



Werkloos of werkzoekend?

Helder leren spreken over de arbeidsmarkt



steunpunt mens
en samenleving



SAMENLEVINGSOPBOUW



Werkloos of werkzoekend?

Helder leren spreken over de arbeidsmarkt

HELDER LEREN SPREKEN OVER DE ARBEIDSMARKT

Heel wat woorden en begrippen rond de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid zijn vaag en onduidelijk. 'Sociale dumping', 'activering', 'neet-jongeren'... zijn maar enkele voorbeelden van woorden waar mensen die op zoek naar werk zijn, studerende jongeren of arbeidsbemiddelaars mee te maken krijgen.

De betekenis van deze woorden en de manier waarop we ze gebruiken is vaak niet neutraal*. De woorden die we gebruiken, bepalen bewust of onbewust mee de bril waarmee we kijken naar de samenleving. Daarom is het belangrijk dat iedereen kritisch kijkt naar zijn taalgebruik als we spreken over de arbeidsmarkt.

Samenlevingsopbouw en het ACV stellen grondrechten centraal om mensen in kwetsbare posities te versterken en het beleid socialer te maken. Dagelijks werken beide organisaties samen met mensen op zoek naar werk en mensen in kwetsbare posities. Op het terrein horen we vaak over de nood aan een verklarende begrippen- en woordenlijst. Tegelijk ervaren zowel onze medewerkers als werkzoekenden dat er dikwijls op een negatieve manier over mensen zonder werk wordt gesproken en missen ze een kritische benadering.

Daarom sloegen Samenlevingsopbouw en de werkzoekendenwerking van het ACV de handen in elkaar om deze verklarende begrippen- en woordenlijst te maken.

Deze brochure richt zicht tot iedereen die zich op of rond de Vlaamse arbeidsmarkt begeeft: werkzoekenden, vrijwilligers, militanten, toelei-

ders, opbouwwerkers, arbeidsbemiddelaars, maatschappelijk werkers, studenten enzovoort.

Met deze brochure streven we drie doelstellingen na:

1. Vage en onduidelijke woorden eenvoudig en helder uitleggen.
2. In 'reflecties' de aandacht vestigen op een aantal termen en begrippen.
3. Aantonen dat taal zelden neutraal is door alternatieven te bieden voor vaak gehoorde woorden op en rond de arbeidsmarkt.

Deze brochure is ook digitaal beschikbaar en zal na verloop van tijd geactualiseerd worden. De redactie van deze editie werd afgesloten in oktober 2018.

HEB JE NOG VRAGEN? OF HEB JE SUGGESTIES?

Contacteer dan Hakim Benichou, projectcoördinator arbeid Samenlevingsopbouw (hakim.benichou@samenlevingsopbouw.be) of Karim Dibas, verantwoordelijke werkzoekendenwerking ACV Nationaal (karim.dibas@acv-csc.be).

We wensen je alvast veel leesplezier!

HOE WERKT DEZE BROCHURE?



Eerst laten we je kennismaken met enkele belangrijke organisaties op of rond de arbeidsmarkt. Nadien leggen we aan de hand van verschillende arbeidsmarktfases een aantal begrippen uit. We beginnen met studeren of een opleiding volgen, geen werk hebben, werken tot op pensioen gaan. We eindigen met 'Enkele woordalternatieven'. Achteraan vind je een alfabetisch register en de inhoudstafel. Woorden die elders worden uitgelegd, staan **gemarkeerd** met vermelding van het nummer.

* De mannelijke vorm (hij, zijn ...) die in deze brochure wordt gebruikt is genderneutraal bedoeld.



1. ORGANISATIES

1. STEUNPUNT WERK

Het Steunpunt Werk (2016-2020) is een onderzoekscentrum dat deel uitmaakt van de faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de Katholieke Universiteit Leuven. Het bouwt wetenschappelijke kennis en expertise op in voorbereiding en ondersteuning van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Het Steunpunt Werk neemt een belangrijke rol op bij de verspreiding van arbeidsmarktinformatie en vergelijkt de Vlaamse arbeidsmarkt met die van andere Europese landen. Hun tijdschrift 'Over Werk' brengt artikels over lopend onderzoek rond de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid.

www.steunpuntwerk.be

2. SERV

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) is een overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties). Ze geven op eigen initiatief of op vraag van een Vlaams minister of het Vlaams Parlement advies over thema's met een sociaaleconomische inslag (bijvoorbeeld werkgelegenheid, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt of mobiliteit).

www.serv.be

3. RVA

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) is de uitvoerder voor de werkloosheidsverzekering, de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet.

- De werkloosheidsverzekering garandeert onder bepaalde voorwaarden een inkomen voor wie onvrijwillig werkloos is.
- Via loopbaanonderbreking maken de overheden het enerzijds mogelijk dat overheids- en onderwijzend personeel hun job voor een bepaalde periode volledig of gedeeltelijk kunnen onderbreken zonder dat de arbeidsrelatie wordt stopgezet of verbroken en anderzijds dat werkenden hun job kunnen onderbreken of deeltijds

gaan werken voor de zorg van kinderen, zwaar zieken of stervenden.

- Via tijdskrediet laat de overheid werknemers van de privésector toe om hun job voor een bepaalde periode volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor opleiding of voor bepaalde zorgtaken, zonder dat het arbeidscontract wordt stopgezet of verbroken, en ook dat oudere werknemers deeltijds gaan werken.

www.rva.be

4. VDAB

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) zorgt voor arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding ter ondersteuning van en in het belang van werkzoekenden, werknemers en werkgevers. De arbeidsbemiddeling van de VDAB helpt werkgevers zoeken naar geschikt personeel en mensen naar een passende baan. Daarnaast controleert de VDAB of werkzoekenden die verplicht zijn ingeschreven bij de VDAB, zich beschikbaar opstellen voor de arbeidsmarkt door voldoende inspanningen te leveren om werk te zoeken. Hieronder lichten we enkele voorbeelden toe die de werking van de VDAB illustreren.

www.vdab.be

- **SERVICELIJN**

De servicelijn is de telefonische contactdienst van de VDAB voor werkzoekenden, werknemers, werkgevers en partners.

- **DIGITAL FIRST**

Met Digital first verwijst de VDAB naar zijn strategie om elk contact in een eerste stap digitaal te maken. Het is de bedoeling van de VDAB dat mensen die een beroep doen op hun diensten online tools zoals bijvoorbeeld **Mijn loopbaan (62)** maximaal gebruiken.

- **SERVICEPUNTEN OF TALENTENHUIZEN**

In Servicepunten of talentenhuisen verleent VDAB werkzoekenden, werknemers en werkgevers informatie en diensten op maat. Mensen kunnen zich er informeren over het opleidingsaanbod en loopbaanmogelijkheden en kunnen arbeidsbemiddeling krijgen. Service-

punten zijn gespecialiseerd per sector. Zo is er onder andere een servicepunt voor de zorg-, bouw- of dienstensector.

- **TENDER**

Een tender is een opdracht die een overheidsinstelling, zoals bijvoorbeeld de VDAB, tegen betaling uitschrijft om een deel van haar eigen taken (in dit geval opleiding, begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden) te laten uitvoeren door andere organisaties. Tender noem je ook uitbesteding of aanbesteding. Zowel commerciële als niet-commerciële organisaties en ondernemingen kunnen zich kandidaat stellen om deze opdracht uit te voeren.

5. VAKBOND

Een vakbond is een ledenorganisatie die de individuele en collectieve belangen behartigt van haar leden en van een bredere werknemersgroep. Vakbonden komen op voor de arbeids- en inkomensrechten van onder anderen jongeren, ouderen, mannen, vrouwen, studenten, werkenden en mensen met of zonder een uitkering. Ze nemen standpunten in over nationale en internationale thema's. De vakbonden staan in België onder meer ook in voor de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen. De drie grote vakbonden in Vlaanderen zijn:

- ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond;
- ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond;
- ACLVB: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

6. HULPKAS VOOR WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN (HVV)

De Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVV) is een organisatie van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De HVV is net als de vakbonden een uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkering.

7. OCMW

Het OCMW of Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn is een dienst die het welzijn van iedere burger verzekert. Je kan in het bijzonder een beroep doen op de ondersteuning van het OCMW door een leefloon aan te vragen als je onvoldoende bestaansmiddelen hebt. In elke stad of gemeente is er een OCMW. De OCMW's bieden diensten aan zoals tewerkstelling, opleiding, financiële hulp, schuldbemiddeling, huisvesting of crisisopvang.

www.belgium.be/nl/familie/sociale_steun/ocmw

8. CAW

Het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW) is een groep van diensten over heel Vlaanderen die mensen helpen met al hun vragen en problemen die te maken hebben met welzijn. Het kan gaan over slachtoffers en daders van geweld of misbruik, betrokkenen bij verkeersongevallen en misdrijven, problemen in relaties, persoonlijke moeilijkheden of financiële, administratieve, juridische, psychische of materiële problemen.

www.caw.be

9. SYNTRA

Syntra zijn centra die opleidingsactiviteiten uitbouwen met verschillende campussen over heel Vlaanderen. Het opzet van deze opleidingsactiviteiten is om te werken aan de arbeidsmarktgerichte competentieontwikkeling van ondernemers, KMO-medewerkers, werknemers en werkzoekenden die via een zelfstandige activiteit aan de slag willen.

www.syntra.be

10. GTB

Gespecialiseerde diensten voor trajectbepaling en -begeleiding (GTB) helpen mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen aan een gepaste job. GTB is actief in heel Vlaanderen en werkt nauw samen met de VDAB en andere diensten zoals de gespecialiseerde opleidingscentra (GOB).

[*www.gtb-vlaanderen.be*](http://www.gtb-vlaanderen.be)

11. GOB

Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra voor mensen met een arbeidsbeperking. Ze maken werk van opleidingsop maat, stages in bedrijven en begeleiding bij het zoeken naar werk.

[*www.vdab.be/arbeidshandicap/gob.shtml*](http://www.vdab.be/arbeidshandicap/gob.shtml)



2. STUDEREN

2.1. SCHOLINGSGRAAD EN SCHOLINGSBEWIJS

12. ONGESCHOOLD (ZIJN)

Soms wordt de term ongeschoold gebruikt voor mensen die niet studeerden of geen gerichte vakopleiding volgden en dus zonder diploma of getuigschrift op de arbeidsmarkt komen. We geven de voorkeur aan de term '**kortgeschoold**' (15).

13. ONGEKWALIFICEERDE UITSTROOM

Ongekwalficeerde uitstroom is de naam die soms wordt gebruikt voor jongeren tussen 18 en 24 jaar die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs behaalden. Ongekwalficeerd komt overeen met **kortgeschoold** (15).

14. GESCHOOLD ZIJN

We noemen mensen geschoold als ze na een studie of gerichte vakopleiding met een **diploma** (19) of **getuigschrift** (21) op de arbeidsmarkt komen.

15. KORTGESCHOOLD

De VDAB beschouwt mensen als kortgeschoold wanneer ze niet meer dan één van de volgende getuigschriften behaalden:

- getuigschrift van het lager onderwijs;
- getuigschrift van de eerste of tweede graad van het algemeen-, technisch-, kunst- of beroepssecundair onderwijs;
- getuigschrift deeltijds beroepssecundair onderwijs;
- of getuigschrift leertijd (middenstandsopleiding).

www.vdab.be/cvs/kansengroepen.shtml



We zijn blij dat in heel wat Vlaamse beleidsteksten laaggeschoold wordt vervangen door kortgeschoold, omdat 'laaggeschoold' als beledigend wordt ervaren voor mensen zonder toereikende kwalificatie, die daarom niet minder competenties hebben.

16. LAAGGESCHOOLD

Mensen zijn volgens de Vlaamse overheid laaggeschoold wanneer ze geen diploma secundair onderwijs of geen studiegetuigschrift zesde middelbaar behaalden.

www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/laaggeschoold

17. MIDDENGESCHOOLD

Mensen zijn volgens de Vlaamse overheid middengeschoold wanneer ze een diploma secundair onderwijs of een getuigschrift zesde middelbaar behaalden, maar geen diploma hoger onderwijs.

www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/middengeschoold

18. HOOGGESCHOOLD

Mensen zijn volgens de Vlaamse overheid hooggeschoold wanneer ze een diploma van hoger of universitair onderwijs (of hiermee gelijkgesteld) behaalden. Het diploma is dus minstens van het niveau van graduaat (HBO5), bachelor of master. Het diploma moet afkomstig zijn van een onderwijsinstelling die erkend is door de lokaal bevoegde overheid.

www.werk.be/online-diensten/werknemers-buitenlandse-nationaliteit/bijzondere-categorieen-arbeidskaart-b/hooggeschoold-personeel

19. DIPLOMA

Een diploma is een document van een onderwijsinstelling die erkend is door de overheid. Een diploma bevestigt dat iemand examen aflegde voor bepaalde vakken en voor al die vakken samen een voldoende resultaat behaalde.

20. HOMOLOGATIE (GELIJKWAARDIGHEIDSERKENNING BUITENLANDS DIPLOMA)

Een homologatie is een officieel bewijs dat een buitenlands diploma dezelfde waarde heeft als een gelijkwaardig Vlaams diploma. Een homologatie vraag je aan via een specifiek formulier op Vlaanderen.be.

[www.vlaanderen.be/nl/onderwijs-en-wetenschap/diplomas-en-getuigsschriften/gelijkwaardigheidserkenning-van-een-buitenlands-diploma-getuigsschrift-vlaanderen](http://www.vlaanderen.be/nl/onderwijs-en-wetenschap/diplomas-en-getuigschriften/gelijkwaardigheidserkenning-van-een-buitenlands-diploma-getuigsschrift-vlaanderen)

21. GETUIGSCHRIFT

Een getuigschrift is een document dat bevestigt dat iemand binnen het onderwijs een deel van een opleiding volgde, maar niet vervulde (als je een beroepsopleiding na het zesde middelbaar stopt, krijg je een getuigschrift, pas na een zevende jaar krijg je een diploma). Je kan ook een getuigschrift krijgen als je een opleidingstraject vervuld hebt bij de VDAB of dat door VDAB wordt erkend.

22. CERTIFICAAT

Een certificaat is een bewijsstuk voor een bepaalde kwaliteit van een bedrijf, mens, dienst of product. Het VCA-certificaat bijvoorbeeld kan zowel door bedrijven als werkzoekenden of werknemers behaald worden. Het vormt een bewijs dat je alle principes en methodes kent om veilig te werken zonder een gevaar te vormen voor jezelf en jouw collega's.

23. ATTEST

Een attest is een document dat een bewering versterkt, ondersteunt, wettigt. Een attest kan bijvoorbeeld bevestigen dat iemand examen aflegde, ongeacht de resultaten van dat examen.



Wat moet een kandidaat kunnen om een job goed te doen? Nog te vaak wordt voorrang gegeven aan diploma's eerder dan competenties, en zitten er in sollicitatieprocedures onnodige drempels voor mensen die geschikt zijn voor de job. Het is belangrijk om bij het op(en)stellen van een vacature objectief te bekijken wat een kandidaat juist moet kunnen om een job goed uit te voeren. Dit wil zeggen onnodige diplomaver-eisten wegwerken en kijken naar competenties. Het is belangrijk om na te gaan hoeveel en welk Nederlands er nodig is om de job goed te doen. Hetzelfde geldt voor computervaardigheden. Wij zijn voorstander van een selectieprocedure die geen drempels creëert voor kandidaten die geschikt zijn voor de job.

24. COMPETENTIE

Een 'competentie' is het geheel aan kennis, vaardigheden en attitudes dat je nodig hebt om een bepaalde taak te verrichten.

- Kennis is de informatie en de ervaring die je nodig hebt of waarover je beschikt.
 - Vaardigheden zijn de handelingen waar je goed in moet zijn en die je moet beheersen of beheerst.
 - Attitudes zijn persoonlijke eigenschappen en motivaties die je nodig hebt.
- De VDAB gebruikt het begrip competentie in haar arbeidsbemiddelingsactiviteit. VDAB vergelijkt de competenties waarover jij beschikt met de competenties die nodig zijn voor de vacatures waarvoor je solliciteert. Deze vorm van arbeidsbemiddeling wordt competentiegericht matchen (koppelen) genoemd.

25. ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

EVC is de afkorting voor 'eerder of elders verworven **competentie (24)**'. Een elders

verworven competentie is een competentie die je hebt verworven op de werkvloer, via stage of vrijwilligerswerk en dus zonder dat je een

bewijs (**diploma (19)** of **getuigschrift (21)**) hebt van een onderwijsinstelling. Voor bepaalde competenties kan je een erkenning (een bewijs) aanvragen.

www.acv-online.be/acv-online/lk-ben/Werkzoekende/op-zoek-naar-werk/elders-verworven-competenties/ervaringsbewijs-maakt-je-sterker.html

26. ELDERS VERWORVEN KWALIFICATIES (EVK)

EVK is de afkorting voor 'eerder of elders verworven **kwalificaties (33)**'. Kwalificaties geven aan dat een formeel leer- of deeltraject succesvol werd doorlopen. Bijvoorbeeld een succesvol afgeronde module 'dames knippen basis' of de volledige kappersopleiding.

27. ERVARINGSBEWIJS

Een ervaringsbewijs is een formeel bewijs van de competenties die je buiten een onderwijstraject hebt verworven. Het is een erkend document van de Vlaamse overheid. Met een ervaringsbewijs bewijs je dat je de nodige vaardigheden hebt om een bepaald beroep uit te oefenen. Ook al heb je niet voor dat beroep gestudeerd en heb je geen diploma of getuigschrift behaald. Dit kan door het dagelijks uitoefenen van je beroep of taken. Als je een ervaringsbewijs op zak hebt, sta je sterker op de arbeidsmarkt. Er zijn erkende centra die ervaringsbewijzen testen en toekennen.

www.vdab.be/opleidingen/ervaringsbewijs
www.werk.be/onlinediensten/ervaringsbewijs

28. INSTROOMPROFIEL

Een instroomprofiel is het minimumniveau van een bepaald pakket aan **competenties (35)** of **kwalificaties (33)** dat je moet hebben om met een bepaalde opleiding te mogen starten.

29. UITSTROOMPROFIEL

Een uitstroomprofiel is het niveau van een bepaald pakket aan **competenties (24)** waarover je beschikt nadat je een bepaalde opleiding volgde. Zo kan je een uitstroomprofiel hebben dat je toegang geeft tot ander onderwijs of een uitstroomprofiel waardoor je makkelijker een job vindt.

30. OPLEIDINGSPREMIES

Opleidingspremies zijn financiële voordelen die werkzoekenden kunnen krijgen als ze een opleiding volgen. Dankzij opleidingspremies moeten mensen geen of minder inschrijvingsgeld voor een opleiding betalen, krijgen ze terugbetaling van kinderopvang of een verplaatsingsvergoeding. Werkzoekenden kunnen de premie bij VDAB aanvragen en steeds bij hun vakbond informeren op welke premie(s) zij recht hebben.

www.acv-online.be/acv-online/Ik-ben/Werkzoekende/Opleiding-volgen/Opleidingspremies/opleidingspremies.html

31. OPLEIDINGSCHQUES

Opleidingscheques zijn een stimulans van de gewesten om werknemers opleidingen te laten volgen. Een opleidingscheque zorgt ervoor dat je maar de helft van je inschrijvingsgeld en cursusmateriaal betaalt. Elke werknemer die een opleiding wil volgen, kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op opleidingscheques. Voor meer informatie en de aanvraag van opleidingscheques kan je terecht bij de VDAB.

www.vdab.be/opleidingscheques/werknemers.shtml

2.2. STUDEREN EN WERKEN

32. DUAAL LEREN

Duaal leren is een leermethodiek waarbij leerlingen, jong en oud, de kans krijgen om via een combinatie van leren op school of in een onderwijsinstelling enerzijds en werken in een bedrijf anderzijds de nodige competenties te leren voor een bepaald beroep of een functie. Vanaf september 2019 worden leercontracten en andere vervangen door het duaal leren.

<http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/duaal-leren>

33. ONDERWIJS-EN BEROEPSKWALIFICATIES

Kwalificaties beschrijven wat je formeel moet kennen en kunnen om een beroep uit te oefenen of een opleiding te starten.

34. WERKPLEKLEREN

Werkplekleren is een systeem van werken en leren voor werkzoekenden. Werkzoekenden leren algemene **competenties (24)** en beroepscompetenties in een werksituatie die ook een leersituatie is. De verworven competenties zijn zo beter afgestemd op de arbeidsmarkt. De VDAB is verantwoordelijk voor de uitvoering van het werkplekleerbeleid en besteedde dit uit via de **tender (VDAB, 4)** Intensief Werkplekleren. De verschillende vormen van werkplekleren volgens de VDAB zijn:

- Oriëntering
 - Beroepsverkenkende stage (BVS)
 - Activeringsstage
- Competentieversterking
 - Opleidingsstage
 - **Individuele beroepsopleiding (35)**

- Werkervaring opdoen
 - Werkervaringsstage
 - Beroepsinlevingsstage (BIS)

www.vdab.be/ibo

35. IBO

De individuele beroepsopleiding (IBO) is een specifieke vorm van **werkplekieren (34)** die het voor werkgevers aantrekkelijk maakt om specifieke mensen die werk zoeken voor een specifieke vacature aan te werven. Wie werkloos is maar niet over alle gevraagde **competenties (24)** beschikt, kan via een IBO-contract aan de slag. Dat houdt in dat iemand gedurende 1 tot 6 maanden (of in uitzonderlijke situaties tot maximaal 9 maanden) een opleiding volgt op de werkvloer onder begeleiding van een IBO-consulent van de VDAB. De werkgever moet degene met IBO-overeenkomst na het verstrijken van de IBO-periode aanwerven voor minstens dezelfde periode als de IBO-overeenkomst duurde. Dit kan met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur.

www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/individuele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden



Over een IBO moet je het volgende weten:

- Het opleidingsaspect moet voldoende ingevuld zijn. Er moet een duidelijk opleidingsplan zijn.
- De werknemer moet na de IBO aangeworven worden. Een vroegtijdige opzegging door de werkgevers of de VDAB moet gegrond zijn.
- Stopzetting door de werkgever heeft financiële gevolgen voor de werkgever.
- Stopzetting door de IBO-werknemer, zonder gegronde reden, kan leiden tot een sanctie.
- Opeenvolgende IBO's bij dezelfde werkgever, waarbij men een nieuwe IBO

opstart met een nieuwe werknemer en de vorige niet in dienst neemt, zijn ontoelaatbaar (tenzij met een zéér grondige motivatie).

- Er moet binnen eerste 2 maanden een overleg zijn tussen IBO-werknemer, werkgever en de VDAB IBO-consulent. Daarna moeten op regelmatige tijdstippen evaluaties volgen, dit om onvrijwillig ontslag/stopzetting door werkgever te voorkomen.
- Deze periode wordt beschouwd als een werkloosheidsperiode = statuut van werkloze.
- De persoon die werkt onder het IBO-contract ontvangt – tenzij de werkgever of de sector dit geregeld hebben - geen verlof of verlofgeld voor de periode van tewerkstelling in IBO.

36. JOBCOACHING

Bij jobcoaching wordt een werknemer via een collega of een externe medewerker/begeleider (jobcoach) begeleid op de werkvloer. De begeleiding gaat over je inwerken, de juiste werkhouding en goed functioneren binnen de organisatie. De coaching is voor een beperkte doelgroep en kan beginnen vanaf de aanwerving en maximaal 6 maanden duren. Het aanbod is gratis voor de werkgever.

<https://werkgevers.vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

37. TAALCOACHING

Taalcoaching is een ondersteuningsmaatregel voor werknemers die niet het Nederlands als moedertaal hebben en het onvoldoende beheersen. Een taalcoach toetst het taalniveau van de werknemer en zet een traject op. Taalcoaching vertrekt vanuit reële situaties op de werkvloer en werkt aan meteen toepasbare communicatieve vaardigheden. Taalcoaching wordt ook **getenderd door de VDAB (4)**.

<http://jobentaalcoaching.be/taalcoaching-op-de-werkvloer>



3. GEEN WERK HEBBEN

3.1. LEEFLOON

38. LEEFLOON

Een leefloon is een vorm van gewaarborgd inkomen voor iemand die onvoldoende bestaansmiddelen heeft in België. Om recht te hebben op een leefloon moet je aan verschillende voorwaarden voldoen. Het **OCMW (7)** geeft informatie en kent leeflonen toe.



Verscheidene sociale uitkeringen (bijvoorbeeld leefloon en werkloosheidvergoeding ...) liggen onder de armoedegrens. Het leefloon bijvoorbeeld bedraagt € 910,52 voor een alleenstaande (september 2018) en ligt 20% beneden de armoedegrens. Aan het toekennen van het leefloon gaat steeds een sociaal onderzoek vooraf waarbij het OCMW nagaat of de betrokkene geen andere inkomsten heeft. Door het lage bedrag van het leefloon verplicht de overheid mensen met recht op een leefloon om in armoede te leven. Dergelijk 'sociaal' beleid is die naam niet waardig. Daarom pleiten verschillende organisaties (nationale en regionale netwerken armoedebestrijding, vakbonden en mutualiteiten en nog vele andere) om alle sociale uitkeringen op te trekken tot boven de Europese armoedegrens. Dit punt werd meermaals door de federale regering opgenomen in het regeerakkoord, maar is nog steeds niet gerealiseerd.

39. LEEFLOONGERECHTIGDEN

Leefloongerechtigden zijn mensen die gerechtigd zijn op het leefloon en een leefloon ontvangen.

40. SCHULDBEMIDDELING

Schuldbemiddeling is een dienst die aangeboden wordt door een plaatselijk **OCMW (7)** of **CAW (8)** om mensen te helpen om hun schulden te beheren als ze deze niet meer kunnen betalen. Schuldbemiddelaars

kunnen bemiddelen bij schuldeisers. Mensen kunnen ook een beroep doen op een notaris, advocaat of gerechtsdeurwaarder, maar dit is meestal wel tegen een vergoeding.

41. DE SOCIO-PROFESSIONELE INSCHAKELING (SPI)

De sociale-professionele inschakeling (SPI) is een dienst van het **OCMW (7)** die OCMW-cliënten wil ondersteunen en begeleiden in hun zoektocht naar werk. De bedoeling is om mensen die recht hebben op steun van het OCMW weer op de arbeidsmarkt te krijgen.

42. GEÏNDIVIDUALISEERD PROJECT VOOR MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE (GPMI)

Het Geïndividualiseerde Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) is een overeenkomst met de wederzijdse rechten en plichten tussen een OCMW-cliënt en zijn **OCMW (7)**. Het legt de doelen en afspraken vast van hoe de OCMW-cliënt zelfredzamer kan worden en meer greep krijgt op zijn leven, zodat hij uiteindelijk zijn eigen weg kan gaan, zonder hulp van het OCMW. Een GPMI is niet vrijblijvend. Als je het niet respecteert, kunnen er sancties aan gekoppeld worden.

www.mi-is.be/sites/default/files/documents/wegwijs_in_het_gpmi_0.pdf

43. GEMEENSCHAPSDIENST

Gemeenschapsdienst kent vele varianten, maar de bekendste zijn:

- Gemeenschapsdienst als vervanging van de gevangenisstraf voor criminelen.
- Gemeenschapsdienst als onderdeel van verplichte re-integratie voor gerechtigden op het leefloon, als tegenprestatie voor het recht op een leefloon, met in het beste geval een kleine vergoeding bovenop het leefloon.
- Gemeenschapsdienst als verplichting voor werklozen met een RVA-uitkering, met in het beste geval een kleine vergoeding bovenop het leefloon.

- Gemeenschapsdienst ter vervanging van een gemeentelijke administratieve sanctie, opgelegd door een GAS-ambtenaar.

Noteer:

- De federale gemeenschapsdienst voor gerechtigden op het leefloon werd al eerder ingevoerd, maar werd vernietigd door het Grondwettelijk Hof. Dit is gewestbevoegdheid, omdat het om een tewerkstellingsprogramma gaat.
- De gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen zou er moeten komen, volgens de zgn. arbeidsdeal, maar is nog in ontwerp.
- De gemeenschapsdienst om aan een GAS-boete ontsnappen, bestaat al, maar in 2018 ligt in het Parlement een voorstel voor van N-VA om de GAS-ambtenaar toe te laten dit gewoonweg te verplichten. De Raad van State is echter bijzonder negatief: dwangarbeid, in strijd met de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

44. TIJDELIJKE WERKERVARING (TWE)

Een tijdelijke werkervaring (TWE) is er voor personen die werk zoeken en die door een gebrek aan (recente) werkervaring en juiste arbeidsattitudes niet on-

Wij zijn tegen het verbinden van het recht op leefloon of andere sociale uitkeringen aan dit soort van voorwaarden. Daarom zijn we blij dat het Grondwettelijk Hof de gemeenschapsdienst voor leefloongerechtigden vernietigd heeft. Al doet ze dit enkel om reden dat de federale overheid niet bevoegd is. Zo verplaatst het debat zich naar de Gewesten. Gelukkiger zijn we daarom met het advies van de Raad van State over de lokale GAS-dienst, die ook op de inhoud ingaat: dwangarbeid. Op die basis zien we niet waarom de federale overheid nog voort kan met een kader voor de langdurig werklozen, want de Raad van State gaat dit onvermijdelijk ook dwangarbeid noemen. Dwangarbeid is volgens de IAO enkel mogelijk als alternatieve straf, opgelegd door een rechter, om de gevangenis te vermijden. Dat voor dit soort van straf dezelfde term wordt gebruikt als voor langdurig werklozen, zegt genoeg: mensen die werk zoeken, worden aanzien als criminelen.



middelrijk aan de slag kunnen in het **normaal economisch circuit (123)**. Als tijdens of na afloop van de tijdelijke werkervaring geen succesvolle uitstroom naar werk haalbaar blijkt, kan de werkzoekende een verder beroep doen op de VDAB. Binnen het traject tijdelijke werkervaring kunnen er diverse **werkplekleerinstrumenten (34)** van VDAB gebruikt worden.

3.2. WERKZOEKEND ZIJN

45. WERKZOEKEND ZIJN

Iemand is werkzoekend wanneer hij (ander) werk zoekt. Het kan gaan over mensen die stopten met school, afstudeerden, ontslagen zijn of ontslag namen. Het kan ook gaan om werkenden op zoek naar een nieuwe baan en werkzoekenden met of zonder uitkering.

46. LANGDURIG WERKZOEKENDEN

Langdurig werkzoekenden zijn personen die al een lange tijd op zoek zijn naar werk. De VDAB verstaat onder 'langdurig' langer dan 2 jaar.

www.vdab.be/maatregelen/langdurig-werkzoekend

47. MMPP

Een werkzoekende die is geregistreerd als MMPP is een persoon die door de VDAB wordt erkend als iemand met ernstige medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale problemen. Een werkzoekende met deze erkenning kan niet of moeilijk instappen in een traject naar betaalde tewerkstelling. Met deze erkenning kan iemand toegeleid worden naar een aangepaste job in een beschermd circuit, zoals de **sociale economie (115)**.

48. KWETSBARE WERKNEMER

Recent definieerden de VDAB en de Vlaamse Regering het begrip kwetsbare werknemer binnen de regelgeving voor de reguliere werking van de VDAB. Kwetsbare werknemers kunnen sneller rekenen op intensieve persoonlijke dienstverlening van de VDAB.

De volgende werknemers worden beschouwd als kwetsbare werknemers:

- deeltijds werkenden met inkomensgarantieuitkering;
- deeltijds werkende werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd;
- de werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag of herstructurering, of de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden;
- de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk geschorst is als gevolg van tijdelijke werkloosheid;
- de werknemers in hun opzeggingstermijn;
- de werknemers in tijdelijke arbeid;
- werknemers tewerkgesteld binnen **collectief maatwerk (109)** en **lokale diensteneconomie (112)**;
- werknemers tewerkgesteld binnen de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers tewerkgesteld binnen artikel 60 en/ of **TWE OCMW (44)**;
- werknemers tewerkgesteld binnen **Wijkwerken (118)**.

Bron: BVR juli 2018 wijziging VDAB regelgeving

<https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1018390&datum=&geannoteerd=false&print=false#H1047168>

49. ARBEIDSZORG

Arbeidszorg is een vorm van tewerkstelling voor mensen met een arbeidsbeperking of psychosociale problematiek die daardoor niet of moeilijk werk kunnen vinden in het **normaal economisch circuit (123)** of de **sociale economie (115)**. Binnen arbeidszorg werkt iemand enkele uren per week onder begeleiding. De arbeidszorgwerknemer doet eenvoudige taken in een **beschutte of sociale werkplaats (110)** of in een

onderneming. De arbeidszorgwerknemer ontwikkelt zo zijn **competenties (24)** en wordt niet betaald met een volwaardig loon, maar behoudt de uitkering en eventueel een aanvullende vergoeding.

www.vdab.be/arbeidshandicap/arbeidszorg

50. NIET-TOELEIDBAREN

Iemand is niet-toeleidbaar wanneer die door VDAB niet toegeleid kan worden naar het **normaal economisch circuit (123)** noch naar de **sociale economie (115)**. De VDAB schat op dat moment in dat bemiddeling naar werk voorlopig niet zinvol is, wegens te veel problemen op andere levensdomeinen waardoor deze mensen ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

www.vdab.be/werk-en-zorg/maatschappelijke-orientatie



Zogenaamd niet-toeleidbaren worden na attestering door de VDAB niet meer begeleid. Voor hen lijkt er geen plaats op de arbeidsmarkt. Deze mensen vragen volgens ons een specifieke begeleiding waarin de VDAB vandaag tekortschiet. We zien dat een aantal van deze mensen door het OCMW immers wel naar werk toegeleid kunnen worden. Bovendien vermindert hun werkloosheidsuitkering en kunnen ze hun inschakelingsuitkering kwijtspelen. De arbeidsmarkt moet ook aan deze mensen kansen bieden. Het woord niet-toeleidbaren hebben we ook opgenomen in het laatste hoofdstuk, 'Enkele woordalternatieven'.

51. 33% (BLIJVENDE) ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Wie 33% arbeidsongeschikt is, kan een aanvraag doen voor het bevriezen van de werkloosheidsuitkering of voor een vrijstelling van de controleprocedure van de VDAB. Dit laatste is enkel op voorwaarde dat

hij 180 uren **wijkwerken (118)** presteert. De arts van de RVA kan iemand 33% arbeidsongeschikt verklaren.

www.rva.be/nl/formulieren/c47

52. NEET-JONGEREN

Neet staat voor Not in Employment, Education or Training. Neet-jongeren zijn jongeren tussen de 15 en 24 jaar die:

- niet aan het werk zijn;
- geen onderwijs of beroepsopleiding volgen;
- en dus erg kwetsbaar zijn voor armoede en sociale uitsluiting.

Veel van deze jongeren schrijven zich niet in als werkzoekende bij VDAB en zijn dus officieel niet op zoek naar werk. Deze neet-jongeren zijn voor sociale instanties moeilijk of niet bereikbaar.

53. WERKLOOSHEIDSUITKERING

Een werkloosheidsuitkering is een vergoeding waarop iemand die buiten zijn wil werkloos wordt recht heeft onder een aantal voorwaarden.

De uitbetalingsinstellingen zijn de drie **vakbonden (5)** of de **Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (6)**. Zij maken het dossier op en sturen het naar de **RVA (3)**.

54. DEGRESSIVITEIT VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

De degressiviteit van de werkloosheidsuitkering betekent dat het bedrag van iemands werkloosheidsuitkering daalt na verloop van tijd. Hoe snel en hoeveel het bedrag zakt, hangt onder meer af van de gezinstoestand, de duur van de werkloosheid, de arbeidsgeschiktheid en van het beroepsverleden van de gerechtigde.

www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t67

55. BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD

Als je geen job hebt na je studies, heb je na verloop van tijd (in principe 310 dagen) onder bepaalde voorwaarden toch recht op een inkomen. Na het doorlopen van deze beroepsinschakelingstijd en twee positieve evaluaties van je zoekgedrag naar werk heb je mogelijk recht op een **inschakelingsuitkering (56)**.

www.acv-online.be/acv-online/lk-ben/Werkzoekende/reglementering/Beroepsinschakelingstijd-en-inschakelingsuitkering/Beroepsinschakelingstijd.html

56. INSCHAKELINGSUITKERING

Je hebt recht op een inschakelingsuitkering als je de **beroepsinschakelingstijd (55)** beëindigd hebt, twee positieve evaluaties bij de VDAB kan voorleggen en de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebt. Ben je jonger dan 21 jaar, dan moet je een **diploma (19)** of **attest (23)** kunnen voorleggen. Hiervoor kan je terecht bij je **vakbond (5)**.

3.3. 'ACTIEF' WERKZOEKEND ZIJN

57. ACTIEVE WELVAARTSTAAT

De actieve welvaartsstaat is een term die wordt gebruikt om een type samenleving aan te duiden die mensen meer en langer wil doen werken, niet alleen om de financiën van de sociale zekerheid in evenwicht te brengen, maar ook voor het eigen welzijn. De oorsprong hiervan wordt gesitueerd in de Scandinavische landen, die al sinds de jaren '80 een 'actief arbeidsmarktbeleid' voeren onder het motto dat de beste sociale zekerheid een goede arbeidsplaats is. Deze landen hebben een groter deel van hun budget besteed aan arbeidsbemiddeling, de beroepsopleiding en allerlei maatregelen om de tewerkstelling te bevorderen, vooral ten aanzien van sociaal kwetsbare groepen. In de 'actieve' welvaartstaat wordt iedereen 'geactiveerd'.

58. ACTIVERING

Activeren betekent stimulansen inbouwen om mensen die werk zoeken aan een job te helpen of om een job te vinden. In de praktijk zijn het dus bemiddelaars van de VDAB, het OCMW of professionals uit de profit en sociale sector die 'activeren'. De bemiddelaars ondersteunen het 'werkzoekgedrag' van de verplicht ingeschreven werkzoekende. De werkzoekende onderneemt acties die in onderling overleg overeengekomen zijn en die worden genoteerd op een **afsprakenblad (75)** of in een overeenkomst. De controle op dit werkzoekgedrag gebeurt niet door de bemiddelaar, maar door een aparte dienst van de VDAB of het OCMW.



We stellen vast dat het activeringsbeleid steeds strenger wordt. Een emanciperende visie op activeren wordt steeds meer een disciplinerende visie. Een van de gevolgen is dat mensen die op basis van objectieve criteria recht hebben op een sociale uitkering, steeds moeilijker krijgen waar ze recht op hebben. Vaak spelen hier subjectieve criteria in mee, bijvoorbeeld: vind ik dat die persoon voldoende moeite doet om werk te vinden?

59. ACTIVERINGSLADDER

De activeringsladder is een beleidsinstrument om de afstand tussen de arbeidsmarkt en groepen werkzoekenden in beeld te brengen. Hoe lager op de ladder, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel is de nodige middelen en instrumenten in te zetten waardoor werkzoekenden de ladder kunnen opklimmen en de hoogst haalbare trap bereiken.

60. WERKLOOSHEIDSVAl

Een werkloosheidsval doet zich voor wanneer iemand die gaat werken zich in een financieel minder voordelige situatie bevindt dan wanneer hij sociale uitkeringen zou ontvangen.



Zowel de sociale uitkeringen als de minimumlonen willen wij hoger zien. De sociale uitkeringen moeten minstens boven de armoedegrens liggen. Tegelijk moeten de minimumlonen omhoog zodat er geen werkloosheidsval meer kan zijn.

3.3.1. ZOEKGEDRAG NAAR WERK

61. BEGELEIDING OP MAAT

Begeleiding op maat speelt in op de specifieke noden van elke persoon die werk zoekt of werknemer.

62. MIJN LOOPBAAN

Mijn Loopbaan is een online tool van de VDAB waarop je je moet registreren als je werkzoekend bent. Je maakt er een persoonlijk profiel aan waardoor je gericht op zoek kan gaan naar werkaanbiedingen. De VDAB begeleidt en controleert je op basis van wat je op Mijn Loopbaan plaatst. Het is dus belangrijk dat je het goed gebruikt. Voor hulp met Mijn Loopbaan kan je terecht bij je **vakbond (5)**. Zij geven hierover regelmatig infosessies. Ook werkgevers kunnen gebruikmaken van mijn Loopbaan door vacatures te plaatsen.

www.vdab.be/mijnloopbaan



Meer en meer hulp- en dienstverlening verloopt via de digitale weg, ook bij de VDAB. Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dreigen hierdoor nog meer uit de boot te vallen. De groep die de meeste hulp nodig heeft om werk te vinden, is net het minst digitaal. Niet iedereen heeft een computer, een internetaansluiting of kan hier vlot mee werken.

De digitalisering van de werking van de VDAB voelen werkzoekenden op verschillende niveaus: van bij de inschrijving, over de digitale tool Mijn Loopbaan tot bij de controle.

Mijn Loopbaan heeft veel toepassingen die werkzoekenden op weg kunnen helpen, maar voor werkzoekenden in een kwetsbare positie stellen we vast dat het niet altijd gebruiksvriendelijk is. De tool houdt te weinig rekening met specifieke dremfels zoals een gebrekkige kennis van het Nederlands of computervaardigheden. Via de digitale data van Mijn Loopbaan krijgt de VDAB een indicatie van het gedrag van werkzoekenden. De analyse van het doorklikgedrag op de VDAB-site is nuttig om vacatures gericht voor te stellen enz., maar anderzijds kan de

VDAB het ook gebruiken als indicator of een werkzoekende actief genoeg zoekt naar een job, met een eventuele sanctie tot gevolg. Werkzoekenden met minder digitale kennis of ervaring worden hierdoor benadeeld.

63. JOBDOELWIT

Het bepalen van een jobdoelwit is belangrijk voor het gericht selecteren van vacatures met oog op het vinden van geschikte jobs op maat van de werkzoekenden. Arbeidsbemiddelaars bepalen via individuele gesprekken welke wensen, motivatie en noden de werkzoekende heeft rond mogelijke jobs. Hieraan koppelt de bemiddelaar samen met de werkzoekende competenties en eventuele acties (zoals een werkervaringsstage of om- en bijscholing) om zo tot een realistisch jobdoelwit te komen.

64. SOLLICITEREN

Bij een sollicitatie stelt een werkzoekende zich voor als kandidaat voor een job bij een werkgever. Solliciteren kan op verschillende manieren: schriftelijk (via e-mail, een sollicitatietool of post), telefonisch, in persoon of per video.

www.vdab.be/solliciteren

65. SOLLICITATIEBEWIJS

Een sollicitatiebewijs is een bewijs waarmee je als werkzoekende aantoonst dat je effectief werk aan het zoeken bent. Je kan dat zowel digitaal aantonen via mail en Mijn Loopbaan of via verzamelde contacten bij bedrijven en interimkantoren.

66. ARBEIDSMARKTPROFIEL

Jouw profiel op de arbeidsmarkt is het geheel aan opleidingen, werkervaring, persoonseigenschappen en vaardigheden die jou kenmerken. Het geeft je de kans je te onderscheiden ('te profileren') van anderen.

67. ARBEIDSMARKTPARADOX

De arbeidsmarktparadox is een situatie waarbij er ondanks de aanwezigheid van vele werkzoekenden op de arbeidsmarkt een relatief hoog aantal vacatures niet ingevuld wordt.



Een aanzienlijke groep werkzoekenden vindt geen aansluiting op de Vlaamse arbeidsmarkt. De hoge werkloosheid bij vooral de kwetsbaarste groepen van werkzoekenden baart ons zorgen. Werkzoekende 50-plussers, werkzoekenden met een migratieachtergrond, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden met een arbeidshandicap ... Hun aandeel in de werkloosheid blijft maar stijgen. Ondernemingen onderschatten vaak de capaciteiten en competenties van deze mensen. Daarnaast zien we nog heel wat vooroordelen en mechanismen van discriminatie, waardoor heel wat talent verloren gaat. Bij het stijgende aantal **knelpuntberoepen (69)** stellen we vaak vast dat overheid en werkgevers niet steeds de tijd nemen om mensen hiervoor warm te maken en op te leiden.

68. ARBEIDSKRAPTE

Men spreekt van een krapte op de arbeidsmarkt vanaf de vraag naar werknemers groter is dan het aanbod aan werknemers. Er zijn verschillende oorzaken denkbaar: een aantrekkende economie, veel vrijgekomen jobs (door bijvoorbeeld pensionering van de babyboom-generatie), specifieke arbeidsomstandigheden, opleidingsmismatch ... Arbeidskrapte kan zich ook voordoen op bepaalde segmenten van de



In de context van arbeidskrapte wordt nogal snel met een beschuldigende vinger gewezen naar de zogenaamd onwillige, niet beschikbare werkzoekenden. Wie naar de cijfers kijkt, merkt echter dat de arbeidskrapte zoals we ze kennen, voornamelijk een probleem is van onvoldoende scholing en vorming van werkzoekenden en werkenden. De oplossing ligt voor een groot deel bij de werkgevers en hoe zij aanwerven. Men mikt nog te vaak op de snel inzetbare usual suspects. Meer realistische vacature-eisen en de mogelijkheid tot omscholing en bijscholing kunnen meer werkzoekenden in aanmerking doen komen. Vaak staan ook vooroordelen en discriminatie aanwervingen in de weg.

arbeidsmarkt, denk bijvoorbeeld aan de zogenaamde knelpuntberoepen.

69. KNELPUNTBEROEPEN

Dit zijn functies/vacatures die zeer lang openstaan en waarvoor werkgevers zeer moeilijk kandidaten vinden. Jaarlijks publiceert de VDAB een overzicht van de knelpuntberoepen. De redenen waarom vacatures heel moeilijk ingevuld raken zijn divers:

- Onvoldoende opgeleide arbeidskrachten wegens geen aanbod in het onderwijs of te weinig afgestudeerden (kwantitatief tekort).
- Voldoende arbeidskrachten, maar een tekort aan vakbekwame mensen of aan werknemers met voldoende specifieke kennis (van bepaalde technieken) of met te weinig noodzakelijke competenties (kwalitatief tekort).
- Er zijn voldoende werkzoekenden, maar de jobs raken niet ingevuld omwille van de specifieke arbeidsomstandigheden die vereist zijn: werk in ploegen, ongezonder en fysiek zwaar werk, atypische statuten ...

Het is niet toevallig dat voor verschillende knelpuntberoepen een beroep wordt gedaan op (goedkope) buitenlandse arbeidskrachten. Om mensen aan te trekken voor bepaalde knelpuntberoepen moeten die beroepen ook aantrekkelijker worden met een betere verloning, betere arbeidsvoorwaarden en betere arbeidsomstandigheden.



70. AANWERVING

Een aanwerving is het tewerkstellen, na rekrutering en selectie, van mensen door een organisatie of onderneming. De aanwerving kan tijdelijk zijn of van onbepaalde duur.

71. LOOPBAANBEGELEIDING

Loopbaanbegeleiding is een dienstverlening waar je terecht kan met vragen rond je loopbaan. Als je meer voldoening in je werk zoekt, aan een nieuwe carrièrestap toe bent of als je andere vragen hebt over je loopbaan, dan kan je overwegen loopbaanbegeleiding te volgen bij een

door de VDAB erkend loopbaanbegeleidingscentrum. Elke werknemer met minstens één jaar werkervaring heeft het recht om elke 6 jaar loopbaanadvies in te winnen. De Vlaamse overheid komt tussen in de kost .

www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/loopbaanbegeleiding

72. LOOPBAANCHEQUES

Loopbaancheques zijn een financiële tegemoetkoming van de Vlaamse overheid om loopbaanbegeleiding te volgen. Loopbaancheques kun je aanvragen bij de VDAB, zij bekijken of je er recht op hebt.

www.acv-online.be/acv-online/het-acv/wat-doen-we/Bijblijven/werknemer/Begeleiding-en-advies/Loopbaanbegeleiding/begeleiding.html

3.3.2. CONTROLE OP ZOEKGEDRAG NAAR WERK

73. WERKZOEKGEDRAG CONTROLEREN

Werkzoekgedrag controleren is de controle op het zoeken naar werk en nakomen van begeleidingsafspraken met de controledienst van de VDAB of het OCMW.

74. WERKBEREIDHEID

Werkbereidheid is de inspanning of ingesteldheid om actief werk te zoeken. Werkbereidheid wordt beoordeeld aan de hand van alle elementen uit je dossier zoals je concrete mogelijkheden en persoonlijke inspanningen, rekening houdend met je specifieke situatie, leeftijd, opleiding, gezondheid, opvoeding. Je toont werkbereidheid aan door ernstige, regelmatige en in de tijd gespreide inspanningen te leveren om actief werk te zoeken. Er mag niet worden geëist dat je daadwerkelijk werk vindt, maar wel dat je aantoont dat je hiervoor de nodige inspanningen doet.

75. AFSPRAKENBLAD

Een afsprakenblad is een document waarin onderling overeengekomen acties staan genoteerd tussen de werkzoekende en de bemiddelaar van VDAB of **tenderpartner (VDAB, 4)** om werk te zoeken.

www.vdab.be/rechtenenplichten/opvolging

76. FORMEEL AFSPRAKENBLAD

Een formeel afsprakenblad is een eerste indicatie dat de VDAB-bemiddelaar vindt dat je je houding moet aanpassen. Je krijgt een bepaalde periode de tijd om de gemaakte afspraken na te komen. Als uitkeringsgerechtigde werkzoekende moet je dit afsprakenblad ondertekenen. Als je dit niet doet, kan dit leiden tot een uitsluiting van je uitkering.

www.vdab.be/rechtenenplichten/opvolging

77. ULTIEM AFSPRAKENBLAD

Een ultiem afsprakenblad is een laatste waarschuwing dat de VDAB-bemiddelaar opstelt om je gedrag bij te sturen voor de bemiddelaar je dossier overdraagt aan de controledienst. Je krijgt 1 maand de tijd om de gemaakte afspraken na te komen. Als uitkeringsgerechtigde werkzoekende moet je dit afsprakenblad ondertekenen. Als je dit niet doet, kan dit leiden tot een uitsluiting van je uitkering.

www.vdab.be/rechtenenplichten/opvolging

78. TRANSMISSIE

Transmissie is de overdracht van je dossier door de VDAB-bemiddelaar aan de controledienst van VDAB. De controledienst van de VDAB zal dan bepalen of je gesanctioneerd wordt.

www.vdab.be/rechtenenplichten/opvolging



4.DE ARBEIDSMARKT EN HET WERK

79. DE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt is een economische en sociologische benaming voor het geheel van vraag en aanbod van arbeid. Werkgevers (particulieren en overheid) vragen arbeid en betalen ervoor. De beroepsbevolking biedt arbeid aan en krijgt er in ruil loon voor.

80. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD Ondernemen (MVO)

Bij maatschappelijk verantwoord ondernemen nemen bedrijven de verantwoordelijkheid voor hun effect op de samenleving. Die verantwoordelijkheid veronderstelt respect voor de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten tussen sociale partners, maar ook aandacht voor mensenrechten, het milieu, consumentenbelangen. Maatschappelijk verantwoorde ondernemingen integreren sociale, ethische en milieukwesties in hun bedrijfsactiviteiten en kernstrategie, in nauwe samenwerking met hun prioritaire partners.

81. INTEGRAAL ARBEIDSMARKTBELEID

Werkloosheid is vaak het resultaat van moeilijkheden op verschillende domeinen. Een integraal arbeidsmarktbeleid pakt werkloosheid aan door gelijktijdige interventies op die verschillende levensdomeinen zoals onderwijs, welzijn en arbeid.

82. DUURZAAM WERK

Met duurzaam werk heeft iemand in zijn loopbaan voldoende mogelijkheden om te werken met behoud van gezondheid en welzijn. Duurzaam werk is kwaliteitsvol, op maat van de werknemer en zorgt ervoor dat iemand sociale rechten opbouwt.

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden moeilijk duurzaam werk. Hun werk is vaak tijdelijk en onzeker. Daardoor zijn ze vaak afhankelijk van uitkeringen.

De duurzame inzetbaarheid van mensen is de verantwoordelijkheid van werkgevers. De overheid moet dit mogelijk maken en werknemers hierbij betrekken. Zie meer bij **Werkbaar werk (84)**.



83. KWALITEITSVOL WERK

Werk is kwaliteitsvol als:

- iemand goede arbeidsvoorwaarden heeft;
- iemand in goede omstandigheden werkt;
- de arbeidsrelaties respectvol zijn;
- de inhoud van het werk menswaardig is.

Het kan gaan over een correct loon, een veilige werkplek, een werkgever die rekening houdt met de psychosociale belasting van de werknemers, inspraak in de organisatie van het werk en voldoende autonomie en leermogelijkheden.

84. WERKBAAR WERK

Er wordt gesproken van werkbaar werk als de job motiverend is, voldoende leermogelijkheden biedt, zonder dat je overspannen of ziek wordt, en er moet voldoende plaats zijn voor je privéleven en jouw gezin.

Werkbaar werk is de job zo organiseren dat de werknemer deze op een comfortabele manier kan uitvoeren. Dit kan op twee manieren, namelijk door de belastbaarheid te verhogen en de belasting te verlagen. De belastbaarheid gaat over de veerkracht van de werknemer zelf en alle initiatieven die deze veerkracht versterken. Bijvoorbeeld initiatieven die te maken hebben met waardering, omgaan met tijdsdruk, duidelijke communicatie ... Zowel de onderneming als de collega's kunnen een werknemer energie geven. Op die manier kan de werknemer beter omgaan met de belasting op het werk.

Bij de belasting wordt er gewerkt rond de vijf A's:

- Arbeidsorganisatie: onder meer de structuur van de organisatie (horizontaal – verticaal), de manier waarop de taken worden verdeeld, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, de managementstijl, het algemeen beleid dat in de onderneming wordt gevoerd.
- Arbeidsinhoud: dit heeft te maken met de taken van het personeelslid/werknemer. Dit omvat alles wat met de complexiteit en de variatie van de taken te maken heeft.

- Arbeidsvoorwaarden: alles wat te maken heeft met de uitvoering van de overeenkomst tussen werkgever en werknemers. Bijvoorbeeld het type werkrooster (nachtarbeid, werken in ploeg, atypische uren ...), de opleidingsmogelijkheden, het loopbaanbeheer, de evaluatieprocedures.
- Arbeidsomstandigheden: dit heeft te maken met de materiële omgeving waarin het werk wordt verricht. Bijvoorbeeld de inrichting van de arbeidsplaatsen, de arbeidsmiddelen, het lawaai, de verlichting, de gebruikte stoffen, de werkhoudingen.
- Arbeidsrelaties: dit omvat de interne relaties tussen de leiding en de collega's op de werkvloer onderling.



Politici willen dat mensen langer aan het werk blijven. Ze verhoogden de pensioenleeftijd tot 67 jaar, perkten het brugpensioen in, bouwden de mogelijkheden tot landingsbaan af, snoeiden in het stelsel tijdskrediet, perkten de voordelen voor oudere werkzoekenden in ... Daar staan geen of weinig alternatieven tegenover om de verhoogde pensioenleeftijd op een gezonde wijze te kunnen bereiken. De werkbaarheidsmonitor (een bevraging door de Vlaamse overheid) bewijst dat de werkbaarheid van onze jobs steeds achteruitgaat. Slechts 50% van de Vlaamse werknemers geeft aan een werkbare job te hebben, terwijl de ambities van de Vlaamse overheid hoger liggen. Daarnaast stellen we vast dat het aantal langdurige zieken stijgt.

85. VRIJWILLIGERSWERK

Vrijwilligerswerk zijn alle activiteiten die door mensen op vrijwillige basis worden uitgevoerd zonder financiële vergoeding, tenzij een onkostenvergoeding. Vrijwilligerswerk gebeurt in een georganiseerd verband, waarbij men iets doet voor de andere(n) of voor de samenleving.



Vrijwilligerswerk zorgt voor maatschappelijke meerwaarde. Erken en ondersteun het, maar hol het niet uit om te besparen of te activeren.

We stellen in de praktijk vast dat:

- Een samenleving met veel vrijwilligers naar voren geschoven wordt als een ideale samenleving. In het kader van vermaatschappelijking van de zorg lijkt het soms alsof vrijwillig engagement warm en betrokken is en professionele zorg koel en afstandelijk.
- Vrijwilligerswerk ook steeds vaker ingezet wordt als een middel om werkzoekenden te activeren. In dat geval is vrijwilligerswerk niet meer vrijwillig, maar verplicht.

Sinds 2018 bestaat er beleid dat de onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk vervangen heeft door het zogenaamde vrijetijdswerk, bijvoorbeeld in de sport (zie **Verenigingswerker, 86**). Vrijwilligerswerk wordt zo steeds meer een vorm van bijverdienen of een vorm van onderbetaald werk.

Uit ervaring ondervinden wij dat vrijwilligerswerk bijdraagt aan een actieve, solidaire en levende gemeenschap die het eigenbelang overstijgt. Het is belangrijk dat vrijwilligerswerk:

- mogelijk en toegankelijk is voor mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie;
- steeds 'vrijwillig' is, een persoonlijke keuze, los van enige vorm van dwang;
- erkend en ondersteund wordt als belangrijk maatschappelijk systeem en niet beperkt wordt tot een beleidsinstrument om de bevolking te 'activeren';
- geen betaalde arbeid vervangt of verglijdt naar onderbetaald werk;
- voldoende ondersteund wordt en kansen biedt tot zelfontplooiing, bijleren of experimenteren.

86. VERENIGINGSWERKER

Een verenigingswerker is iemand die een inkomen verdient uit specifieke functies in de non-profitsector.

87. TEWERKSTELLING

Tewerkstelling is het uitvoeren van betaald werk door iemand, hetzij op zelfstandige basis, hetzij in dienstverband. Tewerkstelling wordt ook

enger gebruikt: als tewerkstelling van personen in werkloosheid via tewerkstellingsprogramma's.

88. WERKGELEGENHEID

Werkgelegenheid is de aanwezigheid van voldoende werk voor de beroepsbevolking van een streek, regio of land.

89. JOBCREATIE

Jobcreatie zijn nieuwe tewerkstellingsplaatsen die ontstaan door initiatieven van bedrijven, organisaties of de overheid.



In Europa komen er jobs bij anno 2018. Maar zijn dat ook kwaliteitsvolle jobs? Economische groei, de transitie naar een diensten- of kenniseconomie en de technologische innovatie volstaan niet om iedereen kwaliteitsvol werk te laten doen. Er is in Europa een steeds grotere groep werkende armen. Dit komt voor een belangrijk deel door de flexibilisering van de arbeidsmarkt waardoor mensen werken in onderbetaalde jobs en onzekere contracten hebben. Om iedereen aan het werk te helpen en te houden zijn er creatieve ideeën nodig om kwalitatieve jobs te creëren voor mensen die nu een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

90. JOBDESTRUCTIE

Jobdestructie zijn bestaande tewerkstellingsplaatsen die verdwijnen door beslissingen van bedrijven, organisaties of de overheid.

91. UITZENDARBEID

Uitzendwerk of interimwerk is het tijdelijk in dienst nemen van een uitzendkracht (werknemer) door een erkend uitzendbureau (werkgever). Deze uitzendkracht wordt uitgeleend aan een bedrijf (klant van uitzendbureau).



Volgens de huidige wetgeving is uitzendwerk enkel toegelaten om:

- een vaste werknemer te vervangen (bv. bij zwangerschap);
- tijdelijke pieken in werk op te vangen;
- uitzonderlijk werk uit te voeren;
- als opstapje om een werknemer vast in dienst te nemen ('instroom'),

Uitzendwerk is geen stabiele arbeid. Het is een kans om werkervaringen op te bouwen. Toch zien we dat veel werknemers niet uit het tijdelijke karakter van uitzendarbeid raken. Hoe korter de contracten, hoe meer onzekerheid dat met zich meebrengt. Werknemers krijgen daardoor het gevoel een reservewiel te zijn. Het biedt hen geen perspectief om iets op te bouwen. Een huurwoning vinden of een lening aangaan als je met uitzendcontracten werkt is bijvoorbeeld moeilijk.

92. FLEXI-JOBS

Flexi-jobs zijn jobs onder welke noemer gepensioneerden en werknemers die minstens 4/5 werken tegen gunstige voorwaarden kunnen bijverdienen. Werkgevers kunnen zo op een flexibele en voordelige manier extra personeel inschakelen op piekmomenten. Met de flexi-jobs wil de regering ook zwartwerk tegengaan. Het systeem bestaat sinds 1 december 2015 in de horeca en werd in 2018 uitgebreid naar andere sectoren (bijvoorbeeld bakkerijen).



Het systeem van flexi-jobs lijkt op het eerste gezicht interessant, maar er zijn veel risico's aan verbonden!

Individuele risico's:

- De flexi-jobs zijn een systeem van prestaties op aanvraag. Er is geen zekerheid dat je een minimumaantal uren wordt ingezet. Je hebt ook geen loongarantie, want je bent afhankelijk van wanneer de werkgever jou contacteert.
- Je recht op een eindejaarspremie is niet gegarandeerd in de horeca.
- Het flexivakantiegeld wordt samen met het loon uitbetaald. Als je verlof

neemt heb je enkel noch dubbel vakantiegeld.

- Het minimumflexiloon in de horeca ligt lager dan de sectorlonen. De werkgever moet de classificatie niet toepassen: twee werknemers in dezelfde functie kunnen een verschillend loon hebben.

Risico's voor het belang van alle werknemers:

- Het systeem vormt een bedreiging voor de vaste tewerkstelling in de horeca.
- Flexi-jobs worden ingevuld door mensen die al werk hebben of met pensioen zijn. Intussen zijn er heel wat werkzoekenden die geen werk hebben ...
- Flexi-jobs normaliseren het idee dat mensen op pensioen of deeltijds werkenden bijkussen om rond te komen. Dit zet de samenleving onder druk.

<https://lbc-nvk.acv-online.be/lbc-nvk/lk-werk/Distributie/Sectoractua/Flexibiliteit/flexijobs/default.html>

93. ATYPISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Atypische arbeidscontracten zijn tijdelijke contracten, contracten voor deeltijdse arbeid, contracten met afwijkende werkuren of een combinatie hiervan. Het werken volgens een afwijkend uurrooster (ploegenarbeid, variabele en flexibele uurroosters) is de meest verspreide vorm van atypische arbeid. Meer dan de helft van de Vlaamse loontrekkenden hebben een atypisch arbeidscontract. **(Zie ook Precaire tewerkstelling, 94)**

94. PRECAIRE TEWERKSTELLING

Precaire tewerkstelling is een situatie van structurele onbeschermdeheid en relatieve machteloosheid op de arbeidsmarkt. Het gaat om jobs die gekenmerkt worden door instabiliteit, flexibele en onvoorspelbare werkuren, kleine deeltijdse contracten en een laag inkomen – maar ook minder investeringen in opleiding en doorgroeimogelijkheden, weinig inspraak en een gebrek aan vertegenwoordiging. Kortgeschoolde mannen, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in deze jobs. **(Zie ook Atypische arbeidsovereenkomsten, 93)**

95. MINIMUMLOON

Het minimumloon is het laagste loon dat een werknemer kan verdienen. Het minimumloon wordt in België bepaald op basis van afspraken tussen vakbonden en werkgevers. Deze afspraken staan in verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Het minimumloon kan verschillen volgens sector, functie en het aantal jaren werkervaring. Voor jongeren onder de 18 jaar zijn er vaak lagere minimumlonen. De regering maakte het ook mogelijk voor jongeren van 18 tot 20 jaar een lager minimumloon te betalen.

www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=39004

96. MINIMUMINKOMEN

Het minimuminkomen is het inkomen dat iemand moet krijgen om waardig te kunnen leven.

97. BEROEPSINKOMSTEN

Een beroepsinkomen is het inkomen dat kan bestaan uit bezoldigingen (loon, vergoeding voor woon-werkverkeer, voordelen ...) en/of vervangingsinkomsten (pensioenen, brugpensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen ...).

https://financien.belgium.be/nl/particulieren/belastingaangifte/belastbaar_inkomen/beroepsinkomen

4.1. DIVERSITEIT EN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

98. DIVERSITEITSBELEID

Een goed diversiteitsbeleid aanvaardt en waardeert de verschillen binnen een organisatie of bedrijf. Het beleid ondersteunt, stimuleert en integreert diversiteit in de organisatie of het bedrijf. Dat kan weerspie-

geld worden in onder meer het product of de diensten die het bedrijf aanbiedt, het personeel en het management.

99. DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Diversiteit op de werkvloer is hoe medewerkers van één organisatie of bedrijf van elkaar verschillen. Daarbij gaat het zowel om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd, functiebeperking en etniciteit als om minder zichtbare kenmerken zoals wensen, behoeften, competenties, werkstijlen, seksuele voorkeur en karaktereigenschappen. Iedere werkende heeft een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken. Een deel van die kenmerken heeft een directe invloed op hoe mensen in hun werk staan: ze bepalen hoe mensen leren, wat ze nodig hebben om gezond te blijven en waardoor ze gemotiveerd worden.

De bevolkingssamenstelling en de consumentenvoorkeuren veranderen grondig. Steeds meer bedrijven komen tot de vaststelling dat een goed diversiteitsbeleid hen in staat stelt om betere resultaten te halen.



100. RUGZAKPRINCIPE

Het rugzakprincipe is het principe dat je een subsidie koppelt aan het individu in functie van zijn noden. Specifiek voor de arbeidsmarkt betekent dit dat de overheidssteun aan ondernemingen berekend wordt op basis van de afstand die een individuele werknemer heeft tot de arbeidsmarkt en de nood aan begeleiding. De overheidssteun kan bestaan uit loonsubsidie of steun voor begeleiding. Deze is gekoppeld aan de werknemer, die deze steun kan meenemen naar een andere werkgever. De regelgeving over **Individueel maatwerk (116)** moet anno 2018 nog uitgewerkt en goedgekeurd worden en is gestoeld op het rugzakprincipe.

101. NEDERLANDS OP DE WERKVLOER

Nederlands op de werkvloer of taalcoaching is een dienst die VDAB of de **tenderpartner van VDAB (4)** aanbiedt. Het biedt anderstalige me-

dewerkers de mogelijkheid om hun Nederlands te oefenen in concrete werksituaties. Op die manier leren ze het Nederlands dat ze nodig hebben om hun job goed uit te voeren. Ook de Nederlandstalige collega's en directe leidinggevendenden worden erbij betrokken. Zij leren hoe ze helder kunnen communiceren met anderstalige medewerkers. Werkgevers worden hierbij financieel ondersteund.

102. ARBEIDSHANDICAP

Een arbeidshandicap is een beperking van eender welke aard (visueel, auditief, verstandelijk, fysiek of psychisch) waardoor de professionele integratie of het behouden van een job moeilijk is. Tot deze doelgroep behoren niet enkel personen die erkend zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) zoals rolstoelgebruikers, personen met een verstandelijke, psychische of visuele handicap of chronische ziekte. Het kan afhankelijk van het type werk ook gaan over personen met dyslexie, rugklachten of ADHD.

103. RANDPROBLEMATIEK OF NIET-ARBEIDSMARKTGERELATEERDE PROBLEMEN

De randproblematiek of niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen zijn de problemen die de werkzoekende zijn zoektocht naar werk bemoeilijken of zelfs verhinderen. Het kan gaan over medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problemen, al dan niet in combinatie met sociale problemen.

104. INDICERING (SCREENING)

Indicering is het onderzoek of iemand erkend kan worden als persoon met een arbeidsbeperking en op basis hiervan rechten kan krijgen. Personen met een arbeidsbeperking worden verdeeld in twee deelgroepen: personen met een **arbeidshandicap (104)** en personen met multiple problemen die volgens het indiceringsinstrument ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) recht hebben op ondersteunende maatregelen. Het is altijd de VDAB-DABP-specialist

(Dienst Arbeidsbeperking) die een beslissing neemt en rechten toekent met een bijbehorend ondersteuningspakket.

105. TEWERKSTELLINGSPREMIES

Tewerkstellingspremies zijn kortingen op de socialezekerheidsbijdragen van werkgevers bij de aanwerving van bepaalde doelgroepen. In Vlaanderen gaat het over jongeren, 55-plussers en personen met een **arbeidshandicap (104)**. Daarnaast zijn er ook subsidies aan werkgevers bij tewerkstelling van sommige doelgroepen, zoals personen in langdurige werkloosheid.

106. VLAAMSE ONDERSTEUNINGSPREMIE (VOP)

De Vlaamse ondersteuningspremie is een ondersteuning voor werkgevers met werknemers die een **arbeidshandicap (104)** hebben. De VDAB onderzoekt of de werknemer een arbeidshandicap heeft en recht heeft op deze maatregel of niet. Als de medewerker het recht gekregen heeft, is het aan de werkgever om de premie aan te vragen.

<https://werkgevers.vdab.be/arbeidshandicap/wgvop.shtml>

107. CONTROLEARTS

Een controlearts is een arts die op vraag van de werkgever kan controleren of een werknemer echt ziek is.

www.acv-online.be/acv-online/lk-zoek/Ziekte/controllearts/controllearts.html

108. DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een ongelijke behandeling op basis van een door de wet beschermd persoonskenmerk die niet gerechtvaardigd kan worden. Discriminatie kan tijdens de aanwervingsprocedure, op de werkvloer of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een voorbeeld: een werkgever neemt een kandidaat niet in

overweging omwille van zwangerschap of een werknemer krijgt geen promotiemogelijkheden omwille van zijn seksuele geaardheid.



Als we vaststellen dat kandidaten voor een bepaalde job over gelijke competenties beschikken en de kandidaat die aan één of meerdere van de beschermde criteria voldoet systematisch minder kansen krijgt, dan is er sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. Er zijn in totaal 19 criteria die door de wet beschermd worden: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, geboorte, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht en syndicale overtuiging.

België presteert zeer slecht wat de arbeidsprestatie betreft van mensen met een migratieachtergrond (en dit zowel voor lang- als voor **kortgeschoolden (15)**). De kloof in arbeidsparticipatie tussen personen met en zonder migratie-achtergrond is veel groter dan in andere OESO-landen. De Europese Unie en de OESO hebben België hiervoor al meermaals op de vingers getikt. Sinds 2011 beveelt de Europese Raad België aan om haar actief arbeidsmarktbeleid doeltreffender te maken voor kwetsbare, ondervertegenwoordigde doelgroepen en dit door het voeren van een alomvattende sociale inclusiestrategie en binnen hetzelfde bevoegdheidsniveau de samenwerking tussen ministers van integratie, werk, onderwijs te intensifiëren. Discriminatie moet aangepakt worden door:

- Een makkelijke procedure te creëren om discriminatie te melden, met respect voor privacy. Elke organisatie stelt bovendien een vertrouwenspersoon aan waar je met je klachten terecht kan.
- De invoering van praktijktesten, die aan de hand van testpersonen onderzoeken of er effectief sprake is van discriminatie.
- Een verplichte screening van gepubliceerde vacatures. Als er discriminerende voorwaarden in een vacature staan, dan moet de werkgever dit aanpassen. Gebeurt dit niet, dan wordt het Interfederaal Gelijkekansencentrum ingeschakeld.

- Blijvende inspanningen van werkgevers op alle niveaus. Zo moeten selectieprocedures verder geprofessionaliseerd en gestandaardiseerd worden.
- Invoering van ‘slimme quota’s’ door de overheid. Werkgevers kunnen beloond worden als ze bepaalde streefcijfers behalen.
- Alle personeelsleden vertrouwd te maken met ethische gedragscodes. Basisvormingen en voortgezette trainingsprogramma’s zijn noodzakelijk.

4.2. WERKEN IN DE SOCIALE ECONOMIE (SE)

109. MAATWERKDECREET

Het Maatwerkdecreet (1 januari 2019) maakt een einde aan de traditionele opdeling tussen beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en invoegbedrijven. Er is voortaan enkel sprake van **maatwerkbedrijven (110)** en **maatwerkafdelingen (111)**. Die worden ondersteund met opleidingen op de werkvloer, begeleiding op de werkvloer (omkadering), een loonpremie (op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt) en aanpassing van de werkplek of arbeidsomgeving. Het Maatwerkdecreet voorziet in deze maatregelen voor 3 categorieën doelgroepwerknemers: personen met een **arbeidsbeperking (103)**, personen met een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen.

www.weliswaar.be/het-maatwerkdecreet

110. MAATWERKBEDRIJVEN

Maatwerkbedrijven zijn organisaties/ondernemingen die de inschakeling van **doelgroepwerknemers (114)** als kerntaak hebben. De economische activiteiten worden daaraan aangepast. In een maatwerkbedrijf heeft minstens 65 procent van de werknemers een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Goede voorbeelden zijn beschutte en sociale werkplaatsen. Maatwerkbedrijven kunnen, in functie van de noden van hun

werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en infrastructuraanpassingen te doen.

111. MAATWERKAFDELINGEN

Een onderneming die haar economische activiteit als kerntaak heeft, maar wel bereid is om mee te werken aan een socialere economie, kan een maatwerkafdeling oprichten. Daar kan ze voor een beperkte groep mensen een kwaliteitsvolle inschakeling realiseren (minstens 5 VTE). Een mooi voorbeeld zijn invoegbedrijven.

www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk-vanaf-2019

112. LOKALE DIENSTENECONOMIE

De lokale diensteneconomie schakelt kansengroepen in op de arbeidsmarkt en richt zich op werkzoekenden die ten hoogste een diploma hoger secundair middelbaar hebben én ten minste 12 maanden werkloos zijn. Ze koppelt de invulling van lokale maatschappelijke noden aan lokale werkgelegenheid. Het gaat bijvoorbeeld om aanvullende thuiszorg, buurtgerichte kinderopvang, vervoer- en boodschappendiensten, fietspunten, sociale restaurants of klusdiensten. Binnen de lokale diensteneconomie is er veel aandacht voor **doorstroming (122)** naar het **normaal economisch circuit (123)**.

www.socialeconomie.be/lokale-diensteneconomie-0

113. GESUBSIDIEERDE ARBEIDSMARKT

De gesubsidieerde arbeidsmarkt is het aandeel van het jobaanbod waarbij de overheid via specifieke tewerkstellingssubsidies tussenkomt in de loonkost.

114. DOELGROEPMEDEWERKERS

Doelgroepmedewerkers zijn werknemers die behoren tot een sociale groep die het moeilijk heeft om in het **normaal economisch circuit (123)**

werk te vinden. Bijvoorbeeld kortgeschoolde jongeren, 55-plussers, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolde mensen.

115. DE SOCIALE ECONOMIE (SE)

De sociale economie is het deel van onze arbeidsmarkt dat bestaat uit **maatwerkbedrijven (110)**, **maatwerkafdelingen (111)** en de lokale **diensten economie (112)**. Het decreet rond de lokale diensten economie vormt, naast het maatwerk bij collectieve inschakeling, de twee pijlers van de sociale economie.

116. WERK OP MAAT

Het doel van werk op maat is om zoveel mogelijk mensen met een handicap en/of met sociale problemen dezelfde kansen op werk te bieden. De activiteiten moeten worden aangepast aan de competenties van die personen. Dit kan enkel slagen als er ook genoeg werkgevers bereid zijn om mensen op de juiste manier te ondersteunen. Daarom is er een gepast ondersteuningsbeleid nodig.

117. PASSENDE DIENSTBETREKKING

Passende dienstbetrekking is de afstemming tussen de aangeboden jobs en de werkzoekende. Bepalende criteria van die afstemming zijn de beroepsgeschiktheid van de werkzoekende, het voorgestelde loon, de duur van de dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats, nachtarbeid en de lichamelijke of mentale geschiktheid om een bepaalde dienstbetrekking te vervullen. Een werkzoekende riskeert om zijn uitkering te verliezen als die een passende dienstbetrekking weigert.

118. WIJKWERK (VROEGER PWA: PLAATSELIJK WERKGELEGENHEIDSAGENTSCHAP)

Sinds 1 januari 2018 vervangt wijk-werken het vroegere PWA-stelsel. Wijkwerk is een instrument om mensen die langdurig werkloos zijn op

weg te helpen naar werk in het **normaal economisch circuit (123)**. Een wijkwerker mag maximaal 60 uur per maand presteren in een laag-drempelige en begeleide werkomgeving dicht bij huis en zal daarvoor ook een kleine vergoeding krijgen bovenop de werkloosheidsuitkering of het leefloon. De werkzoekende blijft tijdens het wijkwerken beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dat betekent actief naar werk zoeken en de afspraken met de VDAB- of OCMW-bemiddelaar nakomen. De periode van wijkwerk is in principe zes maanden. Daarna volgt een stage of een opleiding.

www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/wijk-werken



We stellen ons de vraag hoe in de praktijk de samenwerking verloopt tussen de casemanager werk en een casemanager zorg. Ook hebben we vragen bij de gegevensdeling.

119. W²: WERK- EN WELZIJN-STRAJECTEN OF WERK EN ZORGTRAJECTEN

‘Werk en welzijnstrajecten’ zijn onbetaalde vormen van tewerkstelling voor mensen die niet (meer) of nog niet in het normale economisch circuit of de **sociale economie (115)** terechtkunnen. VDAB bepaalt door **indicering (104)** wie toegeleid

wordt naar werk- en zorgtrajecten. Deze trajecten worden begeleid door een casemanager werk (VDAB) en een casemanager zorg (derden).

120. W²- CIRKELS:

‘W²-cirkels’ zijn een instrument dat de evolutie zichtbaar maakt van werkzoekenden in armoede binnen een W²-traject. Het is een manier om de evolutie van werkzoekenden op zichtbare (bijvoorbeeld huisvesting of administratie in orde) en onzichtbare aspecten (bijvoorbeeld geloof in eigen kunnen, zich gewaardeerd voelen) te visualiseren. De resultaten bestaan uit scores die de werkzoekenden zichzelf toekennen.

121. PARTICIPATIELADDER

De participatieladder is een instrument om de participatiegraad van mensen te visualiseren. Het gaat dan zowel over de huidige als de bereikbare participatiegraad. In het voorstel van het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten worden de verschillende niveaus van de participatiegraad omschreven.

6. Betaald Werk
5. Betaald werk met ondersteuning
4. Tijdelijke activerende trajecten
3. Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding
2. Sociale contacten buitenshuis
1. Contacten beperkt tot huiselijke kring

www.acv-online.be/Images/012-uitvbesl-werkzorg-tcm183-428289.pdf

122. DOORSTROMING

Doorstroming is de uitstroom van arbeidskrachten uit de **sociale economie (115)** in het **normaal economisch circuit (123)**.

4.3. WERKEN IN HET NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT

123. HET NORMAAL ECONOMISCH CIRCUIT (NEC)

Het normaal economisch circuit is de arbeidsmarkt waarop de bezoldigde werknemers en werkgevers zich bevinden. Op deze arbeidsmarkt speelt de overheid een beperktere rol in vergelijking met de **sociale economie (115)**.

4.4. WERKEN IN HET GRIJZE OF ZWARTE CIRCUIT

124. GRIJZE ZONE

Werk in de grijze zone is arbeid waarvan het statuut van de activiteiten en de personen die de arbeid verrichten onzeker is, bijvoorbeeld opvanggezinnen, vrijwillige brandweerlieden, vergoede mantelzorgers. Zij zijn geen (onbezoldigde) vrijwilligers pur sang, maar ze verrichten ook geen marktgebonden beroepsarbeid.

www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2002_3_39.pdf

125. ZWARTWERK

Zwartwerk is het tegen betaling uitvoeren van arbeid waarbij de werkgever noch de werknemer belastingen en socialezekerheidspremies afdragen. Dit is in strijd met de wet.

126. GRIJZE ECONOMIE

Mensen in de grijze economie werken onder het statuut van zelfstandige, maar hebben veel weg van werknemers. In de grijze economie zijn deze schijnzelfstandigen slecht beschermd, want het sociaal recht dekt geen overeenkomst tussen een organisatie en een zelfstandige. De gevolgen zijn op lange termijn nefast. De overeenkomst kan verborgen worden zonder opzeg. De schijnzelfstandige kan niet automatisch aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding. Bovendien is er geen minimumloon bepaald en kan de opdrachtgever dus betalen wat hij wil.

127. SOCIALE FRAUDE

Sociale fraude kent vele vormen: **zwartwerk (115)**, mensenhandel, **sociale dumping (128)**, inbreuken op loon- en arbeidsvoorwaarden, domiciliefraude. Het zijn inbreuken op de sociale wetgeving. Het verstoort

de markt en zet de sociale zekerheid onder druk. Klacht indienen doe je via het Meldpunt Eerlijke Concurrentie.

128. SOCIALE DUMPING

Sociale dumping is een vorm van sociale fraude waarbij zowel Belgische als buitenlandse bedrijven hun kosten verlagen.



Onder de noemer sociale dumping vallen misbruik van systemen van detachering, ongeoorloofde terbeschikkingstelling van personeel, schijnzelfstandigen of regelrechte mensenhandel (bijvoorbeeld in de bouwsector en transportsector). Daardoor ontstaat er oneerlijke concurrentie ten opzichte van Belgische bedrijven die de wet naleven. Naast oneerlijke concurrentie houdt het ook uitbuiting in van werknemers, een bedreiging voor jobs en sectoren en doet het de overheid en de sociale zekerheid een pak opbrengsten missen.



5.OP PENSIOEN ZIJN

129. PENSIOEN

Het pensioen is een inkomensverzekering, waarmee een inkomen wordt verzekerd voor wanneer je na een lange loopbaan of op basis van leeftijd de arbeidsmarkt verlaat. Een pensioen is niet hetzelfde als het brugpensioen of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (**SWT, 130**).



In België kun je een beroep doen op een pensioen. De pensioenleeftijd is in principe 65 jaar. Maar... de regering-Michel heeft beslist om de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken naar 66 jaar vanaf 2025 en naar 67 jaar vanaf 2030. Sommigen laten uitschijnen dat de financiering van de pensioenen van een 'kas' afhangt, die stilaan leeg raakt naarmate de werknemers met pensioen gaan. Die 'kas' zou dus uitgeput zijn tegen dat jongeren van vandaag straks met pensioen gaan. Onzin! De pensioenen worden gefinancierd door de herverdeling van de rijkdom die ieder jaar wordt geproduceerd. In tegenstelling tot wat sommigen beweren, is het pensioen geen zaak van ouderen alleen, maar van alle werknemers zonder uitzondering. Vandaag strijden voor een beter pensioen voor de mensen die straks met pensioen gaan, is ook opkomen voor je eigen rechten.

www.acv-online.be/Images/Pensioenkrant-vragen-over-je-pensioen-tcm183-430322.pdf

130. SWT

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere voltijds brugpensioen) verleent werknemers van een zekere leeftijd die worden ontslagen het recht op een vaste werkloosheidsuitkering en op een aanvullende vergoeding (bedrijfstoeslag), die verschuldigd is door de vroegere werkgever. Om recht te hebben op deze bedrijfstoeslag moet de ontslagen werknemer recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Het is dus geen **pensioen (129)**.

131. VERVROEGD PENSIOEN

We spreken van vervroegd pensioen als je voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat. Dat kan op zijn vroegst de maand na je 60^e verjaardag. Verdere vereisten zijn dat jouw loopbaan minstens een aantal jaren moet tellen met minstens één derde van een voltijdse tewerkstelling.

132. RUSTPENSIOEN

Het rustpensioen is een inkomen waar je op basis van de betaalde wettelijke bijdragen recht op hebt. Dit na een minimumloopbaan als werknemer, zelfstandige en/of in de openbare sector. Voor de jaren die je als werknemer werkte, spreken we van een werknemerspensioen.

133. OVERLEVINGSPENSIOEN

Als iemand die op dat ogenblik of later in aanmerking komt voor een rustpensioen overlijdt, krijgt de overlevende echtgenoot/echtgenote onder bepaalde voorwaarden een overlevingspensioen. Het overlevingspensioen wordt berekend op basis van het rustpensioen van de overleden echtgenoot of echtgenote.

www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=743



6.ENKELE WOORD- ALTERNATIEVEN

In de voorgaande hoofdstukken verduidelijkten we de betekenis van woorden of begrippen die met de arbeidsmarkt te maken hebben. In wat volgt staan we stil bij de betekenis van enkele woorden en geven we alternatieven die neutraler of respectvoller zijn. De uitleg bij de voorbeelden geeft het al aan: als je hoort spreken over de arbeidsmarkt, vraag je dan altijd af wie die woorden betekenis geeft en over wie die woorden gaan. Wees je ervan bewust dat woorden vaak een bepaald standpunt weergeven.

BETER NIET	BETER WEL	WAAROM?
Loonlasten	Arbeidskosten	Het totaal dat de werkgever betaalt voor de werknemer zijn arbeid is de kost, we noemen dat geen last.
Actieven - inactieven	Gebruik deze tweedeling niet	Mensen zonder werk lijken economisch niet actief, maar vervullen misschien wel huishoudelijke taken, vrijwilligerswerk, mantelzorg enz. Ze zijn dus niet inactief.
De hangmat van de uitkeringen	Overleven met een uitkering	De hangmat van uitkeringen verwijst naar het idee dat sociale uitkeringen (zoals werkloosheidsuitkering) een rem zetten op de werkbereidheid van mensen en bovendien royaal zouden zijn. Dit is allesbehalve het geval.
Werklozen	Werkzoekenden	'Werkloze' wordt op papier gebruikt in de werkloosheidsreglementering. In de praktijk spreken we liever van werkzoekende, met de klemtoon op het zoeken naar werk.
Leefloners	Mensen met recht op leefloon of leefloongerechtigde	'Leefloner' reduceert iemand tot zijn uitkering en verhult dat het gaat om een persoon met een recht.
Psychiatrisch patiënten of geestesgestoorden	Mensen met psychische problemen	'Psychiatrische patiënten' of 'geestesgestoorden' reduceren mensen tot hun ziektebeeld.

BETER NIET	BETER WEL	WAAROM?
Loonhandicap	Loonverschil	We spreken beter over het loonverschil tussen landen. De term handicap gebruiken reduceert het loonverschil tot louter een concurrentieverhaal.
Activering	Ondersteuning om een job te vinden	Zie Actieven - inactieven
Digibeten	Mensen met minder of geen digitale ervaring	Vermijd een negatieve connotatie.
Laaggeschoold	Kortgeschoold	Met kort maak je duidelijk dat iemand een korte scholing genoten heeft zonder daar een waardeoordeel aan te koppelen.
Face-to-face	Persoonlijk contact	Vermijd Engelse woorden als je werkzoekenden begeleidt. Kies voor klare taal.
Restcapaciteiten	Mogelijkheden en talenten rekening houdende met je medische situatie	We kijken liever naar wat iemand kan dan naar wat hij niet kan.
Niet-toeleidbaren	Mensen met weinig tot geen kansen op een job op de arbeidsmarkt	Niet-toeleidbaren impliceert dat de verantwoordelijkheid bij het individu ligt. We willen liever de arbeidsmarkt voor iedereen toegankelijk maken.
Allochtoon	Mensen met een migratieachtergrond	Allochtoon bestendigt het onderscheid met autochtonen. We willen gelijke kansen voor iedereen.
Armen	Mensen in armoede	Vereng mensen in armoede niet tot één aspect van hun identiteit. Het woord verborgt bovendien een complex geheel van uitsluiting.
Arbeidsgehandicapten	Personen met een arbeidshandicap	Reduceer mensen niet tot hun arbeidshandicap.

ALFABETISCH REGISTER

ORGANISATIES

CAW **8.**
GOB **11.**
GTB **10.**
Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HWW) **6.**
OCMW **7.**
RVA **3.**
SERV **2.**
Steunpunt Werk **1.**
Syntra **9.**
Vakbond **5.**
VDAB **4.**

TERMEN

Aanwerving **70.**
Actieve welvaartstaat **57.**
Activering **58.**
Activeringsladder **59.**
Afsprakenblad **75.**
Arbeidshandicap **102.**
Arbeidskrapte **68.**
Arbeidsmarktparadox **67.**
Arbeidsmarkt **79.**
Arbeidsmarktprofiel **66.**
Arbeidszorg **49.**
Attest **23.**
Atypische arbeidsovereenkomsten **93.**

Begeleiding op maat **61.**
Beroepsinkomsten **97.**
Beroepsinschakelingstijd **55.**
Certificaat **22.**
Competentie **24.**
Controlearts **107.**
Degressiviteit van de werkloosheidsuitkering **54.**
Diploma **19.**
Discriminatie op de arbeidsmarkt **108.**
Diversiteit op de werkvloer **99.**
Diversiteitsbeleid **98.**
Doelgroepmedewerkers **114.**
Doorstroming **122.**
Duaal leren **32.**
Duurzaam werk **82.**
Eldersverworven competenties(EVC) **25.**
Elders verworven kwalificaties (EVK) **26.**
Ervaringsbewijs **27.**
Flexi-jobs **92.**
Formeel afsprakenblad **76.**
Geïndividualiseerde Projecten voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) **42.**
Gemeenschapsdienst **43.**
Geschoold zijn **14.**
Gesubsidieerde arbeidsmarkt **113.**
Getuigschrift **21.**
Grijze economie **126.**

Grijszone 124.
 Homologatie (gelijkwaardigheidserkenning buitenlands diploma) 20.
 Hooggeschoold 18.
 IBO 35.
 Indicering (screening) 104.
 Inschakelingsuitkering 56.
 Instroomprofiel 28.
 Integraal arbeidsmarktbeleid 81.
 Jobcoaching 36.
 Jobcreatie 89.
 Jobdestructie 90.
 Jobdoelwit 63.
 Knelpuntberoepen 69.
 Kortgeschoold 15.
 Kwaliteitsvol werk 83.
 Kwetsbare werknemer 48.
 Laaggeschoold 16.
 Langdurig werkzoekenden 46.
 Leefloon 38.
 Leefloongerechtigden 39.
 Lokale Diensten Economie 112.
 Loopbaanbegeleiding 71.
 Loopbaancheques 72.
 Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) 80.
 Maatwerkafdelingen 111.
 Maatwerkbedrijven 110.
 Maatwerkdecreet 109.
 Middengeschoold 17.
 Mijn Loopbaan 62.
 Minimuminkomen 96.
 Minimumloon 95.
 MMPP 47.
 Nederlands op de werkvloer 101.
 Neet-jongeren 52.
 Niet-toeleidbaren 50.
 Normaal economisch circuit (NEC) 123.
 Onderwijs- en beroepskwalificaties 33.
 Ongekwalficeerde uitstroom 13.
 Ongeschoold (zijn) 12.
 Opleidingscheques 31.
 Opleidingspremies 30.
 Overlevingspensioen 133.
 Participatieladder 121.
 Passende dienstbetrekking 117.
 Pensioen 129.
 Precaire tewerkstelling 94.
 Randproblematiek of niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen 103.
 Rugzakprincipe 100.
 Rustpensioen 132.
 Schuldbemiddeling 40.
 Sociale dumping 128.
 Sociale economie (SE) 115.
 Sociale fraude 127.
 Socio-professionele inschakeling (SPI) 41.
 Sollicitatiebewijs 65.
 Solliciteren 64.
 SWT 130.
 Taalcoaching 37.
 Tewerkstelling 87.

Tewerkstellingspremies **105.**
Tijdelijke Werkervaring (TWE) **44.**
Transmissie **78.**
Uitstroomprofiel **29.**
Uitzendarbeid **91.**
Ultiem afsprakenblad **77.**
Verenigingswerker **86.**
Vervroegd pensioen **131.**
Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) **106.**
Vrijwilligerswerk **85.**
W²- cirkels: **120.**
W²: Werk- en Welzijnstrajecten of Werk en zorgtrajecten **119.**
Werk op maat **116.**
Werkbaar werk **84.**
Werkbereidheid **74.**
Werkgelegenheid **88.**
Werkloosheidsuitkering **53.**
Werkloosheidsval **60.**
Werkplekieren **34.**
Werkzoekend zijn **45.**
Werkzoekgedrag controleren **73.**
Wijkwerk (vroeger PWA: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap) **118.**
Zwartwerk **125.**
33% (blijvende) arbeidsongeschiktheid **51.**

INHOUD

Helder leren spreken over de arbeidsmarkt	4
I. Organisaties	6
2. Studeren	12
2.1. Scholingsgraad en scholingsbewijs	13
2.2. Studeren en werken	19
3. Geen werk hebben	22
3.1. Leefloon	23
3.2. Werkzoekend zijn	26
3.3. 'Actief' werkzoekend zijn	30
3.3.1. Zoekgedrag naar werk	32
3.3.2. Controle op zoekgedrag naar werk	36
4. De arbeidsmarkt en het werk	38
4.1. Diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt	46
4.2. Werken in de sociale economie (SE)	51
4.3. Werken in het normaal economisch circuit (NEC)	55
4.4. Werken in het grijze of zwarte circuit	56
5. Op pensioen zijn	58
6. Enkele woordalternatieven	61
Alfabetisch register	64

 facebook.com/het.acv

 @ACVonline

 ACVvakbond

 acv.vakbond



SAMENLEVINGSOPBOUW

