzekeren van voldoende competente medewerkers. Naast inzetten op retentie, kun je ook proberen de productiviteit te verhogen. Bijvoorbeeld via technologische toepassingen. Maar je kunt er ook voor zorgen dat je medewerkers langer inzetbaar blijven. Dat laatste wordt steeds belangrijker. Hoe zorg je ervoor, bijvoorbeeld door zaken als omscholing, dat mensen gemotiveerd blijven en kunnen blijven groeien? Kun je mensen bijvoorbeeld laten door-groeien van een logistieke functie naar een zorgfunctie? Hoe ga je daarmee om als organisatie? Geef je mensen daartoe de nodige flexibiliteit? Uiteraard binnen de grenzen van wat mogelijk is. En je mag in het kader van personalisering ook niet de andere mensen in het team extra gaan belasten of op een of andere manier een voorkeursbehandeling introduceren. In die zin is het bijvoorbeeld ook altijd mogelijk om bepaalde maatregelen niet als een verworven recht te presenteren, maar als een tijdelijke maatregel.

Wat kunnen wij als sectororganisatie nog doen om de aantrekkelijkheid van onze sectoren in de verf te zetten?

Employer branding is in belangrijke mate een intern verhaal. Zo kun je door maatwerk aan te bieden ook aan employer branding doen. Je medewerkers worden zo je beste ambassadeurs. In de zorgsector zie ik bijvoorbeeld al veel organisaties goed werk leveren op HR-vlak, maar er zijn er ook die achterop liggen. Als sectororganisatie kan je hierin ook een rol spelen, bijvoorbeeld door best practices uit de sector te delen. Denk bijvoorbeeld aan accreditatieprocessen. Er zijn ziekenhuizen die daar goed mee omgaan en hun personeel echt meekrijgen. Bij andere ziekenhuizen hebben medewerkers meer het gevoel dat het om het afvinken van lijstjes gaat maar dat het niet echt iets bijdraagt aan de kwaliteit van de zorgprocessen. Probeer bijvoorbeeld ook de artsen mee te krijgen in het HR-verhaal.

Het zou trouwens een interessant onderwerp zijn voor verder onderzoek, maar ik geloof wel dat zorginstellingen die erin slagen een goed HR-beleid te voeren, ook beter zullen scoren op tevredenheidsmetingen onder patiënten. In de bedrijfswereld is er alvast onderzoek dat in die richting wijst. En zo komen de drie facetten van de bedrijfsvoering samen: tevreden personeel, meer instroom en een beter eindresultaat voor je kerndoelstelling, de zorg voor de patiënt.

► Het boek 'Personaliseren van Werk. Mythes en feiten.' is verkrijgbaar bij Acco, www.acco.be.

Voor meer informatie over Employer Branding, ga naar www.verso-net.be/hrwijs.

“Employer branding is maar één van de mogelijkheden om je te verzekeren van voldoende medewerkers.”





Von der Leyen zet pad naar een Sociaal Europa voort

Het eerste werkprogramma van de nieuwe Europese Commissie onder leiding van Ursula von der Leyen toont dat deze commissie vastberaden is om de werken aan een 'Sociaal Europa' van de vorige commissie verder te zetten. Tegen een maatschappelijke context van digitalisering, een veranderende demografie en klimaatperikelen lanceerde de commissie-Juncker de Europese pijler van Sociale Rechten, een belangrijke verwezenlijking van Eurocommissaris Marianne Thyssen. De nieuwe commissie wil dit nu ook in de praktijk brengen. Ze presenteerde eerder al een roadmap en een openbare consultatie over hoe die Pijler nu moet omgezet worden in concrete acties. Dit voorbereidend werk moet dan begin 2021 resulteren in een actieplan. Daarnaast zijn er ook al een paar concrete initiatieven voorgesteld voor dit jaar.

Een eerlijk minimumloon voor werknemers

De Commissie vindt dat alle werknemers in Europa een redelijk minimumloon moeten hebben dat een fatsoenlijk leven mogelijk maakt. Dit betekent niet dat voor elke werknemer in de EU hetzelfde minimumloon moet worden vastgesteld. Minimumlonen moeten worden vastgesteld volgens nationale tradities, via collectieve overeenkomsten of wettelijke bepalingen. De Commissie lanceert nu een eerste fase van raadpleging onder sociale partners over hoe een billijk minimumloon voor werknemers in de Unie kan worden gewaarborgd.

Een Europese strategie voor gendergelijkheid en bindende transparantiemaatregelen

In het eerste kwartaal van 2020 zal de Commissie een nieuwe Europese strategie voor gendergelijkheid voorstellen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. De Commissie wil onder meer werk maken van bindende

maatregelen rond loontransparantie en de pensioenkloof. Ze wil daarmee de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt bevorderen en het aantal vrouwen in hogere functies in bedrijven en organisaties verhogen.

Een bijgewerkte vaardighedenagenda voor Europa

Om vaardigheden, inzetbaarheid en menselijk kapitaal centraal te stellen, zal de Commissie de vaardighedenagenda voor Europa in het eerste kwartaal van 2020 bijwerken, inclusief een voorstel voor een aanbeveling voor een Europese beroepsopleiding (VET).

Europese Onderwijsruimte

In het derde kwartaal van 2020 zal de Commissie de doelstellingen van de Europese onderwijsruimte verder ontwikkelen en een nieuw kader voor samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met de lidstaten voorstellen. De focus ligt hierbij op het waarborgen dat jongeren ten minste het

hogere secundair onderwijs voltooien en voldoende basisvaardigheden bezitten.

Een bijgewerkte jongerengarantie

Om de strijd tegen de jeugdwerkloosheid op te voeren, zal de Commissie in het tweede kwartaal van 2020 haar voorstellen presenteren ter versterking van de jongerengarantie, die nu al 3,5 miljoen jongeren helpt om een opleiding te volgen of werk te vinden.

Een top over platformwerk en een Digital Services Act

In het tweede semester van 2020 hoopt de Commissie een nieuwe Digital Services Act te kunnen presenteren om de aansprakelijkheids- en veiligheidsregels voor digitale platforms, diensten en producten zoals Uber of Deliveroo te verbeteren. Tegelijkertijd zal de Commissie ook een top organiseren over dit soort platformwerk om prangende kwesties zoals de arbeidsstatus, arbeidsomstandigheden, toegang tot sociale bescherming, toegang tot collectieve vertegenwoordiging en onderhandelingen en grensoverschrijdende aspecten van platformwerk te bespreken.

Groenboek over veroudering en een demografierapport

Om de huidige situatie in kaart te brengen, zal de Commissie in het eerste kwartaal van 2020 een rapport presenteren over de impact van demografische veranderingen. Het rapport zal vervolgens worden gevolgd door een groenboek over veroudering in het vierde kwartaal van 2020 om een debat op gang te brengen

over effecten van veroudering op de lange termijn, met name op de zorg en pensioenen, en op de manier waarop actief ouder worden kan worden bevorderd.

Europees actieplan tegen kanker

In februari 2020 zal de Commissie een Europees debat lanceren om in het vierde kwartaal van het jaar een ambitieus Europees plan om kanker te bestrijden te kunnen lanceren.

Strategie voor personen met een handicap

De Commissie zal in 2021 een versterkte strategie voor personen met een handicap presenteren. Het voorstel zal voortbouwen op de resultaten van de lopende evaluatie van de Europese strategie voor gehandicapten 2010-2020.

Europese werkloosheids-herverzekering

Om veerkrachtig te zijn, moet het sociale contract worden geworteld in sterke solidariteit. Europa moet meer doen om diegenen te helpen die hun baan verliezen vanwege externe gebeurtenissen en hun re-integratie op de arbeidsmarkt bevorderen. De Commissie zal een Europees stelsel voor herverzekering van werkloosheids-uitkeringen voorstellen om burgers te beschermen en de druk op de overheidsfinanciën tijdens externe schokken te verminderen. Zo'n herverzekeringssysteem zou bijvoorbeeld niet rechtstreeks uitkeringen storten aan getroffen EU-burgers maar indirect kunnen bijspringen via de lidstaten.

Dit komt er dus aan in 2020. Daarnaast wordt in 2021 ook een actieplan voor sociale ondernemingen verwacht. Het blijft dus - zoals steeds - de moeite om een blik op Europa te (blijven) werpen.

► Dit artikel is een gastbijdrage van Maarten Libeer van VLEVA. Je kan hem contacteren via maarten.libeer@vleva.eu.

3 opleidingstrajecten zorg verlengd

De komende jaren blijft de vraag naar gemotiveerde en geschoolde medewerkers in sociale ondernemingen hoog. Een van de organisaties die op een gerichte manier tekorten probeert weg te werken, althans voor verpleegkundigen en zorgkundigen, is het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten, een Fonds voor bestaanszekerheid van het Paritair Comité 330 dat gecoördineerd wordt door FeBi vzw. Het IFG kondigt aan dat zij dit jaar drie projecten zal verlengen:

Opleidingsproject voor verpleegkundigen A1 of A2

Dit opleidingsproject maakt het al enkele jaren mogelijk voor werknemers uit een aantal sectoren van het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten om met behoud van loon, een opleiding te volgen van maximum vier schooljaren tot bachelor in de verpleegkunde (A1) of in drie jaar tot gegradueerde verpleegkundige (A2).

Deeltijdse opleiding voor zorgkundige

Dit project biedt de kans aan niet-verzorgend personeel om zich om te scholen tot zorgkundige via een deeltijds schooltraject met behoud van basiswedde. De werknemer wordt een deel van zijn of haar arbeidstijd vrijgesteld om de opleiding te volgen. Het IFG financiert de vervanging van deze vrijgestelde uren.

Pilootproject i.s.m. Febelfin

In 2019 heeft het IFG voor het eerst een samenwerkingsovereenkomst opgezet met de banksector. Het IFG geeft de mogelijkheid aan bankmedewerkers die hun job zullen verliezen (door herstructurering) om een voltijdse opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige te volgen via een job in de sector.

► Ook in jouw onderneming zijn er misschien talenten die kunnen doorgroeien naar een zorgfunctie? Het aanbod voor IFG kan voor hen interessant zijn. Voor meer informatie kun je terecht op www.fe-bi.org.





OOK ENERGIE BESPAREN DOOR SLIMME RENOVATIES? JA, MET STEUN VAN DE VLAAMSE OVERHEID!

Veel sociale ondernemingen vragen zich af hoe ze hun gebouwen beter kunnen isoleren om een bijdrage te leveren aan de strijd tegen de klimaatopwarming en meteen ook een mooie besparing op de energiefactuur te realiseren. Wist je al dat de Vlaamse overheid energiescans voorziet voor ondernemingen in de welzijns- en zorgsector. Experts tonen jou hoe je ook in jouw voorziening nog energiewinsten kunt realiseren. En als je alle maatregelen uitvoert die zich binnen de vijf jaar terugverdienen, dan is deze scan zelfs gratis!

En er is zelfs meer! Want voor maatregelen met een terugverdientijd boven de vijf jaar kun je zelfs subsidies krijgen. Let wel: alleen als je al een energiescan liet uitvoeren, kom je in aanmerking voor subsidies uit dit klimaatfonds. Deze middelen zijn bovendien beperkt. Hoe sneller je een energiescan aanvraagt, hoe meer kans je dus maakt op klimaatsubsidies!

Bovendien begeleidt het Vlaams Energiebedrijf jou van A tot Z. Je hebt dus geen technische kennis nodig

en moet zelf geen aanbestedingen uitschrijven.

► **Vraag dus snel je energiescan aan op www.departementwvg.be/vipa-duurzaam-bouwen-zorg-voor-klimaat-energiescans.**

ENERGIEBEURS D.O.E.N

Wil je alvast inspiratie opdoen?

Op 3 maart organiseert het Vlaams Energiebedrijf (VEB) voor de tweede keer de Energiebeurs D.O.E.N (duurzaamheid, ontzorging, energie-efficiëntie, netwerk) in het Herman Teirlinckgebouw in Brussel. Tien jaar voor de 2030 klimaatdoelstellingen, wil zij jou vooral op weg zetten om deze doelstellingen te halen, je verbruik en je CO₂-uitstoot te verminderen.

Tijdens dit event kan je samen met verantwoordelijken binnen de overheid, experten en collega's nuttige informatie verzamelen en inspiratie halen uit mooie voorbeelden. De dag start met twee keynotesprekers, gevolgd door verhalen van "doeners". Daarna krijg je de tijd om tijdens interactieve sessies jouw energie-uitdagingen en -vraagstukken voor te leggen aan experts. Breng zeker ook een bezoek aan

de leveranciers en studiebureaus op de energiebeurs die tegelijkertijd georganiseerd wordt!

► **Meer informatie: www.veb.be/energiebeurs-doen**