

WERK-NAAR-WERK TRANSITIES

Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief:
knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van
loopbaaninstrumenten

BIJLAGEBUNDEL

Verzameling van fiches van alle maatregelen uit hoofdstuk 3

AMMS

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	ESF Switch oproep
Aanbieder (organisatie/overheid)	Subsidies van ESF (Europees Sociaal Fonds) Goedgekeurde projecten: <ul style="list-style-type: none"> - SWITCH (logistieke sector) - Tabor groep - VBJK - Flanders Make (Drones) - Blenders - Acerta - VOKA Oost-Vlaanderen - Time4Society
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams (+ beperkt Brussels Gewest)
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werkgever
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Projecten duren 2 jaar: 2019-2020, nieuwe oproep 2021: mogelijkheid om lopende projecten te verlengen
Informatiebron (link, document...)	https://www.esf-vlaanderen.be/nl/oproepen/switch-werkplekuitwisseling-voor-werknemers-leren-door-beleving-vanuit-ervaring

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Leeruitwisselingstraject: twee bedrijven wisselen één of meerdere werknemers uit. Werknemer van bedrijf A loopt bijv. een aantal dagen mee met werknemer van bedrijf B. Kan ook langer, maar vermoed dat de meeste projecten voor een beperkte uitwisseling hebben gekozen.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werkgever
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Neen
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Per project vermoedelijk wel duidelijk afgelijnd, maar projectoproep niet
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt tot groot. Kan beperkt zijn indien binnen dezelfde sector (bv. logistiek, kinderopvang...). Meestal gelijkaardige functie dan? Kan ook groot zijn bij uitwisselingen tussen volledig andere sectoren, functies etc.
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Tijdelijke transitie, meestal maar een paar dagen uitwisseling
Proces	Moeilijk ontwikkelproces in logistieke sector bijvoorbeeld (bv. wat is het wettelijk kader etc, bedrijven terughoudend om in te stappen in

(lang proces? Administratieve stappen?)	logistieke sector). Eens de procedure vastligt, beperkte administratie (via ter beschikking stelling), vermoedelijk met soort light contract etc.
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Gratis voor zowel bedrijven als medewerkers, wel tijd investeren. Persoon die als coach fungeert (die medewerker ontvangt) wordt vergoed voor zijn/haar tijd aan de werkgever.
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vermoedelijk vrijwillig (de vraag wordt gesteld: ziet de medewerker het zitten om hieraan mee te doen?)
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	8 projecten goedgekeurd, bij logistieke sector minstens 3 bedrijven die uitwisselen, bij bv. VOKA was het doel 50
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Binnen de projecten meestal wel gericht op specifieke doelgroep, oproep niet bepaald gericht tot specifieke bedrijven/sectoren
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Binnen de projecten wel, oproep niet bepaald gericht tot specifieke bedrijven/sectoren
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Alternatief voor klassieke leren
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Werknemer blijft onder toezicht van de eigen werkgever, toegelaten ter beschikking stelling
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES
<p>Uitwisselingen lopen nog tot eind 2020, projecten eindigen maart 2021</p> <p>Mogelijk update over resultaten vragen bij ESF? → Done, weinig uitwisselingen zijn kunnen doorgaan vanwege corona. Mogelijkheid voor huidige projecten om in te dienen op oproep 2021.</p> <p>In eerste instantie niet de bedoeling om een transitie te stimuleren, vooral “leren van elkaar” en een nieuwe manier van leren mogelijk maken.</p>

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Experience@work
Aanbieder (organisatie/overheid)	Organisaties (multi company mobility center opgericht door AXA, KBC en Proximus op initiatief van HazelHaertwood, gefaciliteerd door The Shift en VDAB)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers en werkgevers in België
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	2015
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://experienceatwork.be/ https://jobs.experienceatwork.be/i8pg888m7k/ https://theshift.be/nl/projecten/experienceatwork https://www.jobat.be/nl/art/werken-tot-67-ik-heb-er-goesting-in

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Platform waarop senior medewerkers van organisaties die aangesloten zijn bij Experience@work zich kandidaat kunnen stellen voor vacatures die inlenende organisatie ter beschikking stellen. Enkel de medewerkers van aangesloten werkgevers hebben toegang tot de vacatures via hun eigen intranet.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werkgever (om toe te treden tot het platform, solliciteren is aan de werknemer)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Senior medewerkers (vaak rond 55 jaar oud, de leeftijdsgrens wordt bepaald door de aangesloten organisaties) Individueel
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	De procedure en de inhoud van de maatregel zijn duidelijk verwoord.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Afhankelijk van het soort transitie dat de medewerker maakt, is er een kleinere of grotere discrepantie met de huidige situatie. Aangezien de uitlenende organisaties vaak grotere bedrijven zijn en de inlenende organisaties eerder klein en zich in de non-profit sector bevinden, is er op dit vlak wel een grote discrepantie.
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Er kan op elk moment gesolliciteerd worden voor de vacatures op het platform van Experience@work, dus de transitie kan op vrij korte termijn worden gerealiseerd
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	De medewerker doorloopt een 'normaal' selectieproces. Na een positief gesprek, wordt er door Experience@work een dienstverleningsovereenkomst opgesteld. De opdracht wordt ook verder opgevolgd door Experience@work.

Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	De drempel om deel te nemen is vrij laag aangezien de medewerker het contract met de oorspronkelijke werkgever behoudt. Alle arbeidsvoorwaarden blijven bijgevolg behouden.
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	In 2018 maakten al meer dan 60 mensen gebruik van de formule (bron: Jobat)
Vast/Tijdelijk	Aangezien het contract met de oorspronkelijke werknemer blijft behouden, gaat het over een tijdelijke transitie. Voor de werknemer blijft de mogelijkheid bestaan om terug te keren naar de uitlenende organisatie. Echter op de site van Experience@work bij FAQ staat dat ze vooral opdrachten van lange/onbepaalde duur beogen.

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	De <i>inlenende organisaties</i> bevinden zich vooral in de non-profit sector, maar bevatten ook andere organisaties (in andere sectoren) die nood hebben aan ervaren medewerkers maar moeilijkheden ondervinden of het budget niet hebben om ervaren medewerkers te vinden of aan te werven.
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	<i>Uitlenende organisaties</i> : voornamelijk grote organisaties die moeilijkheden hebben om de talenten en ervaring van senior medewerkers in te blijven zetten. Daarnaast kunnen ze minder doorgroeimogelijkheden aanbieden aan jongeren aangezien iedereen langer moet werken. Tot slot ervaren ze een zware loonkost van deze senior medewerkers. Vanuit Experience@work wordt gevraagd om het initiatief te kaderen binnen de (einde)loopbaanpolitiek.
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-econo gegevens/gebeurtenissen?)	Deze maatregel kadert binnen de vergrijzing waardoor de loopbanen van medewerkers langer worden en het een uitdaging is om hen gemotiveerd en zinvol aan de slag te houden. Verder kadert het binnen de war for talent waardoor het vinden van talent niet altijd evident is.
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Er is een juridisch kader nodig waarin deze uitwisseling van medewerkers tussen bedrijven kan plaatsvinden. Een aantal voorwaarden zijn de leeftijd van de medewerker, een budget van de inlenende organisatie (standaard 10 jaar ervaring volgens het barema in de organisatie) en een toelating tot het platform voor uitlenende organisaties door Experience@work.
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Transitietrajecten van Federgon
Aanbieder (organisatie/overheid)	Federgon: federatie van HR-dienstverleners die als sectorfederatie bedrijven vertegenwoordigt die actief zijn op het vlak van arbeidsbemiddeling en HR-dienstverlening in de ruime zin van het woord
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werkgevers
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	September 2019
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://federgon.be/publicatie/news/federgon-lanceert-de-transitietrajecten-1/ https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Brochure Transitietrajecten - Update september 2019_NL.pdf

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Combinatie van intensieve career coaching, opleiding en een contract van 3 tot 6 maanden via een uitzendbureau bij één of meerdere werkgevers. Na dit contract kan er een transitie naar één van deze werkgevers worden gemaakt.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werkgever
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Bij een <i>vrijwillige</i> transitie wordt de doelgroep in kaart gebracht door de organisatie (jobs die bedreigd worden of drastisch gaan veranderen door digitalisering). Nadien wordt met de werknemer besproken of ze de transitie aanvaarden. Bij een <i>gedwongen</i> transitie gaat het over werknemers waarbij de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd.
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	De maatregel is in een brochure concreet en in een duidelijk stappenplan uitgeschreven voor beide doelgroepen.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Afhankelijk van het soort transitie dat gemaakt wordt: dit kan tussen functies of sectoren zijn.
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Aangezien voor deze maatregel een proces moet doorlopen worden, is de tijdspanne van de transitie eerder op MT. In het geval van een gedwongen transitie is de tijdspanne de opzeggingstermijn van het ontslag.
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Voorafgaand aan de transitie is er een proces van coaching, opleiding en een transitiecontract van 3 tot 6 maanden. Tijdens dit proces is er begeleiding voorzien van professionele dienstverleners.

Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	De werknemer geniet van loonbehoud, maar moet wel een career coaching en eventueel een opleiding volgen. Dit vergt een behoorlijke investering in tijd. Het voordeel is dat via dit traject de negatieve nadelen van werkloosheid worden vermeden.
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Zowel vrijwillig als gedwongen
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	?
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Geen specifieke sectoren vermeld in de brochure. De maatregel richt zich wel op transitietrajecten over sectoren heen.
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Geen specifieke kenmerken van de bedrijven vermeld in de brochure.
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Deze trajecten kaderen binnen de trend van digitalisering waardoor veel banen verdwijnen of drastisch wijzigen en tegelijk nieuwe jobs worden gecreëerd.
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Talentmobiliteit
Aanbieder (organisatie/overheid)	Gezamenlijk initiatief van verschillende organisaties (ACLVB / CNE / PULS / BBTK / Febelfin / Febelfin academy)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Sector niveau
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers met een contract van onbepaalde duur bij een financiële instelling
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Sectorakkoord bank – logistiek: ondertekend op 19/12/2018, opleidingen liepen van 09/2019 tot 10/2019 Sectorakkoord bank – zorg: ondertekend 19/12/2018, opleidingen zijn gestart in 09/2019
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://www.talentmobiliteit.be/home

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Elke bank bepaalt zelf welke formule(s) ze aanbiedt. Elke formule kan gecombineerd worden met de sectorakkoorden 1/ Formule 1: Individuele coaching (max. 6 maanden) => Ga samen met je coach op zoek naar een nieuwe carrière 2/ Formule 2: Individuele coaching Plus 3/ Formule 3: Experience@work (in combi met coaching)
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werknemer bepaalt of hij interesse heeft in het initiatief (werkgever bepaalt wel of je in aanmerking komt voor het traject)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Te bekijken per sector akkoord Bv. Zorgsector: '... werknemers uit de banksector van wie de functie bij de financiële instelling dreigt te verdwijnen, en die na het doorlopen van een loopbaantraject vrijwillig kiezen om de overstap te maken naar de zorgsector ...' Bv. Logistiek: '... werknemers die door hun werkgever '@ risk' zijn bestempeld en die bereid zijn een mobiliteitstraject aan te vangen een intensieve competentiebalans ondergaan, waaruit zal blijven of hij/zij interesse heeft in de sector van het PC 226 en het opleidingstraject dat hem/haar wordt aangeboden (ofwel dat hij/zij een andere optie kiest).
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	De details van het traject zijn duidelijk vastgelegd in de sectorovereenkomsten.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Grote discrepantie want transitie tussen sectoren (financiële sector naar zorg/logistiek/onderwijs of overheid)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	1/ Sector akkoord Zorg (1.5 - 4j) 2/ Sector akkoord logistiek (KT) 3/ sector akkoord onderwijs (KT / MT) 4/ sector akkoord overheid (KT / MT)

Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Gedefinieerd in de sector akkoorden Aangezien het traject een opleiding, stage, coaching, etc. kan inhouden is het eerder een uitgebreid traject
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Te bekijken per sector akkoord, voornamelijk tijd Bv. Financieel – logistiek: max 10 dagen theoretische opleiding, 10 dagen stage in bedrijf, max 3 maanden oriëntatiefase met coaching, max 3 maanden overeenstemmings- en opvolgingsfase met coaching, financiële instelling betaalt het loon gedurende de twee bovenstaande fases
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig, medewerker kiest of hij/zij wil deelnemen, maar worden wel geïdentificeerd door werkgever als de job mogelijk bedreigd is door technologie.
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Werknemers in de financiële sector wiens job bedreigd is door digitalisering/technologische veranderingen
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Bedrijven in de financiële sector die werknemers hebben waarvan de job bedreigd is door digitalisering
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Digitalisering
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Zie sector akkoorden
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Vlaams opleidingsverlof (VOV)
Aanbieder (organisatie/overheid)	Overheid
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Voltijdse en minstens halftijds tewerkgestelde deeltijdse werknemers, die werken in een private onderneming gevestigd in het Vlaams Gewest, kunnen gebruik maken van het VOV.
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	01.09.2019 (huidig systeem binnen Vlaanderen) ipv Educatief verlof
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...)	https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	<p>Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof (de opvolger van het betaald educatief verlof). Ze mogen afwezig zijn op het werk om een opleiding te volgen, terwijl hun loon wordt doorbetaald. De werkgever kan ter compensatie een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen.</p> <p><u>Soorten opleidingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktgerichte opleiding Opleidingen die - vanuit het oogpunt van uitdagingen of knelpunten van de huidige of toekomstige arbeidsmarkt - tot doel hebben: <ul style="list-style-type: none"> - de loopbaan van werknemers duurzaam te versterken of - arbeidsmarktgerichte transitie te faciliteren. De opleiding omvat minstens 3 studiepunten of minstens 3 contacturen of lestijden. <p>Alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die voldoen aan de voorwaarden en goedgekeurd zijn, zullen geregistreerd worden in een Vlaamse opleidingsdatabank.</p> <p>Het Vlaams Departement WSE beheert de opleidingsdatabank die deel uitmaakt van het digitale platform Vlaamse opleidingsincentives. Het Departement staat in voor het beheer, de organisatie en de werking van de opleidingsdatabank.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loopbaangerichte opleiding

	<ul style="list-style-type: none"> • Examens afleggen bij de VL. Examencommissie • Examens afleggen die de VL. Gemeenschap organiseert om eerder verworven competenties te erkennen
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief ligt bij de werknemer. Onder bepaalde voorwaarden, kan de werknemer gebruik maken van dit verlof
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	neen
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja, zie website Vlaanderen
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Algemene regel: Het maximum aantal uren VOV dat een werknemer kan opnemen is gelijk aan 125 uur per jaar vanaf 1 september 2019.
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	afhankelijk van duurtijd van opleiding - LT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Specifieke aanvraag procedure
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Tijd
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer Gedwongen voor werkgever
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Neen, is algemeen van toepassing binnen Vlaanderen – sector overschrijdend – maar wel enkel private sector -, niet publieke sector
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-econo gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	BVR van 21/12/2018 MB van 13/02/2019 MB van 08/07/2019 BVR van 17/07/2020 MB van 10/08/2020
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Project 600
Aanbieder (organisatie/overheid)	<ul style="list-style-type: none"> - IFG (Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten) – privé - Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector bij de RSZ
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federale gezondheidssector (privé & openbaar)
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	werknemer
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Sinds 2005
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600 https://www.fe-bi.org/nl/zoeken?query=project+600 https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/hoger-onderwijs/verpleegkunde-studeren-met-behoud-van-loon

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Als u meer voldoening in uw werk zoekt, als u aan een nieuwe carrièrestap toe bent of als u andere vragen hebt over uw loopbaan, dan kunt u overwegen loopbaanbegeleiding te volgen.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief ligt bij de werknemer.
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	neen
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja, zie website RSZ & Febi
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	zie website RSZ & Febi
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	LT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Specifieke aanvraag procedure: zie website RSZ & Febi
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te)	Tijd; Dit project biedt aan de werknemer een uitzonderlijke kans om te studeren <u>zonder loonverlies</u> gedurende maximum 3 jaar binnen de HBO5-opleiding en maximum 4 jaar in de Bacheloropleiding.

kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	<p><u>Privé sector</u>: Het opleidingsproject voor verpleegkundigen (project 600) richt zich uitzonderlijk tot werknemers uit de sectoren van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330) die zich in hun beroepsloopbaan willen heroriënteren door te kiezen voor een opleiding verpleegkunde bachelor (A1) of HBO5 (A2):</p> <ul style="list-style-type: none"> • PC 330.01.10 – ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen • PC 330.01.20 - Privé-woonzorgcentra • PC 330.01.30 – Thuisverpleging • PC 330.01.41 – Revalidatiecentra • PC 330.01.51 – Beschut wonen • PC 330.01.53 – Wijkgezondheidscentra • PC 330.01.55 – Diensten voor het bloed van het Rode Kruis • PC 330.04 – Residuaire en bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten, met uitsluiting van de sector van de tandprothese <p><u>Openbaar</u>: tewerkgesteld zijn in een instelling die behoort tot de federale gezondheidssector: ziekenhuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen, diensten voor thuisverpleging, initiatieven van beschut wonen, rustoorden voor bejaarden en rust- en verzorgingstehuizen, dagverzorgingscentra, wijkgezondheidscentra en revalidatiecentra;</p>
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Ja, gezondheidszorg
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES
https://www.pulsmagazine.be/2020/02/07/project-600-zorgt-voor-meer-handen-aan-het-bed/

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Opleidingscheques
Aanbieder (organisatie/overheid)	Overheid
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	<p>Werknemer & uitzendkracht; Werknemers uit zowel de privésector als de publieke sector komen in aanmerking. Idem als persoon zich in een situatie van tijdelijke werkloosheid bevindt, bevindt deze zich steeds onder arbeidscontract bij de werkgever en komt deze in aanmerking.</p> <p>U komt niet in aanmerking als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • u zelfstandige bent • u een werkloosheidsuitkering krijgt • u werkt met een studentenovereenkomst • u werkt met een arbeidsovereenkomst van minder dan 80 uren per maand in het kader van een leerovereenkomst (bv. deeltijds leren en werken, een IBO-contract, ...) • uw werkgever de opleiding betaalt
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	01.09.2019 (huidig systeem binnen Vlaanderen)
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers#regelgeving

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	<p>Opleidingscheques kunnen gebruikt worden voor het betalen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een opleiding geregistreerd in opleidingsdatabank (https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank) - - een loopbaangerichte opleiding
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief ligt bij de werknemer.
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	<p>Ja;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>kortgeschoold of middengeschoold</u> (u hebt hoogstens een diploma secundair onderwijs): in dat geval kunt u een loopbaangerichte opleiding en ook alle opleidingen die geregistreerd zijn in de 'Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives' met een opleidingscheque betalen.

	<ul style="list-style-type: none"> <u>hooggeschoold</u> (u hebt een graduaats-, bachelor- of masterdiploma): in dat geval kunt u alleen een loopbaangerichte opleiding betalen met een opleidingscheque.
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja, zie website Vlaanderen
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	<p>Algemene regel: Per schooljaar kunt u een opleidingscheque aankopen voor een bedrag (= nominale waarde) van maximaal 250 euro. U betaalt daarvan de helft, de Vlaamse overheid betaalt de andere helft. U krijgt dus een tegemoetkoming van maximaal 125 euro per schooljaar.</p> <p>In bepaalde gevallen hebt u recht op een verhoogde tegemoetkoming.</p>
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	afhankelijk van duurtijd van opleiding - LT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Specifieke aanvraag procedure: Sinds 1 september 2020 vraagt u uw opleidingscheque aan via het WSE-loket.
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Tijd
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Neen, is algemeen van toepassing binnen Vlaanderen – sector overschrijdend
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	<p>BVR van 21/12/2018</p> <p>MB van 13/02/2019</p> <p>MB van 08/07/2019</p> <p>BVR van 17/07/2020</p> <p>MB van 10/08/2020</p>
... (evt. toe te voegen)	
NOTITIES	

VIONA werk-werk transities template maatregelen

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Loopbaanbegeleiding (loopbaancheques)
Aanbieder (organisatie/overheid)	Overheid (VDAB)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Elke burger heeft recht op een loopbaancheque indien hij voltijds of deeltijds werkt als zelfstandige of werknemer, in Vlaanderen of Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont en minstens 6 jaar geen gebruik heeft gemaakt van deze maatregel (VDAB, n.d., 2019). Sinds 1 januari 2020 dient die burger ook minimum 7 jaar werkervaring te hebben terwijl deze voorwaarde voorheen 1 jaar werkervaring bedroeg. Als de burger niet aan deze voorwaarden voldoet, zijn er een aantal uitzonderingen waardoor je toch in aanmerking kan komen voor loopbaanbegeleiding.
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	1 juli 2013
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.vlaanderen.be/loopbaanbegeleiding https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding VDAB. (n.d.). <i>Kom ik in aanmerking voor loopbaancheques?</i> Retrieved April 19, 2021, from https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/wie VDAB. (2019). <i>Monitoring van de loopbaancheque 6 jaar na lancering</i> . Interview met loopbaanexpert binnen VDAB

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Met loopbaancheques is het mogelijk om onder bepaalde voorwaarden 7 uur loopbaanbegeleiding te volgen bij een gemandateerd loopbaancentrum. Concreet kan er na het volgen van een eerste loopbaanbegeleiding van 4 uur nog een tweede cheque worden aangevraagd. Sinds 2020 bedraagt de duur van deze tweede loopbaancheque 3 uur i.p.v. 4 uur.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief om loopbaanbegeleiding te volgen ligt steeds bij de werknemer zelf.
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Aangezien er uit het monitoringsrapport blijkt dat kansengroepen minder gebruik maken van deze maatregel, worden er specifieke communicatiecampagnes gericht naar deze doelgroep (VDAB, 2019). Interessant is dat er hierbij ook met intermediaire partners zoals huisartsen wordt gewerkt. De resultaten van de campagne toonden aan dat deze vooral effectief was voor ouderen en kortgeschoolden en voor mensen zonder een migratie-achtergrond. In het rapport wordt geconcludeerd dat de gezamenlijke inspanning van de VDAB, Domus Medica en de loopbaancentra heeft geresulteerd in dit positieve resultaat. Een kanttekening die hierbij gemaakt kan worden is dat jongeren (die sinds 2020 geen recht meer hebben op loopbaanbegeleiding) niet tot de klassieke kansengroepen horen, maar hier mogelijk wel behoefte aan hebben.

<p>Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)</p>	<p>De maatregel zelf is heel concreet aangezien er duidelijke criteria zijn geformuleerd over de voorwaarden om in aanmerking te komen. Verder wordt de communicatie over de inhoud van loopbaancheques, de voorwaarden om in aanmerking te komen, het vinden van een loopbaancentrum en het bestellen van een loopbaancheque op een transparante en eenvoudige manier gepresenteerd op de website van de VDAB. Dit alles draagt bij tot de doelstelling om de maatregel laagdrempelig te houden (VDAB, 2019). Verder is er een duidelijke communicatiestrategie rond deze maatregel naar de verschillende stakeholders (bv. burgers, loopbaancentra, ...). Ook wordt ervoor gezocht dat de term loopbaanbegeleiding in alle communicatie consequent wordt gebruikt. Daarnaast zorgt een duidelijke definitie van loopbaanbegeleiding ervoor dat er een duidelijk afbakening is en onderscheid met andere dienstverleningen (bv. training en opleiding, burn-out begeleiding, life-coaching etc.) (VDAB, 2019).</p>
<p>Omvang (discrepantie met de huidige situatie)</p>	<p>Deze maatregel focust niet rechtstreeks op het maken van een werk-naar-werk transitie, echter dit kan wel het gevolg zijn van het volgen van loopbaanbegeleiding. In het monitoringsrapport van 2019 presenteert VDAB de resultaten van een bevraging die ze bij 484 burgers hebben gedaan 1 jaar na het synthese-gesprek van de loopbaanbegeleiding (VDAB, 2019). Deze resultaten tonen aan dat loopbaancheques burgers in ongeveer 50% van de gevallen aanzet om transities te maken naar een andere werkgever en dat er grote verschillen zijn in omvang van de transitie (bv. andere taakinhoud versus andere sector).</p>
<p>Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)</p>	<p>Op welke termijn een transitie wordt gemaakt na het volgen van loopbaanbegeleiding ligt in handen van het individu maar is in principe mogelijk op korte termijn.</p>
<p>Proces (lang proces? Administratieve stappen?)</p>	<p>Loopbaancheques richten zich rechtstreeks op het individu en vertrekken vanuit het initiatief van de burger. Indien de burger gebruik wil maken van een loopbaancheque moet hij een vrij beperkt proces doorlopen. De burger vraagt een loopbaancheque aan. VDAB controleert of hij in aanmerking komt voor een loopbaancheque en nodigt de aanvrager uit tot het betalen van het persoonlijk aandeel van €40 per loopbaancheque. Parallel hiermee zoekt de burger een gepast loopbaancentrum. Dit laatste bijvoorbeeld via een eerste gratis en vrijblijvend infomoment met dit centrum voordat de definitieve keuze wordt gemaakt. De burger mag kennismakingsgesprekken met meerdere loopbaancentra doen alvorens zelf te kiezen. Na het doorlopen van dit proces kan effectief van start gegaan worden met de loopbaanbegeleiding.</p>
<p>Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)</p>	<p>Zoals hierboven beschreven ligt het initiatief om gebruik te maken van deze maatregel bij het individu, maar is het proces dat doorlopen moet worden vrij eenvoudig en beperkt in omvang en gaat het voornamelijk over een tijdsinvestering en een beperkte financiële investering van €40 per loopbaancheque.</p>
<p>Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)</p>	<p>Vrijwillig voor werknemer</p>

Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	Sinds de start in 2013 tot 2019 (6 jaar) hebben in totaal 113.911 zelfstandigen en werknemers gebruik gemaakt van loopbaancheques. In de periode van 07/2018 tot 06/2019 gebruikten 26.179 burgers de eerste loopbaancheque. Als we kijken naar de demografische gegevens van de gebruikers in deze periode, zien we dat 70,01% hooggeschoold is, 24,5% middengeschoold en 5,4% laaggeschoold. Van deze hooggeschoolden, zijn 73,5% vrouwen. De opdeling naar leeftijd geeft weer dat de meeste gebruikers zich in de volgende leeftijdscategorie bevinden: 30-40 jaar (37,2%), 40-50 jaar (27,9%), 20-30 jaar (20,06%). Dit maakt dat 65,1% zich in de leeftijdscategorie tussen 30 en 50 jaar bevindt. Sinds de start van dit initiatief is er ook een sterke groei in het aantal loopbaancentra. In vergelijking met 2013 toen er 32 loopbaancentra waren en 18 erkende ESF-promotoren, zijn er eind juni 2019 238 actieve gemandateerde loopbaancentra (VDAB, 2019).
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Neen, is algemeen van toepassing binnen Vlaanderen – sector overschrijdend
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	In principe komt u alleen in aanmerking voor loopbaanbegeleiding als u: <ul style="list-style-type: none"> - in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont - momenteel voltijds of deeltijds werkt, als werknemer of als zelfstandige - minimaal 7 jaar werkervaring hebt als werknemer of zelfstandige - in de laatste 6 jaar nog geen loopbaanbegeleiding hebt gevolgd. - Uitzondering : https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/wie
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Artikel 60 § 7
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse lokale OCMW-besturen
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federale overheid
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Contractuele werknemers
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	01/10/2002
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.mi-is.be/nl/artikel-60-ss-7

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Tewerkstellingsmaatregel / toegelaten TBS Tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Het OCMW is altijd de juridische werkgever. Het centrum kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever. Het ontvangt een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en geniet als werkgever van een vrijstelling van werkgeversbijdragen.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het Vlaams lokaal bestuur (OCMW)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	het moet gaan om gerechtigden op maatschappelijke integratie die sociaal niet of onvoldoende verzekerd zijn en voor wie de tewerkstelling, naar het oordeel van het OCMW, een aangepaste hulp betekent
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja => Het OCMW kan iemand op twee verschillende manieren tewerkstellen in het kader van artikel 60 § 7 OCMW-wet. Ofwel wordt de cliënt tewerkgesteld in eigen diensten van het OCMW ofwel kan het OCMW zijn werknemers ter beschikking stellen van derden. Concreet betekent dit tweede geval dat de cliënt wel in dienst wordt genomen door het OCMW, met het OCMW verbonden is door middel van een arbeidsovereenkomst, maar dat deze feitelijk wordt tewerkgesteld bij een gebruiker. Een terbeschikkingstelling veronderstelt steeds drie partijen: de cliënt, het OCMW dat met haar cliënt een arbeidsovereenkomst sluit en de derdegebruiker. Het

	OCMW blijft de juridische werkgever en ontvangt gedurende de periode van terbeschikkingstelling de voorziene subsidiëring. De derdegebruiker is enkel de feitelijke werkgever.
Omvang (discrepantie met de huidige situatie)	
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	MT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Te bekijken op niveau van ieder bestuur
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Push
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-econo gegevens/gebeurtenissen?)	
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 60 § 7
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Ter beschikking stelling door Vlaamse lokale besturen
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse lokale besturen (gemeente of OCMW)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Lokaal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Statutaire en contractuele personeelsleden
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Sinds 2002 Daarnaast nieuwe mogelijkheden in 2007 en 2017 met inwerkingtreding van Gemeentedecreet & Decreet Lokaal bestuur
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/specifieke-uitzonderingen-de#toc_heading_2 https://www.hrmconnect.be/nieuwsarchief/detail/74029018386533624 (zie ook nota in extra info)

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	<ul style="list-style-type: none"> • TBS van statutairen (zie extra nota) naar bv een vzw of vereniging • TBS van statutairen naar welzijnsvereniging of autonome verzorgingsinstelling • TBS van contractuelen aan OCMW / VZW of sociale huisvestingsmaatschappij • TBS van contractanten aan de lokale politie • TBS binnen OCMW's om contractanten ter beschikking te stellen
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Bestuur
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Neen
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja – zie rechtsbronnen
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Groot, invulling van een job binnen een ander bestuur
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	KT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Vooraf gedefinieerd proces Info kan uitgewerkt worden per soort TBS

Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	M.i. de nodige ervaring
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer – in onderling akkoord
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Specifiek vastgelegd op Lokaal niveau
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Artikel 185 decreet lokaal bestuur Artikel 488 decreet lokaal bestuur Artikel 144bis Gemeentewet
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Verlof voor opdracht
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse lokale besturen
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaamse overheid
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Statutaire werknemers
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	01/01/2008
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1016438.html#H1038712 (artikel 204 – 208)

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Verlof (onbetaald)
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het Vlaams lokaal bestuur
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	In eerste instantie: vaste aangesteld statutaire personeelslid (maar lokaal bestuur kan het verlof ook uitbreiden voor contractuele personeelsleden)
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Het besluit legt het kader vast en bestuur kan dit autonoom invullen op basis van het kader
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Bepert tot groot (kan variëren per opdracht)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	KT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Te bekijken op niveau van ieder bestuur (rechtspositieregeling)
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Werkende moet dit aanvragen
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Push
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
<p>Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)</p>	<p>Limitatieve opsomming van uit te oefenen functies:</p> <p>1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepen, een Europees commissaris;</p> <p>2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;</p> <p>3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.</p>
<p>Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)</p>	
<p>Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-econo gegevens/gebeurtenissen?)</p>	<p>Neen</p>
<p>Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)</p>	<p>Besluit van 7 december 2007 van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn</p>
<p>... (evt. toe te voegen)</p>	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Help in de zorg!
Aanbieder (organisatie/overheid)	VDAB
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemer (databank met vacatures) en werkgevers (vacatures aanmelden)
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Website sinds 22 okt 2020 online
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/10/22/woonzorgcentrum-de-meers-in-waregem-heeft-dringend-nood-aan-zorg/?fbclid=IwAR1eCFq68bkZQYPs6w58V6Uw6UYJ-TaoZrktmJkTUz6FUpl_tIEWTX6ZK8 https://www.vdab.be/helpindezorg

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Databank aan jobs in de zorg waar geen specifiek diploma voor nodig is
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Overheid (VDAB)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Neen, belangrijk: geen diploma nodig!
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Zeer concrete vacatures (tijdelijke jobs in specifieke bedrijven met afgelijnde taken, timing etc)
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Kan zeer groot zijn + je wordt werknemer van het zorgbedrijf, dus je kan niet zomaar terug naar je huidige job als die al had
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	KT, tijdelijke transitie
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Sollicitatieprocedure (afhankelijk van het bedrijf)
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Solliciteren
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	Voorlopig nog niet, wel veel marketing (nieuws etc)

... (evt. toe te voegen)	
--------------------------	--

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Zorgsector
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Vooral gericht op werkzoekenden, eventueel werkloos geworden door coronacrisis
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Coronacrisis: zorgsector in nood
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Je wordt werknemer van het zorgbedrijf
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Partnership privé sector
Aanbieder (organisatie/overheid)	Randstad en Brussels Airlines
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal?
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers van Brussels Airlines
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Oktober 2020
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://www.randstad.be/nl/over-randstad/persberichten/detail/s/news/67a47f13-854d-45f0-abbb-d34096b9a0c0/coronacrisis:-uniek-partnership-Brussels-Airlines-en-Randstad?utm_campaign=PostBeyond&utm_source=LinkedIn&utm_medium=Social&utm_term=%23202740

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Zeven maanden na het begin van de crisis is het personeel van Brussels Airlines nog steeds gedeeltelijk tijdelijk werkloos. Gezien de voorspelling dat het herstel van de marktvraag naar vliegtickets nog enige tijd op zich zal laten wachten, zal het systeem van tijdelijke werkloosheid nog enige tijd moeten worden toegepast. Om de financiële en sociale impact van deze lange periode van inactiviteit op haar medewerkers verder te beperken, is Brussels Airlines een partnerschap aangegaan met Randstad. Het doel van het partnerschap is om werknemers die opnieuw aan het werk willen gaan te helpen bij het vinden van een tijdelijke baan.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werkgever
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Werknemers van Brussels Airlines die op tijdelijke werkloosheid staan en willen werken
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Randstad zal het personeel van Brussels Airlines professioneel begeleiden naar een tijdelijke job in een andere sector. Het uitzendwerk dat Randstad aanbiedt, omvat jobs in sectoren als retail, telecom en de voedings- en logistieke sector. Niet heel concreet, kan vanalles zijn.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Kan groot zijn (beperkt tot groot)
Tijdspanne	KT(?) + tijdelijke job

(transitie op KT, MT of LT)	
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Soort sollicitatieprocedure + begeleidingstraject(?)
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Solliciteren + in het traject stappen
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	Een 2 weken durend proefproject is momenteel aan de gang voor het rekruteren van het cabine- en cockpitpersoneel. In een tweede fase, vanaf 15 oktober, zal het systeem worden uitgerold naar de hele Brussels Airlines gemeenschap.
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Reissector en interim
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Specifiek: Brussels Airlines en Randstad
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Lage vraag in de reissector door coronacrisis, dus werknemers Brussels Airlines op tijdelijke werkloosheid
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Concreet betekent dit dat de RVA-uitkering voor technische werkloosheid wordt vervangen door een loon van de nieuwe werkgever. Als verantwoordelijke werkgever heeft Brussels Airlines beslist om de bedrijfspremie die zij sinds maart toepast, wel verder uit te betalen.
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Sollicitatieverlof
Aanbieder (organisatie/overheid)	De werkgever
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Contractuele werknemers binnen de private en publieke sector. <u>Alle</u> werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 41 van de Arbeidsovereenkomstenwet
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	01.01.2014 (huidig systeem)
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-14#:~:text=in%20aanmerking%20genomen.-,Sollicitatieverlof,een%20nieuwe%20dienstbetrekking%20te%20zoeken.&text=De%20deeltijdse%20werknemer%20heeft%20recht%20op%20sollicitatieverlof%20in%20verhouding%20tot%20zijn%20arbeidsduur.

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	<u>Tijdens de opzeggingstermijn</u> heeft de werknemer het recht om met behoud van loon afwezig te zijn om ander werk te zoeken . Het is hierbij niet van belang dat de werknemer zelf ontslag heeft genomen of ontslagen is.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief ligt bij de werknemer. Onder bepaalde voorwaarden, kan de werknemer gebruik maken van dit recht op afwezigheid
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	3 doelgroepen: 1/ Je geniet geen outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van 26 weken, of minder : in dat geval krijg je één dag (of twee halve dagen) sollicitatieverlof per week, gedurende heel je opzegtermijn. 2/ Je geniet geen outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van meer dan 26 weken : in dat geval krijg je tijdens de eerste weken van je

	<p>opzegtermijn slechts een halve dag sollicitatieverlof per week. Vanaf de laatste 26 weken heb je recht op één dag (of twee halve dagen) per week. 3/ e geniet outplacementbegeleiding: in dat geval mag je gedurende de volledige duur van je opzeg één dag (of twee halve dagen) per week afwezig zijn. Opgelet: je moet de outplacementbegeleiding wel tijdens je sollicitatieverlof volgen. Ze komt er dus niet bovenop.</p> <p>Deeltijdse werknemers (vb. ook werknemers in deeltijds tijdskrediet of deeltijds ouderschapsverlof) en werknemers tijdens een periode van erkende progressieve werkherhvatting hebben <u>recht</u> op sollicitatieverlof <u>in verhouding tot de duur van hun prestaties</u>.</p>
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Aantal dagen (zie ook info bij specifieke doelgroep)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Korte termijn
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Simpele aanvraagprocedure bij de werkgever
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Niets, is een recht op basis van te presteren opzeggingstermijn (zie info bij specifieke doelgroep)
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer Gedwongen voor werkgever
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Neen, is algemeen van toepassing – sector overschrijdend
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	<p>Artikel 41 Arbeidsovereenkomstenwet:</p> <p>Art. 41.1 § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.</p> <p>§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het</p>

	<p>werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.</p> <p>§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.</p> <p>§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.¹</p>
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Outplacement
Aanbieder (organisatie/overheid)	<p>Outplacement is een geheel van diensten, tips en raadgevingen die door <u>een derde (dienstverlener), in opdracht van de werkgever</u>, wordt verleend. Dit moet het mogelijk maken dat de werknemer zelf zo snel mogelijk een nieuwe baan vindt of een activiteit als zelfstandige opstart.</p> <p>Volgende diensten kunnen worden verstrekt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • psychologische begeleiding; • het opmaken van een persoonlijke balans; • hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar jobs; • begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst; • logistieke en administratieve steun; • ... <p>Voor de outplacementbegeleiding mag de werkgever een beroep doen op een sectorale, bedrijfs-, openbare of privaat erkende dienstverlener gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement, alsook op een reconversiecel.</p> <p>De dienstverlener moet een reeks verbintenissen aangaan met de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de vertrouwelijkheid naleven van de gegevens over de werknemer die verkregen werden tijdens de outplacementbegeleiding; • een verzekering onderschrijven tegen ongevallen om zo voor de werknemer tijdens de duur van de procedure een bescherming te waarborgen die identiek is met deze van de arbeidsongevallenwetgeving; • ... <p>Bijvoorbeeld PC 200</p> <p>De organisatie van de outplacementbegeleiding wordt in PC 200 toevertrouwd aan CEVORA, "Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Comité voor de Bedienden" (vzw CEVORA), het sectoraal vormingsinstituut. CEVORA VZW, Plaskyalaan 144 te 1030 Brussel Tel. 078 15 36 00; Fax 078 15 36 17 E-mail: outplacement@cevora.be</p>

	CEVORA kan deze opdracht opnieuw toevertrouwen aan de werkgever indien deze kosteloos een beroep kan doen op een initiatief dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst. De dienstverlening door CEVORA is volledig kosteloos, zowel voor de werkgever als voor de ontslagen bediende.
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal (zie overzicht juridische bronnen)
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019)
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Sinds 2002 – onderworpen aan diverse wijzigingen
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/outplacement

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019)
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019)
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019) / te bekijken met de derde aanbieder + werkgever
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Vooraf gedefinieerd proces binnen de 4 regelingen <ul style="list-style-type: none"> • Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken; • Opzeggingstermijn van minstens 30 weken; • Regeling 45+ (én minder dan 30 weken opzeggingsvergoeding/opzeggingstermijn). • Regeling outplacement na medische overmacht. <p>Info kan uitgewerkt worden</p>
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Niets, is een recht op basis van te presteren opzeggingstermijn of uit te betalen opzeggingsvergoeding (zie info bij schema dd. 27/05/2019)
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer Gedwongen/ vrijwilliger voor werkgever (Zie toegevoegd schema (stavaza dd. 27/05/2019))
Data	

(info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Neen, is algemeen van toepassing – sector overschrijdend (maar kunnen afspraken gemaakt worden op sectorniveau) Zie fiche PC 200 mbt toepassing van outplacement
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Diverse rechtsbronnen: <ul style="list-style-type: none"> • Cao nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, KB 20 september 2002, B.S. 5 oktober 2002, p. 45248. • KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, B.S. 31 maart 2006, p. 18309. • Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, B.S. 15 september 2001, p. 30941; err. 9 oktober 2001, p. 34387. • KB van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13 §3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, B.S. 21 november 2007, p. 58214. • Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, B.S. 31 december 2013, p. 104147.
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Special Federal Forces & Talent Exchange
Aanbieder (organisatie/overheid)	Special Federal Forces: rekruteringsbureau federale overheid (selor) Talent Exchange: organisaties in het talent exchange-netwerk (bpost, slrb-bghm, college van de hoven en rechtbanken, federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers, fagg, fanc, etc.)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Federaal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	<i>Special Federal Forces</i> : Ambtenaren aan de federale overheid <i>Talent exchange</i> : medewerker (statutair medewerker of medewerker met een contract van onbepaalde duur) van de Belgische overheidssector en je bent werkzaam binnen één van de organisaties die lid zijn van het Talent Exchange-netwerk.
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Talent Exchange: 2013
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.selor.be/nl/procedures/tijdelijk-overstappen/ https://www.talentexchange.be/nl/medewerkers

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Om de interne mobiliteit van federale ambtenaren te vergroten, zijn er de 'special federal forces'. Het principe is simpel: het gebeurt dat een overheidsdienst op welbepaalde momenten of voor specifieke projecten extra competenties nodig heeft.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	werknemer
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Special Federal Forces richt zich tot federale ambtenaren Talent Exchange richt zich tot de Belgische overheidssector in de ruime zin van het woord, met andere woorden de overheidsadministraties (federale, regionale, gemeenschaps-, gemeentelijke, provinciale diensten) maar ook parastatale organisaties of publiekrechtelijke verenigingen.
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Specifieke projecten, concreet afgebakend
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Eerder beperkt: voor medewerker eerder een verandering van omgeving, expertise inzetten in een andere organisatie, uitwisseling van kennis
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Talent Exchange: maximumduur van opdracht 12 maanden Special Federal Forces: variabel: bv periode van twee maanden of tijdelijk 2 dagen per week
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Als werkgever/leidinggevende projecten/posities aanmelden en als werknemer een sollicitatieprocedure

Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Solliciteren
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Federale overheid
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Federale overheid
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Bijv. drukke momenten bij bepaalde departementen, interne mobiliteit vergroten
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	<p>Kostenverdeling: het loon van de medewerker die in Talent Exchange-opdracht vertrekt, blijft ten laste van de oorspronkelijke organisatie. Alleen de kosten die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de opdracht zijn ten laste van de gastorganisatie.</p> <p>A priori verbintenis om kandidaten niet tegen te houden. Als het vertrek van de medewerker problematisch is dan verbinden de leden zich ertoe te overleggen en samen naar een oplossing te zoeken. Weigeren moet uitzonderlijk zijn.</p> <p>Flexibiliteit en eenvoud (KISS – Keep it short and simple)</p>
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Geldelijke validering van maximaal 8 jaar ervaring als werknemer of zelfstandige voor knelpuntambten en -vakken voor zijinstromers
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse overheid
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemer in de privésector of zelfstandigen die de transitie willen maken naar een knelpuntambt in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	1/09/2020
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15714 https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/07/16/acht-jaar-ancienniteit-voor-wie-privé-ruilt-voor-onderwijs/ https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/geldelijke-ancienniteit-diensten-privésector-zijinstromers-in-knelpuntambten-en-vakken#extra

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Financieel (validering van max 8 jaar anciënniteit)
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werknemer
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Werknemers in de privésector of zelfstandigen
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Duidelijk omschreven procedure en voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze maatregel (bv. Aangesteld zijn in knelpuntambt, nieuw zijn in onderwijs, diensten als zelfstandige en werknemer moeten vallen onder RSZ-regeling en moeten minimaal de helft van een voltijdse tewerkstelling bedragen)
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Het gaat over een transitie waarbij er een wijziging is van sector, functie en beroep -> dus hierdoor is er een grote discrepantie. Daarnaast heeft het maken van deze transitie in veel gevallen waarschijnlijk een (negatieve) impact op de verloning. Deze discrepantie wordt kleiner gemaakt met deze maatregel.
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Geen info over de tijdspanne – KT?
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Er moeten attesten en bewijsstukken worden voorgelegd om geldelijke anciënniteit als zijinstromer te bekomen

Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	De werkende moet de transitie maken naar een knelpuntambt in het onderwijs. Om in aanmerking te komen voor de anciënniteit, moeten de nodige documenten worden ingevuld
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig – pull
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	?
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Gericht op de onderwijs- en privésector In de onderwijssector heerst er een tekort aan leerkrachten. In de privésector zijn er mensen geïnteresseerd om de overstap te maken, maar zij ervaren een drempel door (o.a.) verlies van loon.
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	/
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Tekort aan leerkrachten in secundair onderwijs
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	<p>Privédiensten tellen mee als je ze minstens halftijds gepresteerd hebt.</p> <p>De diensten tellen alleen mee als je een nieuw personeelslid bent, of als je minstens 3 jaar geen aanstelling hebt gehad in het onderwijs.</p> <p>Het kan alleen voor de volgende knelpuntambten of -vakken:</p> <p>Het ambt van onderwijzer Het ambt van onderwijzer ASV Het ambt van leraar, belast met het algemene vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans of wiskunde Het ambt van leraar, belast met het technische vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands en handelscorrespondentie Frans Het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout, en mechanica Het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout en mechanica Als je aangesteld bent in opleidingsvorm 4 en belast met een van de knelpuntambten hierboven vermeld in 3, 4 of 5.</p> <p>Stap je vanuit een knelpuntambt of -vak over naar een selectie- of bevorderingsambt? Dan behoud je je verworven anciënniteit op basis van de diensten als werknemer of zelfstandige in de privésector.</p>
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Tewerkstelling ten behoeve van een externe werkgever of bij een Vlaams ministerieel kabinet
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse overheid (Vlaams personeelsstatuut)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Statutaire en contractuele personeelsleden
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Zie linken naar sectorale akkoorden in Vlaams personeelsstatuut
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://overheid.vlaanderen.be/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen-titel-7

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	<p>6 verschillende verloven</p> <ul style="list-style-type: none"> • De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid (sectoraal akkoord 2005-2007) • De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid (sectoraal akkoord 2005-2007) • Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet • Verlof voor opdracht • Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België • Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	<ul style="list-style-type: none"> • De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid (sectoraal akkoord 2005-2007): werkgever • De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid (sectoraal akkoord 2005-2007): werkgever • Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet: diverse instanties kunnen werknemer aanduiden • Verlof voor opdracht: functionele minister • Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België: op verzoek van oa Koning

	<ul style="list-style-type: none"> Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep: op verzoek van voorzitter van een erkende politieke groep
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Statutairen, maar niet de statutairen op proef
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt tot groot (afhankelijk van de opdracht)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	KT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Vooraf gedefinieerd proces Info kan uitgewerkt worden per soort verlof
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	M.i. de nodige ervaring
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer – in onderling akkoord
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Specifiek vastgelegd op Vlaams niveau
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Neen
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Titel 7 Vlaams Personeelsstatuut
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Externe mobiliteit
Aanbieder (organisatie/overheid)	Vlaamse overheid + Vlaamse lokale besturen
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaamse overheid
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers & statutairen
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/werving-en-selectie https://overheid.vlaanderen.be/personeel/rekrutering-en-selectie/externe-mobiliteit + zie info fiche in map (extra info)

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Vlaamse overheid: Via externe mobiliteit kunnen statutaire personeelsleden van andere overheden (federaal, gewestelijk, lokaal) of de onderwijssector overstappen naar een statutaire functie bij de diensten van de Vlaamse overheid. (op zoek nr nieuwe talenten bij andere overheden) Lokale besturen: 1/ EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN GEMEENTE, OCMW, OCMW-VERENIGING OF AUTONOOM GEMEENTEBEDRIJF (AGB) VAN HETZELFDE GRONDGEBIED & 2/ EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT TUSSEN OVERHEDEN IN VLAANDEREN DIE NIET HETZELFDE WERKINGSGBIED HEBBEN
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Het initiatief ligt bij de werknemer; geen gedwongen mobiliteit
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Ja
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Vlaamse overheid: Opstart gebeurt binnen 3m na selectiebeslissing Lokale besturen

Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Specifieke aanvraag procedure: zie website
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Tijd
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig voor werknemer
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Overheid
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	overheid
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Neen
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Lokale besturen: BVR 20 mei 2011 over externe personeelsmobiliteit Vlaamse overheid: Vlaams personeelsstatuut (VPS), deel 6, hoofdstuk 2 bis – externe mobiliteit
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Aviato (werk-naar-werk heet "Turnaround")
Aanbieder (organisatie/overheid)	VDAB
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werkgever en werknemer
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Aviato platform online sinds 2019 Via Aviato starten met 2 werk-naar-werk experimenten bij bedrijven in 2020 (hotel + taxisector)
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.aviato.be/ en inleidend gesprek VDAB

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Partnerschap tussen VDAB en Brussels Airport om openstaande vacatures in te vullen → Via Aviato ook in contact komen met bedrijven die bv. herstructurering plannen of een aantal mensen hebben die er binnenkort niet meer tewerkgesteld kunnen worden. Er is vraag naar end-to-end trajecten met begeleiding. Bij zo'n bedrijf start in 2020 een experiment waarbij lagere profielen geheroriënteerd worden naar de zorg (hotel-case).
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	VDAB en Brussels Airport (maar dus ook andere bedrijven bij betrokken)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Neen, wel extra aandacht voor lagere profielen, want meer begeleiding nodig
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	End-to-end traject, waarbij juridische kant gecovered wordt en er begeleiding en feedback is voor de deelnemers. Bij experiment hotel-case vrij duidelijk: heroriënteren naar de zorg.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt-groot (bij hotel-case bijv. groot, want van hotelsector naar zorg)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	MT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Vrij lang proces met begeleiding, coaching, feedback, sociaal secretariaat voor clausules etc.
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Willen deelnemen aan het traject met begeleiding etc.
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig

Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	Twee experimenten: <ul style="list-style-type: none"> - Hotelcase: max. 145 deelnemers - Taxisector: nog onduidelijk
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Aviatio initiatief van Brussels Airport en VDAB, maar experimenten in andere sectoren (navragen: is transitie naar Brussels Airport dan ook mogelijk/het doel of niet? Want bij hotelcase is het een transitie naar de zorgsector).
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Bedrijven die een intentie hebben tot collectief ontslag zijn vaak geïnteresseerd om deel te nemen, maar liefst lostrekken van collectief ontslag.
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Coronacrisis: toerismesector moeilijk dus transitie naar zorg mogelijk maken? = hotelcase
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Clausules opgesteld door sociaal secretariaat (afwerving, aanwerving, contract bepaalde duur...)
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Bridges to Work
Aanbieder (organisatie/overheid)	Port of Antwerp (ism Randstad RiseSmart)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemer
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	Project stopgezet
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	Gesprek met VDAB en Marc Verschooren (Randstad RiseSmart)

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Pro-actief traject van Port of Antwerp in kader van interne transformatie. Transitie havenbedrijf richting PoA.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Port of Antwerp
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Medewerkers in volgende situaties: <ul style="list-style-type: none"> • Niet zeker of ze intern een nieuwe functie zouden vinden • Niet zeker of ze daarbuiten werk zouden vinden
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt (in eerste instantie andere functie binnen dezelfde organisatie)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	MT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	<p>RiseSmart intern loopbaanplatform opgericht, mensen moesten intern solliciteren op de nieuw opengestelde functies. Begonnen op mgmt niveau, heel veel begeleiding.</p> <p>Op het einde: situatie waarbij niet alle mensen intern functie zouden vinden, zeker bij laaggeschoolden. Vroeger onderdeel stad Antwerpen, maatwerkbedrijf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niet zeker of ze intern een nieuwe functie zouden vinden • Niet zeker of ze daarbuiten werk zouden vinden <p>Begeleiding geven om een job te vinden voor de ontslagperiode</p>

	ESF-project met PoA (= Bridges to Work), corona/sociale partners, april-mei dit jaar boodschap gekregen: tewerkstelling eindigt dit jaar. Blik openen richting extern werk, liefst voor het einde van 2020.
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Meestappen in begeleidingstraject
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig (maar gedwongen andere functie te zoeken wegens herstructurering)
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	In het begin 100, gezakt tot 40-50 mensen, de helft statutair. Project uiteindelijk stopgezet, wegens te kleine groep.
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Havensector
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Port of Antwerp
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Transitie van het Havenbedrijf naar Port of Antwerp, was een reusachtige interne transformatie
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Bv. statutairen kunnen niet ontslagen worden, weinig motivatie om deel te nemen aan traject Moeilijk verhaal bij vakbonden: "je wordt ontslagen" ipv "we stappen samen in een traject om te kijken wat een passende job voor jou zou zijn"
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES
--> mochten we vroeger zijn begonnen, dan hadden we daar mooie resultaten kunnen behalen --> vrijblijvendheid maakt dat je afhankelijk bent van "stimulans" door bv. Sociale partners --> statutairen konden niet ontslagen worden (juridische drempel) --> kans te geven opleiding te volgen, stages te doen bij andere bedrijven (wettelijke beperkingen), onder contract bij PoA = positieve ervaring (TBS) --> communicatie: eerste opvang bij outplacement, traject uitleg gekregen, maar barrières. Was een positief verhaal hoger in de organisatie, alleen lager in de organisatie minder mogelijkheden.

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	AXA en UZA vrijwilligers
Aanbieder (organisatie/overheid)	AXA Bank en UZA
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers AXA Bank (die nu al een hele tijd telewerken)
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	In november 2020 doorgegaan
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen" ...)	https://www.gva.be/cnt/dmf20201104_95501912 https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/11/04/medewerkers-van-axa-bank-als-vrijwilliger-aan-de-slag-in-het-uza/

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	AXA Bank stuurt 60 vrijwilligers naar UZA om daar administratieve en logistieke taken op te nemen
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	AXA Bank en UZA
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	60 werknemers van AXA Bank
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Vooraf vastgelegde shiften (ochtend, avond en weekend) voor een bepaalde periode Het gaat vooral om administratieve of logistieke taken zoals pakjes van familie bezorgen als ze niet op bezoek kunnen komen. Anderzijds zullen de vrijwilligers ook buddy zijn om patiënten naar de raadpleging te brengen bijvoorbeeld. Ze gaan ook met een iPad rond zodat patiënten toch contact kunnen hebben met hun familie. De vrijwilligers worden niet ingezet op de covid-afdeling. AXA Bank hoopt dat ook andere bedrijven hun voorbeeld zullen volgen.
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Groot
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	KT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Oproep gelanceerd door Axa, de volgende middag waren de 60 plaatsen al volzet
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te)	Reageren op de oproep, mogelijk shiften kiezen?

kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	60 medewerkers
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Bancaire sector
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	AXA Bank
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-econo gegevens/gebeurtenissen?)	Covid
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Behoud van loon (door AXA uitbetaald) Geen verlofdagen opnemen
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES

VIONA werk-werk transities template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Mind the Switch: actie 3 – Werknemers in transitie
Aanbieder (organisatie/overheid)	ACV ABVV ACLVB
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Vlaams
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werknemers
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	2020-2022
Informatiebron (link, document kan in apart mapje “bronnen” ...)	ESF 500 Zie dossier inhoudelijke vragen https://www.hetacv.be/vzw-innovatief/projecten/mind-the-switch

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	Sensibilisering: transitiegesprekken en transitie sessies
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Vakbonden
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	toekomstige werknemers ondersteunen in de vele transities tijdens hun loopbaan waardoor zij sneller en op een duurzame manier ingesloten worden op de arbeidsmarkt bijzondere aandacht voor kwetsbare personen (kortgeschoolden, zieken, mensen met migratieachtergrond, jongeren en ouderen, laaggeletterden, nieuwkomers...)
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Onder deze actie “werknemers in transitie” kunnen werknemers bij ons terecht met al hun (transitie)loopbaanvragen en noden. Antwoorden die we geven kunnen van verschillende niveaus zijn van informatie (advies) verlenen, over vorming tot ondersteunend. Ons leidend principe in “Mind the Switch” is het aanbieden van een gerichte dienstverlening waarbij waar mogelijk kwalitatief wordt doorverwezen naar bestaand aanbod en we zelf de nood of vraag opnemen als het moet. Individuele – collectieve sessies – tools → Nog niet duidelijk welke, worden ontwikkeld tijdens project(?)
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt-groot
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	MT of LT?

Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	Niet duidelijk
Inbreng werkende (welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	Deelnemen aan het traject
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	Nog niet bekend
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Overkoepelend
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Vakbonden
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	Arbeidskrapte, mismatch, inclusie, coronacrisis, e-inclusie
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	Voorwaarde om deel te nemen: lid zijn van vakbond of niet nodig?
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES
<p>Sensibilisering Werknemers in transitie = 1750 uren over 27 maanden ACV, ABVV, ACLVB.</p> <p>Transitiegesprek = 4 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Van aanmeldingen tot gesprek: inplannen voor gesprek / opvolgen annuleringen / ... <input type="checkbox"/> Transitiegesprek <input type="checkbox"/> Opvolging gesprek (nasturen informatie, afstemmen andere betrokken, doorverwijzing opvolgen, opzoekwerk...) <input type="checkbox"/> Administratie (registratie, dossierbeheer) <input type="checkbox"/> Verplaatsingen (bundelen gesprekken op zitdagen) <p>Transitiesessie (in-house, in-company Doorstart) = gemiddeld 10 uren per sessie</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Actie zelf, inclusief onthaal én doorverwijzen in functie van dienstverleningsnoden <input type="checkbox"/> Praktische voorbereiding en nazorg (inschrijvingen opvolgen, mapje per deelnemer klaarmaken, zaal klaarzetten en opruimen, technische check, registratie, nasturen informatie, verwerken tevredenheidsmeting) <input type="checkbox"/> Inhoudelijke voorbereiding eigen maken

- Verplaatsing / wachttijd (in-company)

Transities die aan bod komen...

- werkzoekend (zonder werk of gedeeltelijk aan het werk) naar werk of opleiding
- werkend naar (ander) werk of een opleiding

16

- ziekte, arbeidsongeschiktheid naar werk of opleiding
- opleiding of school naar werk
- werkende of werkzoekend naar zelfstandig statuut en/of ondernemerschap
- ...

VIONA werk-werk transitie template maatregelen

- Per maatregel wordt deze template ingevuld. Zaken die niet van toepassing zijn mogen open gelaten worden, belangrijke zaken mogen worden toegevoegd.
- Benoem dit document: nr maatregel (overzicht in excel) + naam maatregel

ALGEMEEN	
Naam maatregel	Alimento (loopbaanfonds)
Aanbieder (organisatie/overheid)	Alimento (Alimento groepeert sectorale diensten voor voedingsbedrijven, hun werknemers, bakkers en onderwijs. Je kan bij ons terecht voor opleidingen, personeels- en organisatieadvies, financiële voordelen en aanvullend pensioen.)
Niveau maatregel (Vlaams/federaal/andere)	Sectoraal
Doelgroep (werknemer/werkgever/andere)	Werkgevers (loopbaanfonds)
Periode actief (sinds wanneer bestaat de maatregel?)	? in interview vragen
Informatiebron (link, document kan in apart mapje "bronnen"...))	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.alimento.be/nl/voedingsbedrijven/doorstromen-van-operator-naar-techniker-dankzij-het-loopbaanfonds • https://www.alimento.be/nl/het-loopbaanfonds-samen-werk-maken-van-sterke-loopbanen

KENMERKEN MAATREGEL	
Inhoud (opleiding, financieel, coaching...)	werknemers op eigen initiatief bij ons terecht voor gratis loopbaanbegeleiding , een persoonlijk opleidingsbudget en een premie voor kinderopvang om de combinatie werk/gezin te vereenvoudigen. We trekken ook extra opleidingsbudgetten uit voor doorstromings- en omscholingsprojecten op aangeven van de werkgever.
Initiatiefnemer (door wie wordt de maatregel genomen?)	Werkgever moet instappen (maar werknemer moet aanvragen)
Specifieke doelgroep (leeftijd, opleidingsniveau, individu, collectief...)	Werknemers in voedingsindustrie
Concreetheid (duidelijk en concreet afgelijnd qua inhoud en procedure?)	Duidelijk afgelijnd qua voorwaarden en aanbod
Omvang (discrepancie met de huidige situatie)	Beperkt (in eerste instantie niet de bedoeling om te veranderen van sector, maar kan natuurlijk wel het gevolg zijn van loopbaanbegeleiding of opleidingen)
Tijdspanne (transitie op KT, MT of LT)	Kan op KT
Proces (lang proces? Administratieve stappen?)	? in interview vragen
Inbreng werkende	Beperkt

(welke inbreng dient de werkende te doen om te kunnen gebruik maken van de maatregel – financieel, tijd...)	
Push/pull (vrijwillig of gedwongen?)	Vrijwillig
Data (info over aantal gebruikers, aanvragen, budget...)	? in interview vragen
... (evt. toe te voegen)	

BREDERE CONTEXT	
Sectorkenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - een sector of industrie met bepaalde kenmerken?)	Voedingsindustrie
Bedrijfskenmerken (richt de maatregel zich op - of wordt ze genomen door - bedrijven met bepaalde kenmerken?)	Bedrijven in de sector
Macro-economische kenmerken (is de maatregel een reactie op of gevolg van bepaalde macro-eco gegevens/gebeurtenissen?)	? eventueel navragen in interview: bestaansreden loopbaanfonds
Juridisch kader (wat zijn de voorwaarden, wat is de juridische impact voor de werkgever?)	? navragen in interview
... (evt. toe te voegen)	

NOTITIES