



Multicultureel talent vinden en behouden

Gids voor werkgevers



Welkom op de boulevard van de diversiteit

Je opende zonet deze digitale infobrochure. Dat is een goede eerste stap: het betekent wellicht dat je interesse hebt om mensen met een migratieachtergrond aan te werven.

Want ja, we hebben alle potentieel, competenties, kennis en 'handen en voeten' nodig. Er heerst een **structurele krapte binnen sociale ondernemingen**. De 'klassieke' instroom blijkt niet meer voldoende om aan de vraag te voldoen. Daarom is de **arbeidsmarkt verplicht om dieper én ruimer te kijken**:

- Dieper door de huidige werkzoekenden nog meer, nog innovatiever en nog intensiever te versterken in hun competenties.
- Ruimer door een ander, ongekend potentieel aan te spreken. Want alleen een inclusieve arbeidsmarkt klaart de klus.

3

Potentieel vs. praktische bezwaren

Naast die krapte en die nood, is er ook positief nieuws. Want er is **heel wat potentieel**. Dat potentieel schuilt onder andere bij mensen met een migratieachtergrond. En jouw organisatie gelooft sterk in de meerwaarde daarvan. Ze brengen **nieuwe ideeën en technieken** aan die je organisatie verrijken. En zorgen voor een goede **weerspiegeling van de diversiteit** die er in de brede samenleving bestaat.

Helaas zijn er altijd **praktische bezwaren**. Je stoot zoals zovele werkgevers tegen dezelfde steen: hoe pak je dit aan? Welke administratieve stappen moet ik zelf nemen? Welke toegangspoorten bestaan er om divers talent aan te werven en te ondersteunen op de werkvloer?

En je maakt natuurlijk ook de **rekening voor je organisatie**:

- Hoe lang duurt de inlooptijd?
- Wanneer voelt de nieuwe medewerker zich voldoende thuis om helemaal mee te draaien in je organisatie?
- Kent hij of zij voldoende Nederlands?
- Gaat het mij dus allemaal niet te veel kosten?

4

Neem de afslag

Deze infobrochure biedt antwoorden op die besommeringen. Ze reikt je **handvaten en tips** aan om je organisatie op divers talent voor te bereiden en ze te bereiken. Bovendien legt ze de verschillende mogelijkheden uit over de toegang tot de arbeidsmarkt. Ten slotte maak je ook kennis met verschillende **overheidsmaatregelen die de tewerkstelling van kwetsbare groepen betaalbaar maken**, zoals BVS, IBO en BIS. Zo opent zich een boulevard van onverwachte mogelijkheden.

Benieuwd naar meer? Laat je aangenaam verrassen door de mogelijkheden die achter deze gids schuilen. Veel succes!



5



Hoe bereid ik mijn organisatie voor op multicultureel talent?

8

- Maak je werking en aanbod toegankelijk
- Maak je vacatures toegankelijk voor iedereen
- Ga aan de slag met taal en cultuur op het werk



Hoe bereik ik multicultureel talent?

14

Anderstalig talent vinden

14

- Ga aan de slag met onze tips
- Word mentor van anderstalig talent

Anderstalig talent aanwerven

16

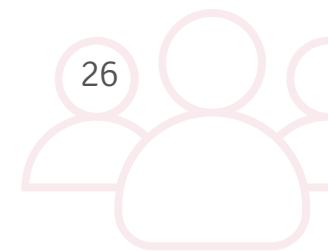
- 1. Controleer of de kandidaat werknemer in België mag werken
 - Arbeidskaarten en vergunningen
- 2. Informeer je over de competenties en ervaring van de kandidaat
 - Hoogopgeleid en anderstalig (HOA) talent aanwerven
 - Word mentor van anderstalig talent

6

Werk(ervarings)plekken

- Beroep verkennende stage (BVS)
- BeroepsInlevingsStage (BIS)
- Individuele beroepsopleiding (IBO)
 - IBO voor verpleegkundigen en zorgkundigen
- Werkervaringsstage (WES)
- Artikel 60 § 7 OCMW-wet
- Vrijwilligerswerk

26



Tewerkstellingsmaatregelen

40

Overheidssteun voor wie aanwerft

40

- Jongeren
- 58-plussers
- Medewerkers met een arbeidsbeperking
- Langdurig werkzoekenden



7

Financieringskanalen voor werkgevers

42

- Terugbetaling van een opleiding via VIVO
- Sectorale tussenkomsten



Contact en partners

46



Hoe bereid ik mijn organisatie voor op multicultureel talent?

Maak je werking en aanbod toegankelijk

Maak van diversiteit jouw handelsmerk door je werking en aanbod toegankelijk te maken voor nieuwe doelgroepen.

Hoe? Je kan beroep doen op het aanbod van Agentschap Integratie en Inburgering en Verso vzw. Er zijn heel wat ondersteuningsmogelijkheden voorzien indien je als organisatie werk wilt maken van een divers personeelsbeleid. Hieronder vind je een overzicht het aanbod.

8

Maak werk van je diversiteitsbeleid in je organisatie door gebruik te maken van de checklist diversiteit.

Een goed personeelsbeleid ziet de meerwaarde van verschillen en zet er voluit op in. Om het diversiteitsbeleid in de organisatie in kaart te brengen hebben we de checklist 'Diversiteit' ontwikkeld. Met de online [Checklist Diversiteit](#) ga je na of je organisatie op alle terreinen van het (medewerkers)beleid oog heeft voor diversiteit. Een degelijk diversiteitsbeleid houdt rekening met de verschillen in personen en voorziet in aangepaste maatregelen voor bepaalde doelgroepen. Is alles in het werk gesteld om iedereen gelijke kansen en voldoende

rechten te geven, ongeacht zijn of haar leeftijd, geslacht, afkomst, religie, seksuele voorkeur of eventuele fysieke beperking? Je kunt de checklist online invullen, je krijgt er meteen een rapport op maat bij. Ook kan er een medewerker van HRwijs gratis bij je organisatie langskomen om de checklist mee door te nemen, aandachtspunten aan te brengen en tips mee te geven. Heb je vragen over de checklist? Neem contact met ons op via www.verso-net.be/hrwijs.

9



CHECKLIST DIVERSITEIT

MAAK ZELF EEN ANALYSE VAN JE PERSONEELSBELEID

Verso
HRwijs



Stap met je organisatie in een leertraject bij het Agentschap Integratie en Inburgering in je buurt.

10

Je ontdekt op een praktijkgerichte manier hoe je omgaat met de verschillende culturen en discriminerende uitspraken. Hoe organiseer je een drempelvrij selectie- en wervingsbeleid? Hoe kan je draagvlak realiseren voor interculturalisering in jouw organisatie? Voor meer info bekijk de website van het agentschap. Daar kan je als organisatie zien op welke domeinen je advies en begeleiding kan vragen, met ook daarbij een overzicht van de verschillende vormen en publicaties. Meer info via www.integratie-inburgering.be.

Werkgevers van stad Antwerpen kunnen terecht bij [Atlas](#).
Werkgevers van stad Gent kunnen terecht bij [In-Gent](#).

Maak je vacatures toegankelijk voor iedereen

Dat je niet altijd de juiste kandidaten vindt, kan ook aan je vacature gelegen zijn. Is die niet te complex opgesteld? Is het taalgebruik toegankelijk, is de functieomschrijving duidelijk, maakte je ruimte om je organisatie te presenteren?

HRwijs ontwikkelde een [checklist om vacatures aan af te toetsen](#) voor publicatie. Met eenvoudige aanpassingen maak je een vacature helder en beter leesbaar. Zo kunnen kandidaten zich een beeld vormen van de functie en weten dan beter wat je verwacht. Je kan HRwijs ook contacteren voor een gratis screening van je vacature: www.verso-net.be/hrwijs.



11

Ga aan de slag met taal op het werk

Een goede taalvaardigheid maakt mensen sterker. Zeker op de werkvloer is het belang van een goede taalkennis niet te onderschatten. Om een gepaste job te vinden, om door te groeien, om levenslang te leren. Daarom is het belangrijk dat je aan een **taalvriendelijke omgeving op de werkvloer** werkt. Moedig je Nederlandstalige collega's aan om zoveel mogelijk duidelijke taal te gebruiken door bijvoorbeeld dialect te vermijden, in korte zinnen te spreken, begrip te tonen als een anderstalige iets niet begrepen heeft. Besteed ook aandacht aan de schriftelijke communicatie door bijvoorbeeld het arbeidsreglement, brieven voor het personeel en dergelijke in duidelijke taal op te stellen.

12



Wil je weten hoe je anderstalige medewerkers op vlak van taal op de werkvloer kan ondersteunen? Dan is de brochure **'Taal op het werk'** daar het juiste instrument voor. Deze brochure biedt je **antwoorden op taalvragen of -situaties** die je op het werk wel eens tegenkomt. Ze stelt je **acties en instrumenten** voor om medewerkers die moeilijk Nederlands spreken op weg te helpen. De

brochure biedt je tips en leidt je naar de juiste dienstverlening en financieringskanalen. Je kan [de brochure via onze website raadplegen en downloaden](#).

13





Hoe bereik ik multicultureel talent?

Anderstalig talent vinden

14 'The War for Talent' is nog steeds actueel. Veel knelpuntvacatures worden niet of laattijdig ingevuld. Daarom is het belangrijk om in te zetten op diversiteit en het aanwerven van verschillende doelgroepen. Talrijke bevolkingsgroepen (anderstaligen, vijftigplussers, personen met een arbeidshandicap, vrouwen...) hebben meer kans om op de arbeidsmarkt uit de boot te vallen, omdat werkgevers vooroordelen hebben en de competenties, ervaringen en talenten van deze mensen onvoldoende zien. Het is net de mengeling van kennis, ervaring, elders verworven capaciteiten, talenten, mentaliteiten, visies, houdingen en vaardigheden die het economisch succes in organisaties zullen bepalen. **Ben je vaak en lang op zoek naar geschikt personeel en erken je de meerwaarde van culturele diversiteit op de werkvloer?** Dan kunnen de tips hieronder je helpen om divers talent te bereiken.

1. Vraag hulp aan VDAB

De VDAB kan je helpen zoeken naar gemotiveerde kandidaten met een andere culturele achtergrond. Ze kunnen samen met jou een jobdag of infosessie organiseren en kunnen je ook ondersteunen via begeleiding op de werkvloer door jobcoaching. Contacteer een [VDAB-accountmanager](#) in je provincie voor meer informatie.

2. Maak gebruik van verschillende kanalen om je vacatures bekend te maken

Je hoeft geen handenvol geld uit te geven om je vacature bekend te maken bij een breed publiek. Er bestaan ook **gratis kanalen**. En internet en sociale media kunnen je al een heel eind op weg helpen. [Hier](#) vind je een lijst van websites en kanalen waar je vacatures kan publiceren. De meeste zijn gratis. Ga wel even na of ze bij je organisatie passen.

3. Neem een kijkje op de website van 'Ieder talent Telt'

Op de website van '[Ieder talent telt](#)' vind je ook allerlei informatie over hoe je als werkgever in contact kan komen met multicultureel talent.

4. Organiseer een inleefmoment

Ben je een organisatie uit de zorg of welzijn? Dan kan je als werkgever via de website www.ikgaervoor.be een inleefmoment aanbieden. Zo kan een werkzoekende op een paar uurtjes ervaren hoe het is om in jouw organisatie te werken en of die bepaalde job echt iets voor hem of haar is. Inspireer de werkzoekende en laat hem of haar dromen van die perfecte job. Interesse? [Schrijf je in als werkgever](#).

Anderstalig talent aanwerven

Anderstaligen hebben het op de Vlaamse arbeidsmarkt niet altijd makkelijk, noch bij de aanwerving, noch op de werkvloer zelf. De verklaring daarvoor is een samenspel van verschillende aspecten waar de taalbarrière er alleszins één van is.

Anderstaligen kandidaten hebben vaak veel te bieden. Toch vinden veel werkgevers het moeilijk om hen aan te werven. Wil je een anderstalige kandidaat aanwerven, dan zijn er een aantal zaken dat je moet checken en weten. We zetten ze op een rijtje.

1. Controleer of de kandidaat-werknemer in België mag werken

- 16 **Is je kandidaat afkomstig uit een EU- of EER-land?** Dan mag hij werken in België zonder arbeidsvergunning. Het gaat om volgende landen: Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, Zwitserland en Zweden.

Heeft de kandidaat een andere nationaliteit? Controleer dan zijn verblijfsdocument om te zien of hij in België mag werken. Wat kan er op vermeld worden? Er zijn vier mogelijkheden:

- **Onbeperkt:** de persoon heeft toegang tot de 'volledige' arbeidsmarkt. Hij mag dus werken in je bedrijf.

- **Beperkt:** de persoon heeft geen volledige toegang tot de arbeidsmarkt. De beperking van zijn recht op tewerkstelling is afhankelijk van zijn verblijfsstatuut. Informeer bij je sociaal secretariaat of hij mag werken in je bedrijf of niet.
- **Neen:** de betrokkene heeft geen toegang tot de arbeidsmarkt en mag niet werken in België.
- **Geen melding:** staat er geen melding op het verblijfsdocument, informeer dan bij je sociaal secretariaat of de persoon in je bedrijf mag werken of niet.

Check daarnaast ook of de geldigheidsdatum op het verblijfsdocument nog niet verstreken is. Is de geldigheidsdatum voorbij, dan is de info die er op staat niet meer geldig. **Handige tip:** neem een kopie van het verblijfsdocument. Zo kan je dit document laten zien aan de sociale inspectie als die langskomt.

17

Wil je meer weten over arbeidskaarten en -vergunningen?

Bekijk dan eens het overzicht op de volgende pagina. Vind je het antwoord op je vraag niet? Dan kan je terecht bij de juridische helpdesk van het [Agentschap Integratie en Inburgering](#) (Vlaanderen en Brussel), [Atlas](#) (Antwerpen-Stad) of het [infopunt migratie van de stad Gent](#).

Onder welk verblijfscategorie valt mijn kandidaat-werknemer?

ASIELZOEKER

- Als asielzoeker krijgt de kandidaatwerknemer een AI (Attest van Immatriculatie). Asielzoekers mogen in de eerste vier maanden na hun asielaanvraag niet werken. Wel mogen ze gedurende deze periode vrijwilligerswerk doen. Ze moeten dat melden aan Fedasil. [Lees meer over vrijwilligerswerk op de website Vreemdelingenrecht.](#)
- Asielzoekers **mogen vanaf vier maanden na de indiening van hun verzoek om internationale bescherming (bijlage 26) werken met hun attest van Immatriculatie**, als het Commissariaat –generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS) binnen die eerste vier maanden geen negatieve beslissing heeft genomen. Zij kunnen daarmee werken zolang de procedure loopt (ook tijdens een eventuele beroepsprocedure).
- **Nodige documenten:**
Het Attest van immatriculatie. Het attest van immatriculatie bevat ook een vermelding over de toegang tot werk.

Voor ruimere en actuele info, kijk op www.vreemdelingenrecht.be of neem contact op met de [juridische helpdesk](#) van Agentschap Integratie en Inburgering.

TIP

Ook vreemdelingen die een andere verblijfsprocedure volgen, zoals bijvoorbeeld humanitaire regularisatie, medische regularisatie,... kunnen in veel gevallen werken.

Kijk op www.vreemdelingenrecht.be als je zeker wilt zijn welk onder welk verblijfs categorie de kandidaat-werknemer valt en of hij hier effectief mag werken.

SUBSIDIAIR BESCHERMENDE

- Als een kandidaat-werknemer subsidiaire bescherming kreeg, dan heeft hij de eerste vijf jaar een **verblijfskaart A** met een geldigheid van een jaar die tweemaal verlengbaar is met twee jaar.
- Als de situatie in het herkomstland **na 5 jaar** nog steeds onveilig is, krijgt hij een definitief verblijfsrecht en ontvangt hij een **verblijfskaart B**.
- **Subsidiair beschermden mogen werken als werknemer**, zowel met een tijdelijk verblijf als met een definitief verblijf.
- **Nodige documenten:**
Geldige verblijfsvergunning: **verblijfskaart A of verblijfskaart B**. De verblijfskaarten bevatten ook een **vermelding over de toegang tot werk**.

ERKEND VLUCHTELING

- Als een kandidaat-werknemer erkend werd als vluchteling, dan heeft hij een **elektronische vreemdelingenkaart A** die 5 jaar geldig is. 5 jaar na het indienen van het asielaanvraag krijg hij een onbeperkt verblijfsrecht (elektronische vreemdelingenkaart B).
- **Nodige documenten:**
Als erkend vluchteling is de kandidaat werknemer vrijgesteld van enig document en mag gewoon werken. De erkenning als vluchteling is in principe voldoende om te werken, zelfs als de elektronische verblijfskaart nog niet werd afgeleverd.

TIP

Welke nationaliteit heeft je kandidaatwerknemer?

EU-burgers mogen namelijk werken op basis van hun nationaliteit, ongeacht hun verblijfsstatuut.

Wat moet ik doen?

Werf je een vluchteling, subsidiair beschermende of asielzoeker aan, dan is het belangrijk dat je vooral **twee zaken checkt**.

1. VERBLIJFT HIJ LEGAAL IN BELGIE OF NIET? HOE CHECK JE DIT?



AI (Attest van Immatriculatie)



Elektronische vreemdelingenkaart A of B

Vraag naar zijn **verblijfsvergunning** en bekijk of de vervaldatum die er op staat nog **niet verstreken** is. Hoe herken je het document?

TIP

Vergeet de DIMONA (onmiddellijke aangifte van tewerkstelling) niet. Zoals voor elke andere werknemer, moet je ook de verplichte aanmeldingen doen bij de sociale-zekerheidsinstellingen. Indien je een werknemer aanwerft zal de werknemer in principe onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

2. MAG HIJ HIER WERKEN OF NIET? HOE CHECK JE DIT?

Vraag naar zijn verblijfsvergunning. De attesten van immatriculatie en vreemdelingenkaarten bevatten een vermelding over de toegang tot werk (zie foto hieronder). Er is dus **geen aparte arbeidskaart** voor nodig.

Op www.vreemdelingenrecht.be vind je daar meer info over.



Opgelet: oudere documenten zijn soms nog geldig en bevatten nog geen vermelding over de toegang tot de arbeidsmarkt. Dit betekent niet noodzakelijk dat de persoon niet mag werken.

Informeer je in dit geval bij de **juridische helpdesk van Agentschap Integratie en Inburgering**.

2. Informeer je over de competenties en ervaring van de kandidaat

Vraag aan je kandidaat of zijn diploma erkend is. In Vlaanderen worden buitenlandse diploma's erkend door [NARIC-Vlaanderen](#). Is het diploma van je kandidaat erkend en wil je meer info over de beslissing van NARIC? Mail naar naric@vlaanderen.be.

Vraag hem ook of hij een ervaringsbewijs heeft voor de job die hij wil uitoefenen. Heeft hij een ervaringsbewijs behaald, dan betekent dit dat hij over de nodige kennis en vaardigheden beschikt voor de job. Je vindt alle info hierover op de website van [VDAB](#).



Hoogopgeleid en anderstalig (HOA) talent aanwerven

Je kan als werkgever ook je **hoogopgeleide anderstalige kandidaat** op weg helpen om hem op zijn scholingsniveau te laten werken. Op de website van [VDAB](#) vind je daar meer info over.

Heeft de hoogopgeleide kandidaat een **diploma van hoger onderwijs** gehaald in het land van herkomst en hij wil graag op zijn niveau in Vlaanderen aan de slag gaan, Dan kunnen deze [7 tips](#) ongetwijfeld hem verder op weg helpen:

- Ga eerst na of hij hier mag werken. Meer info daarover vind je op pagina 14 en 15 van deze gids.
- De kandidaat kan rekenen op extra hulp via VDAB. Meer info hierover vind je op [hun site](#).
- Een goede kennis van het Nederlands kan ook helpen. Je kan via onze gids '[Taal op het Werk](#)' de verschillende mogelijkheden bekijken die door de overheid voorzien zijn om de kennis van het Nederlands bij anderstalige medewerkers te verbeteren.
- Voor veel jobs moeten ook competenties aangeleerd worden. De hoogopgeleide anderstalige kan zijn competenties verbeteren door bv. [gratis workshops](#) of [online cursussen](#) te volgen over diverse onderwerpen via VDAB.

- De hoogopgeleide anderstalige een ander beroep aanleren waarmee hij makkelijker werk vindt in Vlaanderen. Verschillende organisaties bieden gratis korte beroepsopleidingen aan voor hooggeschoolde anderstaligen met een beperkte kennis van het Nederlands. Meer info vind je op de site van [VDAB](#).
- En als laatste kan de hoogopgeleide anderstalige extra ervaring opdoen door [opleiding op de werkvloer](#) en [vrijwilligerswerk](#) te doen.

Zo krijgt hij vaardigheden aangeleerd die belangrijk zijn om een bepaalde job uit te oefenen.

Word mentor van anderstalig talent

Ook zonder concrete jobaanbieding kan je als werkgever veel betekenen voor mensen met een migratieachtergrond. Als **mentor** kan je hen wegwijs maken in de sector waarin jouw organisatie actief is en help je hen om **hun professioneel netwerk uit te breiden**. Een anderstalig werkzoekende kan **beroep doen op een mentor** die hem **persoonlijk advies en coaching** geeft over de job die hij graag zou willen doen. Je kan ook werknemers in je organisatie aanmoedigen om mentor te worden. Ben je overtuigd? Via [Talent2Connect](#) kan je je **kandidaat stellen** en een match zoeken met een werkzoekende.

Daarnaast zijn er nog twee mentorprojecten waar je beroep op kan doen om mensen met een migratieachtergrond te begeleiden naar werk.

- Mentor2Work is het tewerkstellingsproject van **het Minderhedenforum**. Met Mentor2Work wil het Minderhedenforum de slaagkansen van werkzoekenden met een migratieachtergrond vergroten op de arbeidsmarkt. Als mentor versterk je een werkzoekende (jouw mentee) in zijn/haar zoektocht naar werk en geef je het duwtje in de rug dat hij of zij nodig heeft. Je komt twee keer per maand samen met je mentee gedurende zes maanden. Je vindt meer info op www.mentor2work.be
- **DUO for a JOB** linkt werkzoekende jongeren met een **migratieachtergrond aan 50-plussers**, die als vrijwilliger hun ervaring inzetten om deze jongeren te begeleiden naar werk. Via dit “intergenerationele en interculturele” mentorschap (coaching) wil DUO for a JOB bijdragen aan een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen. Zodra een duo is samengesteld, ontmoeten de jongere en de mentor elkaar minstens **twee uur per week gedurende 6 maanden**. DUO for a JOB biedt zijn diensten aan in Brussel, Antwerpen en Gent. Meer info op www.duoforajob.be.

Werk(ervarings)plekken

Werkplekleren is leren op of nabij de werkvloer. Het omvat een brede waaier aan leerwerkvormen die het doorgeven van kennis en vaardigheden mogelijk maken. We hanteren hier een ruime definitie, het gaat dus zeker niet enkel om nieuwe medewerkers opleiden op de werkvloer.



Je kan iemand natuurlijk in dienst nemen met een reguliere arbeidsovereenkomst. Daarnaast zijn er ook een heleboel mogelijkheden om iemand ervaring op te laten opdoen of de instap te verlagen. Er worden verschillende interessante formules aangeboden om iemand op te leiden op de werkvloer zodat hij de nodige competenties verwerft.

Werkplekleren biedt vele voordelen voor de werkzoekende en de werkgever.

Voor de werkzoekende

- Leren in een 'echte werkomgeving'.
- De werkzoekende krijgt een kans om de werkgever te laten zien wat hij kan (en te worden aangeworven).
- De werkzoekende ervaart bij collega's in de organisatie wat werkattitudes betekenen en leert daaruit.
-

Voor de werkgever

- Je kan je toekomstige werknemers zelf opleiden naar de noden van jouw organisatie.
- Je geniet vaak financiële voordelen.
- Werkplekleren brengt een 'leercultuur' in je organisatie.
-

Beroepsverkenkende stage (BVS)

Je geeft een werkzoekende de kans om een oriënterende stage bij jou te doen op de werkvloer. Zo ontdekt hij of het beroep bij hem past en of hij over de nodige competenties beschikt. De beroepsverkenkende stage is bedoeld voor een werkzoekende:

- die misschien geïnteresseerd is in een beroep, maar zich geen concreet beeld kan vormen van dit beroep.
- die geïnteresseerd is in een beroep, maar twijfelt of hij er geschikt voor is.
- die over voldoende algemene arbeidsattitudes beschikt om de stage tot een goed einde te brengen.

28

Voordelen voor jou als werkgever

- Je maakt kennis met een werkzoekende die je normaal niet op bezoek krijgt.
- Als werkgever heb je geen aanwervingsplicht. BVS is een oriënterende stage.
- Deze stage is onbezoldigd en zonder RSZ-bijdrage.
- Medewerkers in je organisatie kunnen hun kennis delen en hun ervaring gebruiken om de stagiairs in te schatten en te begeleiden.

Wat moet je doen als werkgever?

- Je dient een stageprogramma op te stellen in samenwerking met een bemiddelaar van VDAB.
- Je zorgt voor de begeleiding op de werkvloer en maakt een inschatting van de aanwezige competenties.
- Je doet een Dimona-aangifte van het type 'DWD' (Dimona without DmfA).
- De organisatie sluit een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af.

29

Per organisatie kan je **maximaal 30 kalenderdagen** gebruiken voor een beroepsverkenkende stage, opgesplitst in twee fases:

- 5 kalenderdagen voor een beroepsverkenning (fase 1)
- Het resterend aantal dagen kunnen gebruikt worden om de competentiekloof in kaart te brengen (fase 1+fase 2)

BVS kan niet aangevraagd worden door de werkgever.

De werkgever kan zich wel opgeven als kandidaat. Het initiatief of de aanvraag moet vanuit de bemiddelaar komen.

BeroepsInlevingsStage (BIS)

Via een BIS kan je een kandidaat een betaalde stage aanbieden in je organisatie. Zo oefent hij extra **vaardigheden en competenties in op de werkvloer**. De BIS verschaft een wettelijk kader om een kandidaat op **vrijwillige basis stage te laten lopen in je onderneming**. Een BIS is geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingscontract waarbij er vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer. Een BIS bedraagt **minimum 1 maand tot maximaal 6 maanden**.

Voordelen voor jou als werkgever

- Je biedt een kandidaat een betaalde stage aan in jouw organisatie.
- Je biedt een kandidaat de mogelijkheid aan om extra competenties en vaardigheden te ontwikkelen op de werkvloer.
- Na de BIS mag je de stagiair aanwerven, maar dat is geen verplichting.
- Tijdens de BIS betaal je geen loon of RSZ, enkel een stagevergoeding voor elke gepresteerde werkdag. De stagevergoeding is onderhevig aan bedrijfsvoorheffing.
- De vergoeding bedraagt maandelijks minimum de helft van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) voor een voltijdse BIS. Je vindt meer info hierover via werk.belgie.be.

Wat moet je doen als werkgever?

- Je stelt een opleidingsplan op dat goedgekeurd wordt door de VDAB.
- Je sluit een schriftelijke overeenkomst met de stagiair waarin je de doelstellingen en praktische modaliteiten van de stage beschrijft.
- Je doet een Dimona-aangifte van het type 'DWD' (Dimona without DmfA).
- Je moet voor de stagiair een arbeidsongevallenverzekering afsluiten en een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

Is je opleidingsplan goedgekeurd?

Vraag dan **vóór** de start van de BIS aan de stagementor om het opleidingsplan met de kandidaat te overlopen. Zo zijn de wederzijdse verwachtingen duidelijk.

Individuele beroepsopleiding (IBO)

Heb je een kandidaat met weinig ervaring, maar veel goesting? Leer hem alle kneepjes van het vak met een individuele beroepsopleiding (IBO). Met een IBO leid je een werkzoekende op in je organisatie voor een periode van minimum 1 maand tot maximaal 6 maanden. Je betaalt geen loon of RSZ, enkel een vaste maandelijkse premie die je aan VDAB betaalt. Na de IBO werf je de werkzoekende aan met een contract van onbepaalde duur. In bepaalde gevallen kan je de werkzoekende ook met een contract van bepaalde duur aanwerven. Contacteer je IBO-bemiddelaar vóór de start van de IBO om te weten of dit het geval is of niet.

Voordelen voor jou als werkgever

- IBO is een unieke formule voor een on-the-job opleiding in je organisatie.
- Je krijgt begeleiding en ondersteuning door VDAB.
- Er is beperkte administratie en een forse besparing op de loonkosten tijdens de opleiding.
- Het is de ideale oplossing voor vacatures waarvoor je geen geschikte kandidaat vindt.

Wat moet je doen als werkgever?

- Je stelt een opleidingsplan op dat goedgekeurd wordt door de VDAB.

- Je sluit een schriftelijke overeenkomst met de stagiair waarin je de doelstellingen en praktische modaliteiten van de stage beschrijft.
- Je doet een Dimona-aangifte van het type 'DWD' (Dimona without DmfA).
- Je moet voor de stagiair een arbeidsongevallenverzekering afsluiten en een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

Heb je een IBO-kandidaat die niet goed Nederlands spreekt? Dan kan je als werkgever beroep doen op gratis taalcoaching (IBO-plus).

Een VDAB-instructeurs kan je medewerker en zijn Nederlandstalige collega's een tot twee keer per week gratis taalcoaching geven.

Tijdens de taalcoaching leert je medewerker het Nederlands dat hij nodig heeft om zijn job goed uit te oefenen en ontdekken zijn collega's hoe ze helder met hem kunnen communiceren.

Wil je graag gratis taalondersteuning tijdens de IBO van je medewerker? Mail naar wpl@vdab.be of contacteer het e-loket.

Individuele beroepsopleiding (IBO) voor verpleegkundige/zorgkundige

VERPLEEGKUNDIGEN

De Individuele Beroepsopleiding (IBO) is een aanvullende mogelijkheid voor werkzoekende verpleegkundigen die meer dan drie jaar niet meer actief zijn geweest binnen de verpleegkunde.

ZORGKUNDIGEN

De Individuele Beroepsopleiding (IBO) is een aanvullende mogelijkheid voor werkzoekende zorgkundigen die meer dan twee jaar niet meer actief zijn geweest binnen de zorgkunde.

34

IBO-voorwaarden

- Het maximum aantal maanden hangt af van het opleidingsplan.
- Er kan enkel een opleidingsplan opgemaakt worden voor:
 - ontbrekende competenties
 - competenties die anders kunnen/beter kunnen aangeleerd worden

Meer informatie vind je op de website van de [VDAB](#) of neem contact op met een VDAB-accountmanager in je provincie.

Er zijn twee vormen van werkplekleren die je niet op eigen initiatief kan aanvragen. VDAB neemt hiervoor zelf contact met je op.

1. Werkervaringsstage (WES)

Je laat een **werkzoekende die het moeilijk heeft om werk te vinden** stage lopen in je organisatie. Zo geef je hem de kans om ervaring op te doen op de werkvloer en zijn competenties bij te schaven. Een organisatie kan optreden als stageplaats voor een werkervaringsstage:

- indien er een **reële werkvloer en realistische werkomgeving** kan worden aangeboden
- indien er een **stagementor is die de werkzoekende kan coachen** in het verbeteren van generieke competenties en/of relevante werkervaring (uitvoering opleidingsplan)

Er is geen engagement om de kandidaat aan te werven. Je doet een Dimona-aangifte type DWD (dimona without Dmfa). Als organisatie betaal je geen stagepremie. Je sluit wel een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af.

2. Beroepsverkenkende stage

Je geeft een werkzoekende de kans om een oriënterende stage bij jou te doen op de werkvloer. Zo ontdekt hij of het beroep bij hem past en of hij over de nodige competenties beschikt. Voor meer info ga even terug naar pagina 26 van deze gids!

35

Artikel 60 § 7 OCMW-wet

Het doel van deze tewerkstelling is personen die de arbeidsmarkt verlaten hebben of ervan uitgesloten zijn de mogelijkheid te bieden om:

- Werkervaring op te doen met het oog op duurzame tewerkstelling en het verkrijgen van volledige sociale uitkeringen zoals een werkloosheidsuitkering via tewerkstelling.
- De OCMW's die gerechtigden op een leefloon of op de financiële maatschappelijke dienstverlening met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben genomen in het kader van artikel 60 §7, kunnen deze ter beschikking stellen van de volgende derden-gebruikers, namelijk een organisatie.

36

Voordelen voor jou als werkgever

- De OCMW-klant doet werkervaring op, terwijl je organisatie zijn sociaal engagement toont en kan rekenen op begeleiding vanuit het OCMW. Een win-win voor beide dus.
- Een werkervaringstraject is financieel voordelig voor je organisatie.
- Elke werkervaringsplaats krijgt een 'deskundige werkervaring' van het OCMW toegewezen die de klant begeleidt tijdens het hele traject.

Wat moet je doen als werkgever?

- Je begeleidt en ondersteunt de klant bij zijn taken op de werkvloer.
- Je staat in voor de veiligheid en zorgt voor gepaste werkkledij, beschermend materiaal ...
- Je registreert tijdig de correcte gegevens rond aan- en afwezigheden, vormingsuren ... in de juiste toepassing.
- Voor elke werkervaringsklant ga je een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid aan.
- Na een positieve eindevaluatie kan de klant bij jou aan de slag blijven.

37

Het OCMW is de juridische werkgever van de werkervaringsklant en stelt hem volgens specifieke voorwaarden ter beschikking van je organisatie.

Arbeidsongevallen en loonadministratie blijven de verantwoordelijkheid van het OCMW. Uiteraard is het arbeidsreglement van je organisatie wel van toepassing.

Afhankelijk van de leeftijd van de klant, werkt hij tot twee jaar in je organisatie.



Vrijwilligerswerk

We spreken van vrijwilligerswerk als:

- Mensen zich inzetten in een organisatie die geen winst nastreeft.
- Ze dit onbezoldigd doen: vrijwilligerswerk wordt nooit betaald. Vrijwilligers mogen wel een kostenvergoeding ontvangen, maar volgens strikte regels.
- Ze dit vrijwillig doen. Niemand kan gedwongen worden om vrijwilligerswerk te doen. Een stage, een PWA-opdracht, gemeenschapsdienst of een alternatieve sanctie,... is daarom volgens de wet geen vrijwilligerswerk. De wet omschrijft wat vrijwilligerswerk precies inhoudt, wie mag vrijwilligen en in welke organisatie.

38

Voordelen voor jou als werkgever

- Je biedt een vrijwilliger de mogelijkheid aan om extra competenties en vaardigheden te ontwikkelen op de werkvloer.
- De organisatie betaalt geen loonkost. Vrijwilligers mogen wel een kostenvergoeding ontvangen, maar volgens strikte regels.

Wat moet je doen als werkgever?

- Organisaties (vzw's, feitelijke verenigingen en openbare besturen) kunnen werkzoekenden inschakelen in het vrijwilligerswerk. Als organisatie moet je dat wel doen conform de vrijwilligerswet. De vrijwilligerswet beschermt zowel de vrijwilliger als de organisatie. De rechten en plichten vind je terug op de website van het [Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](https://www.vlaamssteunpunt.be/vrijwilligerswerk).
- De organisatie tekent samen met de vrijwilliger een afsprakennota. Daar staat minstens in waarin de wet voorziet, maar ook: de aard, de duur en de frequentie, de werkplaats en de contactpersoon voor de vrijwilliger binnen de organisatie.
- De organisatie sluit een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af.

39

Voor meer info surf naar de website
www.vrijwilligerswerk.be



Tewerkstellings- maatregelen

Overheidssteun voor wie aanwerft

De overheid voorziet financiële tegemoetkomingen voor wie medewerkers aanwerft met extra noden. Hieronder een overzicht van de interessantste tegemoetkomingen per doelgroep.

Jongeren

Werf je een jongere aan zonder concrete werkervaring of diploma, maar met bakken goesting en flexibiliteit? Misschien kom je in aanmerking voor deze tegemoetkomingen:

- [RSZ-vermindering voor laaggeschoolde jongeren](#)
- [Loonvermindering voor onervaren jongeren](#)

58-plussers

Als je voor een 58-plusser kiest, krijg je niet alleen massa's ervaring in ruil maar ook een aanzienlijke RSZ-vermindering:

- [RSZ-vermindering voor wie een 58-plusser aanwerft](#)
- [RSZ-vermindering voor wie een 58-plusser in dienst heeft](#)

Medewerkers met een arbeidsbeperking

Dan krijg je een [Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\)](#) ter compensatie van je rendementsverlies en bijkomende kosten. Bovendien betalen we je kosten terug als je een [aanpassing doet aan de werkplek](#) van je medewerker omwille van zijn arbeidsbeperking.

Langdurig werkzoekenden

Neem je een werkzoekende in dienst die minstens 2 jaar op zoek was naar een job? Dan beloont de overheid je en krijg je een premie van ruim 4.000 euro. Info en voorwaarden vind je via [deze link](#).

Financieringskanalen voor werkgevers

Terugbetaling van een opleiding via VIVO

VIVO stelt middelen ter beschikking voor socialprofitorganisaties in Vlaanderen ter ondersteuning van leren in de Social Profit via het jaarlijkse vormingsbudget. De sectoren die in aanmerking komen voor subsidies vind je hier: www.vivosocialprofit.org

Wil je meer te weten komen over dit en andere vormen van subsidies? Lees er alles over op de [website van VIVO](#).

Sectorale tussenkomsten

Ouderenzorg – PC 330.01.20

Het Sociaal Fonds Ouderenzorg komt tussen in de kost voor lessen 'Nederlands op de werkvloer'. Iedere werknemer uit een niet-openbaar woonzorgcentrum heeft voorrecht op max. 60 uur vorming. Het staat de woonzorgcentra ook vrij een cluster te vormen met werknemers uit andere instellingen om de kostprijs te doen dalen. Hoe aanvragen? Voor de start van het traject mail je het aanvraagformulier naar het Sociaal Fonds Ouderenzorg (vormingouderenzorg@fe-bi.org). Dat laat je zo snel mogelijk weten of het traject kan starten. Meer info: www.fe-bi.org



ESF: 'Ieder talent telt'

Het project “Ieder Talent Telt” (2017-2019) had als doel **mensen met een migratieachtergrond warm maken voor de social profit** en hen, via werkervaring, op weg zetten naar een traject richting tewerkstelling in de sector. Het project werd uitgevoerd voor VIVO vzw in samenwerking met Verso vzw, Minderhedenforum, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Vlaams Welzijnsverbond en de Vlaamse zorgambassadeur. Gedurende twee jaar werden er **15 Social-Profitsalons en 10 workshops** voor werkgevers georganiseerd verspreid over heel Vlaanderen. In totaal werden daar 2720 bezoekers mee bereikt.

44 Tijdens de **workshops** werden de werkgevers gesensibiliseerd om werkervaring aan te bieden aan mensen met een migratieachtergrond. Daarnaast maakten ze kennis met het aanbod van verschillende partners en kregen ze informatie over de verschillende ondersteuningsmaatregelen—en tools. De inhoud van de workshop werd gebundeld in deze gids.

Over Verso

HRwijs biedt, via www.verso-net.be/hrwijs, eerstelijns hulp met behulp van HR-tools en -informatie, heeft een aanbod aan onafhankelijke experten in medewerkersbeleid en bundelt goede praktijkvoorbeelden. HRwijs werkt op maat en komt langs in sociale ondernemingen, soms met directe oplossingen, soms wordt doorverwezen naar de meest geschikte partner.

Verso (de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen) is de intersectorale werkgeversorganisatie voor de socialprofitsector in Vlaanderen en overkoepelt 15 federaties. Ze vertegenwoordigt de social profit op intersectoraal niveau tijdens de vijfjaarlijkse Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA), op de werkgeversbanken van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Daarnaast neemt Verso deel aan diverse overleg- en adviesorganen zoals de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Met zijn dienstverleningsaanbod HRwijs ondersteunt Verso het medewerkersbeleid.

45

Benieuwd naar de resultaten van het project?
Surf naar www.iedertalenttelt.be of mail naar iedertalenttelt@vivosocialprofit.org.





Contact en partners

Verso / HRwijs

gids 'taal op het werk', checklist leesbare vacatures,
checklist diversiteit

02 205 00 42

www.verso-net.be

info@verso-net.be

VIVO i.h.k.v ESF 'Ieder Talent Telt'

Info over het project

www.iedertalenttelt.be

info@iedertalenttelt.be

Agentschap, Integratie en Inburgering

Vorming en begeleiding om je organisatie toegankelijk te maken.

Taalopleiding buiten de werkvloer voor anderstalige medewerkers.

Vorming duidelijke taal voor Nederlandstalige medewerkers.

[Agentschappen Integratie en Inburgering](#)

[In-Gent | Gent](#)

[Atlas | Antwerpen](#)

Het agentschap Integratie en Inburgering geeft advies via een
telefonische helpdesk over vreemdelingenrecht.

Hoofdzetel

02 205 00 55

Meer info via agii.be

NARIC Vlaanderen

Erkenning buitenlandse
diploma's

www.naricvlaanderen.be

naric@vlaanderen.be

Mentoringprojecten

- Talent2connect
www.talent2connect.be

- Mentor2work
www.mentor2work.be

- DUO for a JOB
www.duoforajob.be

VDAB

Werk(ervarings)plekken / IBO met taalondersteuning (IBO
plus)/tewerkstellingsmaatregelen.

Je kunt gratis beroep doen op een VDAB-accountmanager voor
informatie en advies.

- Antwerpen
Evi Van Craen
0498 94 58 09
Evi.VanCraen@vdab.be

- West-Vlaanderen
Magali Corion
0499 54 64 39
magali.corion@vdab.be

- Limburg
Martine Thijs
0498 40 94 91
martine.thijs@vdab.be

- Vlaams-Brabant
Marleen Van den Bossche
0497 51 89 99
Marleen.VanDenBossche@vdab.be

- Oost-Vlaanderen
Kris Coppens
0497 51 89 93
Kris.Coppens@vdab.be

IEDER TALENT TELT
in de social-profitsector

www.iedertalenttelt.be

