## II.18 Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden inzake sociale criteria werk

### II.18.1 INLEIDING

De Stad Gent kiest resoluut voor duurzame overheidsopdrachten. Deze strategische keuze kadert in de missie 'Gent 2020'. De Stad Gent neemt een voortrekkersrol op voor het ontwikkelen van een duurzamere samenleving.
Het verduurzamen van de overheidsopdrachten maakt daarvan deel uit en impliceert een fundamentele vernieuwing van het aankoopbeleid. Met dit duurzame aankoopbeleid wil de Stad Gent vanuit haar rol als klant de ondernemers aanzetten tot technologische en sociale innovatie.
Met de sociale criteria werk wil de Stad Gent u, als leverancier stimuleren om een duurzaam personeelsbeleid te voeren en kansen te bieden aan werkzoekenden die het om uiteenlopende redenen moeilijk hebben om een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt een maximale impact op de Gentse arbeidsmarkt nagestreefd. Deze sociale criteria zijn bovendien zo gekozen dat de onderneming er baat bij heeft. Investeren in (toekomstige) werknemers verhoogt immers hun vakbekwaamheid en motivatie.
Tijdens de uitvoering van de overheidsopdracht moet u, als leverancier/ dienstverlener een (aantal) acties uitvoeren. Daarvoor kan u kiezen uit een niet limitatieve waaier aan mogelijkheden. Elke actie uit het menu heeft een score.

Naargelang de kostprijs en de duur van de overheidsopdracht moet u een vastgelegde score halen.

***Het onderstaande overzicht geeft deze vastgelegde scores weer.***

| ***Is de kostprijs van de overheidsopdracht excl. btw*** | ***dan moet de leverancier/ dienstverlener volgende score halen*** |
|---|---|
| *85.000 tot 207.000 euro* | ***25*** |
| *207.000 tot 400.000 euro* | ***35*** |
| *400.000 tot 600.000 euro* | ***45*** |
| *600.000 tot 800.000 euro* | ***55*** |
| *800.000 tot 1.000.000 euro* | ***75*** |
| *≥ 1.000.000 euro* | ***100*** |
| ***Duurt de uitvoering van de overheidsopdracht …*** | ***dan moet de leverancier/ dienstverlener een extra score halen van*** |
| *6 tot 12 maanden* | ***+5*** |
| *13 tot 18 maanden* | ***+10*** |
| *18 tot 24 maanden* | ***+15*** |
| *≥ 24 maanden* | ***+20*** |

**De leverancier zal uiterlijk 60 dagen na de sluiting van de opdracht zijn voorstel, waarin wordt aangeduid op welke manier de punten verworven worden, overmaken aan de leidend ambtenaar. Na aanvaarding - door de aanbestedende overheid - van het voorstel, zal in gezamenlijk overleg**

**met de leidend ambtenaar een traject worden uitgewerkt hoe en wanneer dit voorstel in de praktijk kan worden omgezet tijdens de looptijd van het contract.**

U, als leverancier/ dienstverlener selecteert de actie(s) van uw keuze uit het menu hieronder.

## II.18.2 KEUZEMENU

### A. Onderwijs en arbeidsmarkt

### a.1 Tewerkstelling van een jongere uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs **20**

*In het deeltijds beroepssecundair onderwijs wordt de component leren altijd aangevuld met een component werkplekleren, waardoor een voltijds engagement van minimaal 28 uren per week wordt bereikt. Jongeren kunnen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs volgende studiebewijzen behalen: een attest van verworven competenties, een deelcertificaat voor een module, een certificaat voor een opleiding, een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs, een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, een diploma van secundair onderwijs, een getuigschrift over de basiskennis van het bedrijfsbeheer.*

### a.2 Deelname aan initiatieven van het Regionaal Technologisch Centrum (RTC)

a.2.1 Platform **30**

*Het RTC wil als **platform** een dialoog installeren en garant staan voor een participatieve werkwijze, waarbij partners uit onderwijs, arbeidsmarkt en bedrijven samen noden definiëren vanuit lokale behoeften- of omgevingsanalyse.*
*Deze actienetwerken richten zich op het realiseren van engagementen tussen onderwijsinstellingen en bedrijven om onderwijsinstellingen te versterken en STEM-gerelateerde acties te ondersteunen*

*Meer informatie vindt u op* http://www.rtcoostvlaanderen.be

a.2.2 De onderneming als leeromgeving voor leerlingen en leerkrachten **30**

*Het RTC ondersteunt onderwijsinstellingen in het **verwerven van relevante arbeidsmarktgerichte, techn(olog)ische competenties van leerlingen en leraren.** Op deze manier draagt een RTC bij aan de voorbereiding van leerlingen op specifieke vereisten van het bedrijfsleven waar onderwijsinstellingen moeilijkheden ondervinden om leerlingen de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.rtcoostvlaanderen.be

---

### B. Werkplekleren voor werkzoekenden **40**

*Werkplekleren bestaat in theorie en praktijk onder verschillende namen en vormen zoals alternerend leren, individuele praktijklessen, stages, afwisselend leren en werken, duaal leren, leerwerkopleidingen, groepspraktijken...*
*Deze verschillende vormen van werkplekleren variëren in duur, omvang, locatie, actoren... Toch gaan ze allemaal over het aanleren en toepassen van competenties in werksituaties.*

*Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende vormen met de belangrijkste informatie.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.vdab.be

| **Maatregel** | **Doelgroep** | **Duurtijd** | **Financiële bijdrage werkgever** | **Loon Werknemer** | **Aanvraag via** |
|---|---|---|---|---|---|
| **b.1 IBO**<br><br>Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming | (Uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden | 1 tot 6 maanden, afhankelijk van het opleidingsplan en de competentie-'gap' | 1/3de van het loon | Volwaardig loon | VDAB |
| **b.2 CIBO**<br><br>Curatieve Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming | werkzoekenden onder de 25 jaar die minstens 1 jaar werkzoekende zijn<br><br>werkzoekenden boven de 25 jaar die minstens 2 jaar werkzoekende zijn | 1 tot 12 maanden | Gratis gedurende de eerste helft van de duurtijd | Volwaardig loon | VDAB |
| **b.3 GIBO**<br><br>Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming | Mensen met een arbeidsbeperking begeleid door een Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum (GOB ) | | Gratis | Volwaardig loon | VDAB |
| **b.4 IBO-T**<br><br>Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming + Nederlands | Voor een IBO-T moet de cursist geen specifieke labeling hebben.<br><br>De IBO omvat ook 4 tot 6u Nederlands gegeven door een (taal-) begeleider. Dit op de werkvloer. Inclusief het aanleren van veiligheidsinstructies. | 1 tot 6 maanden | 1/3 van het loon | Volwaardig loon | VDAB |
| **b.5 Opleidingsstage** | Voor | | Geen | Behoudt het | VDAB |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Stage voor werkzoekenden in opleiding competentieversterkende actie (VCA) | werkzoekenden die een opleiding volgen bij VDAB of een onderwijspartner | | Verplaatsingskosten en verzekering tegen arbeidsonge-vallen worden betaald door de VDAB | stauut van werkzoekende | |
| **b.6 Beroepsverkennende stage** | Alle werkzoekenden | Maximaal 1 maand | Gratis | Geen | VDAB |
| **b.7 Instapstage** | Jongeren onder de 25 jaar in hun wachttijd (tussen de 7de en de 12de maand) met een maximaal diplomaniveau tweede graad ASO, TSO of derde graad BSO | Maximaal 3 maanden | 200 euro per maand | 200 euro en een stageuitkering van de RVA = ongeveer 800 euro | VDAB |
| **b.8 BIO**<br><br>Beroepsinlevingsovereenkomst | Alle werkzoekenden | 1 maand tot 1 jaar met een vrijstelling tot 6 maanden | 751 euro wordt via de R.V.A. gestort op rekening van de werkgever | Leeftijdsafhankelijk en begrensd tot maximaal 751 euro | VDAB |
| **b.9 Erasmus voor jonge ondernemers** | Werkzoekenden met de aspiratie om als ondernemer te starten | Een tot 6 maanden | Vergoeding voor reis- en verblijfskosten via daartoe bestemde E.U.-middelen | | Agent schap Onderne men |
| **b.10 GOB**<br><br>Gespecialiseerde oriënterende stage | Personen met een arbeidsbeperking | Hangt af van de situatie van de werknemer | | | GOB |

## C. Opleiding

*Aanbieden van opleidingen aan (laaggeschoold) personeel in functie van competentieversterking. De opleiding moet erkend zijn door de sector, het Competentiecentrum van de VDAB of verstrekt zijn door een door de overheid erkende opleidingsinstantie.*

c.1 Eendaagse opleiding **5 per werknemer**

c.2 Meerdaagse opleiding **10 per werknememer + 5 per extra dag**

c.3 Opleiding Nederlands

c.3.1 Op de werkvloer **20 per werknemer**

*Je anderstalige medewerkers leren het Nederlands dat ze nodig hebben om hun job goed uit te voeren. De opleiding wordt op maat gemaakt en geïntegreerd in de gewone werktaken. Deze aanpak is efficiënt en resultaatgericht.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.vdab.be/hraanbod/nederlands.shtml

c.3.2 NT2 tijdens de werkuren **20 per werknemer**

***Wie voorheen nog geen Nederlands volgde** kan zich inschrijven in het Huis van het Nederlands, Kongostraat 42, 9000 Gent , ✆ 09/ 235 26 70 of info@hvngent.be*

*Meer informatie vindt u op* http://www.hvn.be

c.3.3 Begeleide actie 'Klare taal rendeert' Huis van het Nederlands **30 per actie**

*Meer informatie vindt u op* http://www.klaretaalrendeert.be

---

**D. HR-beleid**

d.1. Inschakelen van een job- en/of taalcoach voor (nieuwe) medewerkers

**10 per werknemer**

*Jobcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer en van zijn werkgever door een bedrijfsexterne coach. Deze nieuwe werknemer behoort tot de kansengroepen. De begeleiding gebeurt met het oog op het behoud van tewerkstelling. De coaching kan beginnen vanaf de aanwerving(sprocedure) en eindigt na een periode van maximaal zes maanden volgend op de aanwerving*.

*Meer informatie vindt u op* http://www.jobentaalcoaching.be

d.2 Volgen van de opleiding 'train de trainer' door de directe leidinggevenden

**5 per leidinggevende en per module**

*Dit zijn opleidingen die directe leidinggevenden professioneel bekwamen. Deze opleidingen zijn niet enkel vaktechnisch van aard maar trainen ook de coachende vaardigheden.*

d.3 Duurzaam HR-beleid voor het behoud van de medewerkers

**10 per H.R.-medewerker**

*Deze opleidingen zijn gericht op de ondersteuning van het HR-beleid van de firma en behandelen thema's als communicatieve vaardigheden, het voeren van een retentiebeleid, drugs-en alcoholbeleid, werken met verschillende generaties…*

d.4 Het keurmerk 'Investors in People' voor de verbetering van de prestaties van de organisatie met behulp van de werknemers

*Investors in People is een Standaard voor goed people management gebaseerd op goede praktijken. De focus ligt op leiderschap, engagement en ontwikkeling.*
*IiP vertrekt vanuit de strategie en doelstellingen van de organisatie. IiP maakt de effecten zichtbaar van samenwerken; van leren en ontwikkelen en van de wijze van leidinggeven. Het is een praktisch en continu verbeterproces gericht op een effectievere bedrijfsvoering. Het helpt om ambities en doelen van de organisatie en de medewerkers op elkaar af te stemmen en waar te maken met resultaat voor iedereen. Dit omdat het helpt bij het organiseren van de eigen krachten en het optimaal aanwenden van de eigen mogelijkheden.*

IiP werkt met maturiteitsniveaus. Hierdoor kan een organisatie aantonen in welke mate gedrag, goede praktijk en processen leiden tot duurzame resultaten.

Er worden vier niveaus gedefinieerd

1. Essential **20**
2. Established. **40**
3. Advanced. **60**
4. High performing. **80**

Meer informatie vindt u op http://www.iipbelgie.be/index.php

---

## E. Aanwerving

### E.1 Gewone aanwerving

e.1.1 Aanwerving met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur **50**

e.1.2 Aanwerving met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur **30**

e.1.3 Aanwerving via uitzendarbeid **20**

### E.2 Aanwerving met een tewerkstellingsmaatregel ihkv het doelgroepenbeleid

*Tot de doelgroepen rekent men werkzoekenden in een maatschappelijk kwetsbare positie omdat ze een ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt hebben; 55-plussers, mensen met een arbeidshandicap, jongeren. De overheid voorziet in vele gevallen in ondersteunende (soms ook financiële) maatregelen voor ondernemers die werkzoekenden behorende tot de doelgroepen aanwerven.*

e.2.1 Startbaanovereenkomst **30**

*Een startbaan is de tewerkstelling van elke -26-jarige in het kader van een normale, minstens halftijds arbeidsovereenkomst of in het kader van een leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=1020

e.2.2 Activa **30**

*Het Activaplan is een tewerkstellingsmaatregel, bedoeld om het inschakelen van langdurig werkzoekenden in het normale arbeidscircuit te bevorderen. Dit gebeurt door aan de werknemer een werkuitkering toe te kennen (als loonsubsidie) en aan de werkgever een vermindering van zijn RSZ-bijdragen.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1

e.2.3 Premie 50+ **30**

*Premie ihkv de aanwerving van een vijftig plusser die beantwoordt aan de door de VDAB vooropgestelde criteria.*

*Meer informatie vindt u op https://werkgevers.vdab.be/premie50plus*

e.2.4 Vlaamse ondersteuningspremie (Vop) **30**

*Premie ihkv de tewerkstelling van een werkzoekende met een arbeidshandicap*

*Meer informatie vindt u op* https://www.vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml

---

### E.3 Aanwerving met een artikel 61 OCMW **30**

*Het OCMW kan voor de tewerkstelling van een leefloongerechtigde samen werken met een privé-werkgever. Dit biedt de privé-werkgever onder meer financiële voorwaarden.*

*Meer informatie vindt u op http://www.ocmwgent.be/OCMW/Info-werkgevers/Sociale-tewerkstelling.html*

---

## F. Sociale economie

### F.1 Inschakelen van een sociale economie-onderneming

*Met sociale economie wordt verwezen naar vormen van sociale inschakelingseconomie:maatwerkbedrijven (sociale en beschutte werkplaatsen) en de lokale diensteneconomie.*
*Meer informatie over de Gentse sociale-economie-ondernemingen vindt u op* http://www.socialeeconomie.be/type/zoeken

f.1.1 Voor een duidelijk afgebakend gedeelte van de opdracht en dit gedurende de volledige duur ervan **40**

f1.2 Voor een duidelijk afgebakend gedeelte van de opdracht en dit gedurende de volledige duur ervan en waarvan de kostprijs gelijk is aan of meer bedraagt dan 5% van het volledige budget **50**

f.1.3 Voor een duidelijk afgebakend gedeelte van de opdracht en dit gedurende de volledige duur ervan en waarvan de kostprijs gelijk is aan of meer bedraagt dan 5% van het volledige budget en waarbij minstens vier keer per jaar professionele know how wordt uitgewisseld met de sociale economie-onderneming. **60**

### F.2 Oprichten van een maatwerkafdeling **50**

*Een maatwerkafdeling kan opgericht worden in een onderneming die haar kerntaak legt bij haar activiteit, maar wel bereid is om ook de weg naar een socialere economie in te slaan en voor een beperkte groep mensen een kwaliteitsvolle inschakeling te realiseren (minstens 5 VTE wordt vooropgesteld). Iedere onderneming/organisatie kan instappen in de maatregel voor zover ze aan de voorwaarden voldoet.*

*Meer informatie vindt u op* http://www.werk.be/beleidsthemas/sociale-economie-en-tewerkstelling/sociale-economie/maatwerk

---

## II.18.3 ACTIEPLAN

### 3.1 Handleiding

De leverancier/ dienstverlener maakte een keuze uit de acties uit het menu. Na het invullen van de identificatiegegevens, vult hij/zij het actieplan in zoals in het voorbeeld hieronder bij 3.3 Actieplan. Voor elke actie moeten de vier kolommen volledig en gedetailleerd ingevuld zijn. De leverancier/ dienstverlener kiest zoveel acties tot de vastgelegde score behaald is.

De leverancier/ dienstverlener kan bij de opmaak van het actieplan met vragen, voor bijkomende informatie en voor ondersteuning terecht bij:

Fanny Mestdagh
Adjunct van de Directie
Stad Gent. Departement Duurzame Stedelijke Ontwikkeling en Ondernemen - Stad Gent -Dienst Werk
Keizer Karelstraat 1
9000 Gent
09/266 83 70
fanny.mestdagh@stad.gent

**De leverancier/ dienstverlener dient het ondertekende en gedateerde actieplan in bij de leidende ambtenaar van de dienst die de overheidsopdracht gunt.**

---

### 3.2 Identificatiegegevens

| | |
|---|---|
| **Onderneming**<br>Naam<br>Adres<br>Telefoonnummer<br>GSM-nummer | |

| | |
|---|---|
| e-mail | |

| | |
|---|---|
| **Bedrijfsleider**<br>Naam<br>Adres<br>Telefoonnummer<br>GSM-nummer<br>e-mail | |

| | |
|---|---|
| **Contactpersoon**<br>Naam<br>Adres<br>Telefoonnummer<br>GSM-nummer<br>e-mail | |

### 3.3 Acties

| Actie | Aantal | Tijdstip waarop de actie is gerealiseerd | Score |
|---|---|---|---|
| *<u>Voorbeeld</u>*<br><br>*f.1.1 aanwerving met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur* | *1* | *1 januari 2016* | 50 |
| *i.1 Inschakelen van een sociale economie-onderneming voor een duidelijk afgebakend gedeelte van de opdracht en dit gedurende de volledige duur ervan* | | *31 juni 2017* | 40 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Datum
Naam, functie en handtekening

| |
|---|
| |

## II.19 Illegaal verblijvende onderdanen

Wanneer de opdrachtnemer of onderdienstverlener het in artikel 49/2, vierde lid, van het Sociaal Strafwetboek bedoelde afschrift ontvangt waarmee zij ervan in kennis wordt gesteld dat zij een of meerdere illegaal verblijvende onderdanen van een derde land in België tewerkstelt, onthoudt deze onderneming zich ervan, met onmiddellijke ingang, de plaats van uitvoering van de opdracht nog verder te betreden of nog verder uitvoering aan de opdracht te geven, en wel tot de aanbestedende instantie een bevel in andere zin zou geven.

Hetzelfde geldt wanneer de voormelde opdrachtnemer of onderdienstverlener ervan in kennis wordt gesteld:
- ofwel door de opdrachtnemer of de aanbestedende instantie, dat zij de in artikel 49/2, eerste dan wel tweede lid, van het Sociaal Strafwetboek bedoelde kennisgeving heeft ontvangen die betrekking heeft op deze onderneming;
- ofwel door middel van de in artikel 35/12 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde aanplakking, dat zij een of meerdere illegaal verblijvende onderdanen van een derde land in België tewerkstelt.

De opdrachtnemer of onderdienstverlener is er bovendien toe gehouden een clausule op te nemen in de onderaannemingsovereenkomst die zij desgevallend zou sluiten, op grond waarvan:

1° de onderdienstverlener er zich van onthoudt de plaats van uitvoering van de opdracht nog verder te betreden of nog verder uitvoering aan de opdracht te geven, indien uit een in uitvoering van artikel 49/2 van het Sociaal Strafwetboek opgestelde kennisgeving blijkt dat deze onderdienstverlener een illegaal verblijvende onderdaan van een derde land tewerkstelt;
2° de niet-naleving van de onder 1° gestelde verplichting aanzien wordt als een ernstige tekortkoming in hoofde van de onderdienstverlener, ingevolge waarvan de onderneming is gemachtigd de overeenkomst te verbreken;
3° de onderdienstverlener ertoe is gehouden een soortgelijke clausule als onder 1° en 2° op te nemen in de onderaannemingsovereenkomsten en ervoor te zorgen dat dergelijke clausules ook in de verdere onderaannemingsovereenkomsten worden opgenomen.