

Jaarverslag Sociare

2012



Inhoudstafel

Voorwoord	p. 3
20 jaar Sociare en de toekomstige organisatie ervan	p. 4
Meerjarenplan 2009-2013: acties 2012 – plannen 2013	p. 6
2012 in de verschillende domeinen van Sociare	p. 8
1 Dienstverlening: feiten en cijfers	p. 8
• Advies	p. 8
• Vorming	p. 11
• Bevordering van netwerking	p. 13
• Schematische voorstelling van onze dienstverlening	p. 14
2 Belangenbehartiging: sociale agenda 2012	p. 16
• Thema's in het PC 329.01	p. 16
1 Verlaging drempel oprichting vakbondsafvaardiging	p. 16
2 'Leegmaken' van PC 329.00	p. 16
3 Cao's sectorpensioen	p. 16
4 Cao via-middelenverdeling	p. 17
5 Barema-cao's via-sectoren	p. 17
6 Cao eindejaarspremie	p. 17
• Werkzaamheden PC 329.03	p. 19
• Sociale fondsen, VIVO en if-ic:	p. 19
1 VSPF	p. 19
2 Socialemaribelfonds 329.01	p. 20
3 Fonds risicogroepen en VIVO	p. 20
4 Vormingsfonds lokale diensteneconomie	p. 21
5 Pensioenfonds en sectoraal fonds tweede pensioenpijler	p. 21
• En verder	p. 22
3 Sociare: wie & wat?	p. 23
• Leden	p. 23
• Inspraak	p. 25
• Sociare-team	p. 27
• Representatie	p. 29
Werkgeversbarometer 329	p. 31





Voorwoord

2012 was een feestjaar. 20 jaar bestaat Sociare al. Amper herkenbaar nog voor wie 'de federatie' destijds in het leven riep. Gegroeid, geprofessionaliseerd. Duidelijk beantwoordend aan de behoefte van organisaties aan sociale ondersteuning. Onze eerste missie, de dienstverlening, krijgt algemene waardering. Dat blijkt uit de evaluaties, uit reacties van leden en uit de cijfers die u in dit jaarverslag vindt.

De externe belangenbehartiging, het tweede luik, is een ander paar mouwen. Sociare staat na die 20 jaar weliswaar stevig op de kaart. Maar het sociaal overleg heeft een barst. We maken het mee op sectoraal en intersectoraal vlak, met Sociare, Verso en unisoc. Sociale partners die er (alweer) niet in slagen een nationaal akkoord te bereiken. Die in het grote sociale dossier, de uitwerking van een globaal statuut voor alle werknemers, de mist ingaan. Vakbonden die zich terugtrekken uit het overleg. Werkgeversorganisaties die hun collega's van de social profit buitenspel zetten. Die in de media verkondigen dat het daar niet om 'echte' (want 'gesubsidieerde') werkgevers gaat. Dat die dus geen lastenverlaging nodig hebben en zich niet moeten moeien met het 'echte' sociaal overleg.

De vele crisissen die we doormaken, zetten het sociaaloverlegmodel zwaar onder druk, zoveel is duidelijk. Door diverse oorzaken halen centrifugale krachten en strategieën de bovenhand. Het zwart-witdiscours is maar een symptoom.

En de problemen worden er niet minder om, integendeel. Twee cijfers, over de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Volgens de laatste gegevens zijn in ons land *tweehonderdduizend jonge mensen* werkloos. Jonger dan 35, aan het begin van hun 'loopbaan', maar geen vraag naar hun aanbod.

En als ze hopelijk ooit een job vinden, gaat het in ruim drie gevallen op vier om arbeidstijdsbesteding van laag allooi: zinloos, passief of slopend. Slechts één op vier werknemers heeft een interessante, actieve job.

Als agendapunten voor het sociaal overleg kan dat tellen. Om een steentje bij te dragen tot jobcreatie krijgt onze sector geen middelen, Vlaamse noch federale. Voor het andere probleem moeten we wel thuis geven. Het HIVA-onderzoek naar de in- en uitstroom legt immers een ongemakkelijke waarheid bloot: *onze sector is aantrekkelijk, maar vele instromers keren hem al snel de rug toe*. Niet om het loon, maar om het onthaal, de werkorganisatie, de communicatie.

De onderzoekers bevelen ons aan de focus weg te halen van de oudere werknemers en te richten op de jongeren, met een levensfasebewust personeelsbeleid.

Ook onze leden gaven hun noden wat betreft ondersteuning op, in de *Werkgeversbarometer 329*. Uitdagingen genoeg dus. Sociare gaat ermee aan de slag, intern en in de verschillende sociaaloverlegorganen. Want met elke vroegtijdige uitstroom uit de sector gaat ook geïnvesteerde tijd, energie, goodwill en vertrouwen verloren.





20 jaar Sociare en de toekomstige organisatie ervan

2012: Sociare bestaat 20 jaar. Een reden te meer om een tandje bij te steken in het denkproces over de optimalisatie van de ledeninspraak en de organisatie van Sociare. De Raad van Bestuur besliste eind 2011 immers:

- dat Sociare de dienstverlening blijft uitbouwen, met oog voor kwaliteit en borging
- het beslissingsproces voor de belangenbehartiging te optimaliseren, met een maximale betrokkenheid van de leden
- een voorstel uit te werken tot wijziging van de samenstelling en verkiezing van de Raad van Bestuur

In 2012 starten we met adviesverlening aan de leden aan de Raad van Bestuur via **thematische adviesgroepen**.

Er is een eerste thematische adviesgroep op 24 mei, thema: het sectorconvenant 2013-2014.

Daarnaast blijven we onze leden **informer**en over de dossiers op de sociale agenda, via het e-zine, nieuwsberichten, informatievergaderingen en op de Algemene Vergadering uiteraard.





Op de AV van 24 mei bijvoorbeeld. De oorspronkelijk voor het einde van 2012 geplande (regionale) informatievergaderingen verplaatsen we naar maart 2013. De sectorale sociale onderhandelingen liggen immers enkele maanden stil (zie verder).

De Raad van Bestuur richt ook een **reflectiegroep over sterk werkgeverschap** op.

Op **29 november 2012** feesten 150 leden, stakeholders, bestuurders en medewerkers op 20 jaar Sociare. Het thema: “Werken en tewerkstellen in de socioculturele sector, nu en straks”. Met een professionele presentatie van de eerste resultaten van het HIVA-onderzoek over in- en uitstroom in de sector, ingeblikte interviews met in- en uitstromers, live-reacties van leden-werkgevers in het panel en in de zaal, commentaar van experts, en een voorstelling van de Werkgeversbarometer 329.

Een pianoconcert, hapjes en drankjes, en boeiende babbels sluiten de feestavond af. Nieuwe energie om ons te blijven inzetten voor de socioculturele sector, in een Sociare van de toekomst.

Op www.sociare.be, sociaaljuridische informatie, kennisbank 329, arbeidsmarkt vindt u het rapport van het



HIVA-onderzoek, de interviews en de reportages.

Als bijlage bij dit jaarverslag vindt u de resultaten van de eerste *Werkgeversbarometer 329*.

298 (of vier op tien) leden-werkgevers beantwoordden vragen over de evolutie van de werkgelegenheid in hun organisatie, het organisatieklimaat, de financiële middelen, de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ook peilden we naar noden en verwachtingen wat betreft ondersteuning door Sociare.

De aanbevelingen aan Sociare zetten we om in acties, een eerste keer opgenomen in het jaarplan van 2013. Een stand van zaken in het meerjarenplan 2010-2013 leest u op de volgende pagina.

Ook in 2013 bouwt Sociare voort aan haar toekomstige organisatie. De Algemene Vergadering spreekt zich daar in het voorjaar van 2013 over uit.



Meerjarenplan 2010-2013:

acties 2012 – plannen 2013

1 COMMUNICATIE: interne en externe communicatie van Sociare

onderzoek naar doelstellingen en (hulp)middelen: bv. hoe brengen we de voor de leden nuttige informatie

2012: acties n.a.v. vaststellingen uit reflectiegroep sterk werkgeverschap, dagelijkse werking en werkgeversbarometer:

- optimalisatie van informatie over wat Sociare doet via modelmail aan nieuwe leden en nieuwe contactpersonen met bijhorend wegwijsschema dienstverlening.

En actualisering folder

- start onderzoek nieuwe Sociare-website

- nieuwe wijze rondsturen uitnodiging vormingen en vergaderingen

2013: • start gebruik modelmail met bijhorend schema. Verspreiding folder aan potentiële leden i.k.v. contactsessies

- ontwikkeling nieuwe website met bijhorende mailings en nieuwe structuur E-zine

- leden geven voortaan via ledenportaal op wie de uitnodigingen van de vormingen krijgt

- automatisering inschrijving vormingen

- Sociare belicht in lokale media werkgelegenheid in de sector

2 Verdere professionalisering van het team: consulenten experts in dienstverlening en belangenbehartiging

consulenten werk(t)en zich verder in in de verschillende deelsectoren.

Consulenten doen sinds 2012 zo mogelijk de consulting en procesbegeleiding in hun deelsector(en), om er de praktijk, de werking, de (on)mogelijkheden en de noden te zien.

Zij volg(d)en (pro)actief vergaderingen en dossiers in de confederaties (unisoc, Verso, BCSPPO), paritaire comités en fondsen op

2013: consulenten worden betrokken bij overleg met de steunpunten en sectorfederaties van hun deelsector

3 Kwaliteitsbewaking in de dienstverlening

Crm-systeem:

2012: ingebruikname voor ledenbeheer, actualisatie ledengegevens en registratie dienstverlening

2013: ingebruikname voor uitnodigingen voor vormingen en mailings

Klantentevredenheid: Sociare streeft naar een maximale ledentevredenheid door:

- blijvend verbeteren van **Sociare-vorming en ondersteuning van netwerking** door vorming consulenten, opvolging evaluaties, opzetten nieuwe vormingen, technische ondersteuning en gericht bekendmaken van het aanbod

2013: • opmaak en bekendmaking klachtenprocedure

- onderzoek als input voor optimalisatie: wie bereiken we in de dienstverlening? Samen met de input uit de Werkgeversbarometer houden we de vinger aan de pols in het aanbod van onze vormingen en dienstverlening

- onderzoek naar vormingen voor kleinere organisaties, bv. aansluiten bij initiatieven in de deelsectoren

- gericht bekendmaken van vormingsaanbod zodat leden weten dat ze op Sociare kunnen steunen voor vormingen. Dat elke vormingsbehoefte of -vraag rond tewerkstelling bij Sociare terechtkomt

Actieradius van Sociare: acties in 2012 en 2013

- **‘visionair’ zijn:** evoluties op de arbeidsmarkt blijven opvolgen. O.a. HIVA-onderzoek ivm stromen in de sector

- relatie met KSE (Kenniscentrum Sociaal Europa – vroegere Kleis) samen met sectorfederaties bekijken

- actief opvolgen van **wijzigingen en herstructureringen in deelsectoren, bv. ivm gemeentelijke vzw's**

- leden ondersteunen mbt **overheidsopdrachten**, ism Verenigde Verenigingen en sectorfederaties

- **instrumenten en modeldocumenten** actualiseren en ontwikkelen. modeldocumenten vertalen

2013: • **ondersteunen van beleid mbt medewerkers, leiderschap en organisatie:**

- inspirerende spreker op AV mei 2013 en startmoment

- aanbevelingen HIVA-onderzoek omzetten in acties, ondersteund vanuit fonds risicogroepen

- actief meewerken aan Verso-project ‘ondersteuning medewerkersbeleid’ (opdracht Verso vanuit VIA4)

- evalueren, bijsturen en activeren lerend netwerk organisaties met > 50 werknemers en bijhorend forum.

Opstart lerende netwerken met andere organisaties, eventueel ism steunpunten

- opstart denkgroep over **het nieuwe werken** in socioculturele organisaties

- afspraken tussen **Sociare en de sectorfederaties** ivm samenwerking en rolverdeling,

rekening houdend met nieuwe evoluties



4 Sociale als ledenorganisatie: ledenbinding en ledenwerving

- **macht van het getal** uitspelen. Bepaalde zaken ikv **werkgeverschap en het tewerkstellen van personeel** goedkoper maken. **2012-2013:** verder onderzoek naar mogelijkheden in dit verband
- **feest 20 jaar Sociare** op 29 november 2012. Evaluatie en aanbevelingen in jaarplan en volgend meerjarenplan
- optimalisatie informatie over wat Sociare doet:
2012: standaardmail met wegwijs in dienstverlening aan nieuwe leden en nieuwe contactpersonen en aanpassing folder
2013: contactsessies potentiële leden

5 Optimalisatie inspraak van de leden: opgenomen in proces toekomstige organisatie van Sociare

- 2012:** start adviesverlening van leden aan RvB via thematische adviesgroepen. Informeren van de leden over sociale agenda via informatievergaderingen (cf. AV mei 2012)
- 2013:** adviesverlening door leden aan RvB via thematische adviesgroepen. Eerste regionale informatievergaderingen over sociale agenda

6 Raad van Bestuur: (kern)opdracht en rolverdeling met Bureau en staf: proces toekomstige organisatie van Sociare

- 2012:** start thematische adviesgroepen en informatievergaderingen. Nieuwe interne sectorindeling
- 2013:** algemene Vergadering spreekt zich in het voorjaar uit over de voorstellen van de RvB:
- wijziging samenstelling en manier van verkiezing Raad van Bestuur met oog voor diversiteit wat betreft grootte van organisatie en deelsector
 - oprichting Dagelijks Bestuur
 - wijziging bijdragen collectieve leden

Najaar 2013: verkiezing nieuwe Raad van Bestuur

7 Zorg voor de medewerkers: een voortdurende uitdaging

(opvolgen van) functioneringsgesprekken, coachinggesprekken, taakverdeling, consultantendag, tweedaagse en wekelijks consulentenoverleg blijven hierbij centraal

8 Borging van kennis, informatisering en ledenbeheer

verdere ontwikkeling en ingebruikname van het ledenbeheersysteem
 blijven optimaliseren van ict, website en e-zine

2012: RvB akkoord met de toekomstige taakverdeling van de directie

2013: start kennisoverdracht

9 Financieel beheer: op langere termijn plannen door meerjarenbegroting

opvolging via periodieke budgetcontrole en meerjarenbegroting ter ondersteuning van de langetermijnplanning

2012 in de verschillende domeinen van Sociare

In het voorbije decennium bouwde Sociare haar dienstverlening sterk uit. Het resultaat: professionele, sectorspecifieke dienstverlening in de vorm van eerstelijnsadvies, advies op maat, informatie via diverse kanalen, vorming en ondersteuning van netwerking. Een schematisch overzicht vindt u elders in dit jaarverslag. We hanteren dat voortaan als wegwijzer voor nieuwe leden en nieuwe contactpersonen.

Een uitgebreide toelichting bij de dienstverlening in 2012 leest u hier.

Vervolgens belichten we de belangenbehartiging en krijgt u een overzicht van 'wie en wat?'



1 Dienstverlening: feiten en cijfers

Sociare geeft haar leden service inzake het inzetten van medewerkers in en buiten dienstverband, in de vorm van:

- *advies en info*
 - *eerstelijnsadvies via telefoon en e-mail*
 - *advies op maat*
 - *modellen en instrumenten*
 - *website en SociarE-zine*
- *vorming*
- *organisatie van netwerking*

Advies

- **Eerstelijnsadvies via telefoon en e-mail**

Vragen over courante onderwerpen lossen we op via e-mail of telefoon. Die dienstverlening is gratis.

In 2012 krijgen we **3452 vragen** via telefoon of e-mail. Dat is ongeveer evenveel als in 2011 (3473 vragen).

De top tien van de onderwerpen

1.	arbeidsovereenkomsten (sluiten - beëindigen)
2.	verloning en eindejaarspremie
3.	tijdscrediet & thematische verloven
4.	vakantie en arbeidsvrijstellingsdagen
5.	arbeidsduur
6.	arbeidsreglement
7.	sociale maribel en werkgelegenheidsmaatregelen
8.	sociale verkiezingen en sociaal overleg in de organisatie
9.	soepel inzetten van medewerkers (o.a. 25-dagenregel, studenten, vrijwilligers)
10.	andere afwezigheden

- **Advies op maat: consulting en procesbegeleiding**

Tijdens **eenmalige consulting** bekijken we samen met het lid of de wettelijke bepalingen in de organisatie correct





toegepast worden: controle van het arbeidsreglement, nalezen van de vzw-statuten, toepassing van de loonbarema's, gevolgen van een fusie, invoering van een glijdend werkstelsel. Normaal volstaat daarbij één contact. Voor eenmalige consulting op verplaatsing rekenen we een forfaitaire kostenvergoeding aan van 26 euro (27 in 2013).

Bij **procesbegeleiding** gaat het om een complexere vraag zoals cao-onderhandelingen en onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging, een fusie, collectief ontslag. In die gevallen bespreken we de vraag, zoeken we naar oplossingen en geven we de gewenste ondersteuning. In een intakegesprek gaan we na binnen welke tijdspanne we de verschillende stappen zetten. Is er nood aan verdere begeleiding, dan maken we een offerte op. De intake is gratis, de begeleiding kost 31 euro per uur (32 in 2013). Zijn de vragen in het intakegesprek opgelost en komt er geen verdere begeleiding, dan gaat het om eenmalige consulting.

Voor consulting en procesbegeleiding doen onze leden in 2012 **91 keer** een beroep op Sociare (111 keer in 2011).

De top tien van de onderwerpen

1.	arbeidsreglement (opmaak en procedure)
2.	vzw-wetgeving
3.	verloning
4.	overname en fusies van organisaties
5.	sociaal overleg in de organisatie
6.	arbeidsduur
7.	eindeloopbaan
8.	thuis- en telewerk
9.	einde arbeidsovereenkomst
10.	cao's PC 329 (.01 en 03)

• Website

De ledenwebsite, nieuwsberichten en SociarE-zines zijn belangrijke pijlers in de communicatie met onze leden. Opmerkingen en suggesties van leden, de actualiteit en vragen tijdens eerstelijnsadvies en consulting zorgen





ervoor dat we de website voortdurend aanvullen en optimaliseren. Op de website is veel **informatie vrij beschikbaar**. Alleen leden hebben toegang tot de **toelichting, tips en modellen**.

In 2012 wordt de website overgeplaatst op een andere server, waardoor de website beter toegankelijk is. Daarnaast plannen we in 2013 de opmaak van een nieuwe, flexibere website, met een moderner uitzicht.

• Modellen en instrumenten

Sectorspecifieke modeldocumenten

De leden vinden op onze website een honderdtal modeldocumenten. Nieuwe en gewijzigde wetgeving en vragen tijdens de dienstverlening zorgen ervoor dat ook die rubriek op onze website continu aangepast wordt.

Zo verfijnen we in 2012 ons sectorspecifiek model van arbeidsreglement, waarmee we o.a. tijdens consulting onze leden ondersteunen in het toepasbaar maken van het arbeidsrecht op de concrete werksituatie.

In 2012 starten we bovendien met de Franse vertaling van de meest gevraagde modelinstrumenten. Zo ondersteunen we onze leden met een afdeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nog beter.

Calculator via-middelen

Sociare zorgde er in 2011 voor dat de achterstand in de uitbetaling van de via-middelen ingehaald werd. Sinds 2012 verloopt die uitbetaling sneller en eenvoudiger.

Bovendien vinden onze leden voortaan

op onze website een handige calculator voor hun via-middelen voor de volgende jaren. Een ondersteuning voor de opmaak van hun begroting.

F-XL-werkregister

Het **F-XL-werkregister** blijft populair.

Het helpt de verantwoordelijke, de personeelsadministratie of de individuele medewerker bij het beheer van de flexibele tewerkstelling. Al 118 leden kochten het programma aan. In 2012 kwamen er vier bij.

In 2011 besliste Sociare het register te integreren in het webbased tijdsregistratie-instrument dat de jeugdsector onder regie van Steunpunt Jeugd ontwikkelt. Door een overname van de webontwikkelaar loopt dit proces vertraging op.

Instrument eindejaarspremie

Ook in 2012 biedt Sociare de leden een aangepaste **berekeningstool** voor de eindejaarspremie in **2012**. Een tool voor de eindejaarspremie **vanaf 2013** helpt de leden bovendien bij de opmaak van hun (meerjaren)begroting.

Instrument voor de registratie van vorming

Ook in 2012 kunnen leden voor hun (verplichtingen m.b.t.) vormingsinspanningen een beroep doen op het registratie-instrument. Een welkome hulp:

- bij het invullen van de sociale balans (*organisaties vanaf 20 werknemers*)
- voor de relevante cijfers bij de sectorale cao's vormingsinspanningen (*organisaties met een officiële vakbondsvertegenwoordiging*).
- als overzicht van de gevolgde vormingen in het kader van het vto-beleid



Samenwerking sociale secretariaten

Een betere dienstverlening door de sociale secretariaten, in hun kernopdracht – de loonberekening en -aangifte, is in het belang van onze leden. Sociare stelt in 2012 de deelsite open waar sociale secretariaten de sectorale informatie vinden die relevant is voor hun kernopdracht. Leden kunnen een contactpersoon van hun sociaal secretariaat doorgeven. Zij krijgen van ons een login en paswoord voor de deelsite.

Werkgeverszakboekje

Een **zakboekje voor directie en bestuurders**, met een beschrijving van de rechten en plichten als werkgever, van bij (de voorbereiding van) de aanwerving tot de uitdiensttreding van een werknemer. Het bevat de actuele loonbarema's en een toelichting bij soepele tewerkstellingsvormen: 25-dagenregel, vrijwilligers, freelancers, studenten en kunstenaars. Bij het begin van elk kwartaal staat de geactualiseerde versie op www.sociare.be, sociaaljuridische informatie, werkgeverszakboekje.

Vormingen

Sociare organiseert praktijkgerichte, sectorspecifieke vorming. Als werkgeversorganisatie integreren we er alle sectorale afspraken en aandachtspunten in. Het Sociare-consulententeam neemt de meeste vormingen voor zijn rekening. Voor niet-sociaaljuridische bijscholingen over bijvoorbeeld financieel beleid, commerciële activiteiten en samenwerking tussen organisaties doen we een beroep op externe deskundigen.

Ons aanbod van vormingen evalueren we voortdurend. De feedback door de deelnemers is daarbij van groot belang. In 2012 herhalen we verschillende vormingen maar starten we ook met nieuwe. De wegwijzer in ons dienstverleningsaanbod geeft een overzicht. (zie verder)

Leden op zoek naar een totaaloverzicht kunnen voortaan kiezen uit een **'basiscursus kort'**, een **'snelcursus 329'** en de (achtdaagse) **'basiscursus 329'**.

In 2012 geven we 6 keer een **vorming op maat van een organisatie of sector**.

Een 'praktijkdag over samenwerken tussen organisaties' sloot 2012 af. Een geslaagde dag, met veel informatie en uitwisseling van praktijkervaringen.

Door enkele langdurige afwezigheden verschuiven we twee vormingsinitiatieven naar het voorjaar van 2013.

In 2012 nemen **1311 personen** deel aan onze vormingen, 71 meer dus dan in 2011 (1240). Sociare geeft geen vorming zolang die voorbarig is of als ze niet nodig is. In dergelijke gevallen bewijzen we er de leden immers geen dienst mee. Zo opteren we ervoor geen vorming te organiseren over het 'werkgelegenheidsplan voor 45+ers'.

Onze leden kennen immers al jaren arbeidsvrijstellingsdagen toe aan 45+ers. Daarmee voldoen zij ruim aan de verplichtingen. De procedure van het plan vinden de leden op onze website. Het consulententeam helpt de leden graag met de concretisering van die procedure.



VORMINGEN 2012	Aantal deelnemers
Infosessies	568
Actua (8 sessies)	322
Het aanvullend pensioen van de Vlaamse Socialprofitsector (3 sessies) -> NIEUW	134
Inzetten van vrijwilligers: om het even wie en hoe? (1 sessie) -> NIEUW	40
Wegwijs in btw (2 sessies)	72
Workshops	428
Arbeidsduur en deeltijdse arbeid: de spelregels (1 sessie)	11
Hoe vult u sociale documenten in? (2 sessies)	37
Tijdscrediet (4 sessies)	75
Jaarlijkse vakantie (2 sessies)	38
Afwezigheden om sociale of familiale redenen (2 sessies)	32
(Brug)pensioen en swt (2 sessies) -> NIEUW	48
Wat na de sociale verkiezingen? (2 sessies)	19
Efficiënt onderhandelen met vakbonden (2 sessies) -> NIEUW	18
Tips voor een vlekkeloos ontslag (1 sessie) -> NIEUW	19
Commerciële activiteiten (2 sessies) -> NIEUW	40
Maak van uw arbeidsreglement een handig werkinstrument (2 sessies)	42
De jaarrekening als financieel beleidsinstrument (1 sessie) -> NIEUW	14
Een werknemer meldt zich arbeidsongeschikt: wat dan? (1 sessie)	15
Begrotingsopmaak (1 sessie) -> NIEUW	20
Praktijkdag 'Samenwerking tussen organisaties' -> NIEUW	40
Basiscursus 329	43
Basiscursus 329 Voorjaar 2012 (2 sessies)	28
Basiscursus 329 Najaar 2012 (1 sessie)	15
Snelcursus 329 (2 sessies) -> NIEUW	36
Basiscursus kort (1 sessie) -> NIEUW	21
ActuaPlus	34
Vorming op maat	141
Intellectuele eigendomsrechten	40
Sociale documenten	18
Arbeidsduur	9
Algemene inleiding sectorale regelgeving PC 329	20
Arbeidsduur en tijdsregistratie / sectorpensioen	40
Jaarlijkse en aanvullende vakantie	14



Bevordering van netwerking

Leden leren ook van elkaar. Sociare ondersteunt dat en organiseert netwerksessies waarbij de nadruk ligt op ervaringsuitwisseling.

In 2012 zijn er 6 **middagsessies** (evenveel als in 2011):

- Studentenarbeid (1 middagsessie)
- Hoe diversiteit in uw organisatie bevorderen (2 middagsessies) -> NIEUW
- Kostenvergoedingen (3 middagsessies)

In totaal nemen 85 mensen deel. (110 in 2011)

Tijdens “**Achter de schermen** van BBL” getuigen deelnemers over hun ervaringen wat betreft kantoren van en werken in de 21^{ste} eeuw (25 deelnemers)

In het najaar 2012 vindt een laatste ‘**Boeiende Babbel**’ voor de jeugdsector plaats. Onderwerp: hr-indicatoren in het beleidsplan (i.s.m. Steunpunt Jeugd).

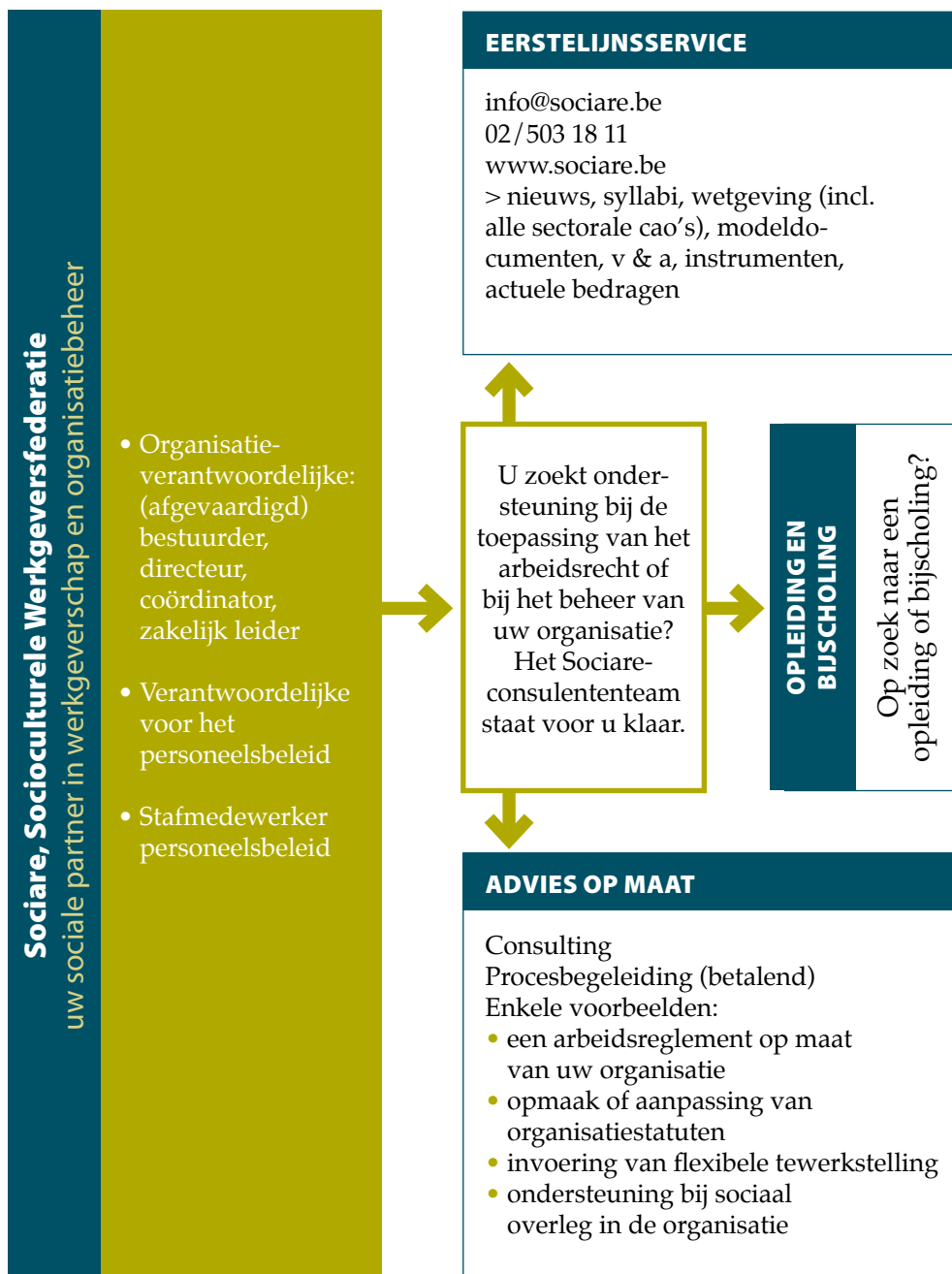
Tegelijkertijd start Sociare gesprekken met De Ambrassade om vanaf 2013 een gezamenlijk aanbod te doen rond ondersteuning van netwerking van leidinggevenden in de jeugdsector.

Ook het **Lerend Netwerk Personeelsbeleid voor organisaties vanaf 50 werknemers** komt in 2012 samen. De deelnemers kiezen telkens een thema. Een digitaal forum is verbonden met het netwerk. Een initiatief dat we in 2013 evalueren en opnieuw activeren. In 2012 belichten we drie onderwerpen:

- Sociaal overleg (12 deelnemers)
- Burn-out voorkomen door talentmanagement: voorstelling boek “*HELP! Mijn batterijen lopen leeg. Een burnout krijg je niet alleen. Kies voor je talent*”, door Guido Vangronsveld, medeauteur. Gevolgd door ervaringsuitwisseling (10 deelnemers)
- Plaats van hr in de organisatie (10 deelnemers)



Schematische voorstelling van onze dienstverlening





met een totaaloverzicht van het arbeidsrecht, toegespitst op PC 329? Als kennismaking of als opfrissing?

Geen of geringe voorkennis van het arbeidsrecht?

- **Basiscursus 329**
diepgaande 8-daagse cursus over de sociale regelgeving, toegespitst op de sector (PC 329.01 en 329.03)
- **Basiscursus 329 kort**
2-daagse snelcursus die u kapstokken en knipperlichten geeft voor de toepassing van de sociale regelgeving in uw organisatie

Algemene kennis van het arbeidsrecht maar nieuw in de sector?

- **Snelcursus 329**
2 -daagse snelcursus die inzoomt op de sectorale sociale regelgeving (PC 329.01 en PC 329.03)

over een bepaald onderwerp?

Wij organiseren geregeld **workshops en infosessies** over arbeidsrecht en organisatiebeheer.

Concreet over o.a.:

- arbeidsreglement
- arbeidsduur
- jaarrekening
- jaarlijkse vakantie
- arbeidsongeschiktheid
- vzw-wetgeving
- soepele tewerkstellingsvormen
- tijdskrediet
- begroting

om de wetgeving en de rechtspraak op de voet te volgen?

- **Infosessie Actua** een halfjaarlijks overzicht van nieuwe wetgeving en rechtspraak in de afgelopen maanden
- **ActuaPlus** een maandelijks update:
 - nieuwe wetgeving en maatregelen
 - (voor)informatie over wetgeving, uit het (inter)sectoraal sociaal overleg
 - rechtspraak
 - thema van de maand

op maat van uw organisatie, uw deelsector?

We organiseren in samenspraak met u een **vorming op maat** van de concrete behoeften van uw organisatie of deelsector, met ruime interactiemogelijkheid.

Over bijvoorbeeld:

- mogelijkheden van loon(kosten)optimalisatie
- aanpassen van een arbeidsreglement om flexibel te kunnen werken
- werken met vrijwilligers, freelancers, occasionele medewerkers

2012 is een woelig jaar voor de belangenbehartiging. Het sociaal overleg verloopt moeizaam. Door de aanslepende onderhandelingen over de cao eindejaarspremie ligt het hele overleg, inclusief het beheer van de sociale fondsen, zelfs enkele maanden stil. Onze principiële houding in het huisvestingsdossier van de sociale fondsen wordt bovendien niet gesmaakt door de andere sociale partners. Gelukkig kunnen we het jaar nog in een redelijk positieve sfeer afsluiten, met een cao over de eindejaarspremie vanaf 2012 en starten ook de vergaderingen in de fondsen opnieuw.

Thema's in het PC 329.01

1. Verlaging drempel oprichting vakbondsafvaardiging

De vakbonden vragen begin 2012 een verlaging van de drempel voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Die ligt momenteel op 20 werknemers, waarbij de werkgever de mogelijkheid heeft om de gedragenheid van de vraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging te laten toetsen. Verder is niets sectoraal geregeld.

Maar de ervaringen op het terrein zijn niet van die aard dat we meer vakbondsafvaardigingen opgericht willen zien. Bovendien bestaat in heel wat organisaties al een personeelsoverleg. Sociare beslist dan ook niet in te gaan op de vraag van de vakbonden.

2. 'Leegmaken' van PC 329.00

Oorspronkelijk bestond enkel het PC 329, het 'nationaal' paritair comité voor de socioculturele sector. Sinds 2005 onderhandelen we echter vooral in de paritaire subcomités, in PC 329.01 en PC 329.03, waar onze leden onder ressorteren.

Alle cao's van voor 2005 zijn gesloten in PC 329. Nieuwe cao's worden bijna allemaal gesloten in de subcomités. In 2012 maken we afspraken met de vakbonden over het leegmaken van het PC 329. En dus het hernemen van de vroegere cao's in de subcomités. Een proces dat echter meer dan puur technisch is en bijgevolg nog lopend.

3. Cao's sectorpensioenen

In 2012 krijgen werknemers uit de Vlaamse socialprofitsectoren voor de eerste maal pensioenfiches. Met daarop voorlopig beperkte bedragen. Naast de cao's die aan de basis liggen van die pensioentoezeggingen van 2006-2010 en 2011, sluit Sociare een cao met de vakbonden voor de rsz-werkgeversbijdragen voor het sectorpensioen in 2012. Ook in 2012 bedraagt de gemiddelde bijdrage 0,24%. Die bijdragen worden geïnd in het 3^{de} en 4^{de} kwartaal met een percentage van 0,48%. Organisaties die aan bepaalde voorwaarden voldoen en een procedure naleven, blijven vrijstelling genieten.



4. Cao via-middelenverdeling

Na verschillende technische en beleidsvergaderingen met de Vlaamse overheid en de vakbonden slaagde Sociare er in 2011 in de verdeling van de via-‘kwaliteitsmiddelen’ (voor vorming, managementondersteuning, extra verlof, av 50+) te bundelen en in een vereenvoudigde, versnelde uitbetaling te voorzien. Daarbij geldt het ‘éénloketprincipe’: elke organisatie krijgt van één instantie de via-middelen. Er komt een timing waarin de middelen in het betrokken jaar zelf nog betaald worden.

In 2012 wordt de achterstand van de voorbije jaren volledig weggewerkt. En met de cao via-middelenverdeling, de inzet van Sociare en van de medewerkers van het fonds risicogroepen krijgen de organisaties ook de middelen voor 2012 in 2012. Enkel wat de eindejaarspremiemiddelen betreft voor de sectoren beroepsopleiding en milieu wordt de timing niet gehaald.

5. Barema-cao's via-sectoren

In de marge van de onderhandelingen van het Vlaams intersectorale akkoord 2011-2015 (VIA4) ondertekenden Sociare en vakbonden in 2011 een protocolakkoord, met de afspraak onderhandelingen te starten over barema-cao's voor de via-deelsectoren waar nog geen dergelijke cao is. Doel is voor die sectoren de baremastructuur die o.a. geldt voor de sector van het sociaal-cultureel werk, in te voeren, tenzij objectieve redenen aantonen dat een aangepast barema nodig is.

In samenspraak met de betrokken bestuurders en leden doet Sociare in 2012 cao-voorstellen voor de deelsectoren cultuurspreiding, milieu en sportfederaties. De onderhandelingen slepen echter aan.

6. Cao eindejaarspremie

In het VIA4 kwamen vakbonden, werkgevers en Vlaamse Regering overeen de eindejaarspremie ‘in de richting van een 13^{de} maand’ te verhogen, in 2012 en nogmaals in 2013. Gezien de lange onderhandelingen die eraan voorafgingen, moet het sluiten van een nieuwe cao eindejaarspremie een formaliteit zijn. De principiële afspraken zijn immers gemaakt, en het VIA4 legt een sociale vrede op.

Maar niets is minder waar. De vakbonden eisen dat organisaties die al een 13de maand betalen, de VIA4-middelen besteden aan een bijkomend voordeel. Ze willen van geen wijken weten, ook niet na een tegemoetkoming van onze kant en de bemiddeling door de voorzitter van het paritair comité. Sociare kan om verschillende redenen niet ingaan op hun eis:

- omdat die afwijkt van het VIA 4. De vakbonden stellen een bijkomende eis. Dat komt neer op het heropenen van de VIA4-onderhandelingen of het is een schending van de in het VIA 4 overeengekomen sociale vrede
- omdat de organisaties die – met een diverse historiek en om diverse redenen – op die dertiende maand vooruitliepen, daar niet voor gestraft moeten worden, integendeel

- omdat de overheid in onze sector sinds enkele jaren stevig aan het besparen is. Vele organisaties zien hun subsidies dalen of stagneren terwijl de (loon)kosten blijven stijgen. Besparen was ook de boodschap van de Vlaamse overheid aan onze sector tijdens de VIA4-onderhandelingen: een uitbreidingsbeleid zit er niet in, besparen is het ordewoord, de VIA4-middelen moeten de pil vergulden. In dergelijke omstandigheden van organisaties eisen dat ze die aan extra voordelen besteden, is een brug te ver. Op de PC-vergadering van 14 december zetten we het laatste argument omstandig uiteen. We tonen aan wat de mogelijke gevolgen zijn voor organisaties en dat diverse VIA-tussenkomsten de kosten niet (meer) dekken. Het zorgt voor witte rook. Er komt een transparantieplicht voor de organisaties met een 13^{de} maand. En Sociare gaat ermee akkoord om in 2013 onderhandelingen te starten over een vakbondsvoorstel van cao over barema-anciënniteit. Overleg

en werkjaar afgesloten, tevreden met het bereikte resultaat en de rechtszekerheid voor de organisaties.

De eindejaarspremie verhoogt daarmee in de meeste deelsectoren met gemiddeld ongeveer 8% van het maandloon in 2012 en (ook ten opzichte van 2011) met gemiddeld ongeveer 25% van het maandloon in 2013. Voor de doelgroepwerknemers is er een eerste opstap naar een premie.

Organisaties die al een 13^{de} maand betalen, lichten hun werknemers toe hoe ze het toegekende bedrag vanuit het VIA besteden aan hetzij een evenredige koopkrachtverhoging en/of een ander voordeel, hetzij het behoud van de koopkracht, hetzij het behoud van de werkgelegenheid. Hebben zij een ondernemingsraad, een preventiecomité of een vakbondsafvaardiging, dan vormt die informatie (conform artikel 30 van het KB van 27.11.1973) over het bedrag en het voorstel van de werkgever de basis van een overleg.

In 2012 (in PC 329.01) gesloten cao's

21 februari 2012	Cao's tweede pensioenpijler: sectorale pensioentoezegging 2006-2010 werkgeversbijdrage 2012
17 april 2012	Cao tot oprichting van vormingsfonds lokale diensteneconomie (zie verder)
25 september 2012	Cao via-middelenverdeling luik kwaliteit (management-ondersteuning, vorming, extra verlof, av-dagen)
23 oktober 2012	Cao's tweede pensioenpijler: sectorale pensioentoezegging 2011 wijziging pensioenreglement
14 december 2012	Cao eindejaarspremie



Na afspraken over een functieclassificatie voor de sector ontwikkelings-samenwerking onder PC 329.03 start in 2012 op vraag van vakbonden en Cessoc, de Franstalige werkgeversfederatie voor de socioculturele sector, een gezamenlijke werkgroep voor PC 329.02 en PC 329.03. Die werkgroep buigt zich over barema's voor de organisaties uit ontwikkelingssamenwerking die behoren tot PC 329.02 en PC 329.03. Daarbij is voor Sociare de specifieke en veranderende, vaak onzekere situatie van die sector het vertrekpunt.

Sociale fondsen, VIVO en if-ic

1. VSPF

VSPF overkoepelt de Vlaamse socialprofitfondsen. Voor onze sector: het fonds risicogroepen, het maribelfonds 329.01 en het fonds 329.01 voor aanvullende financiering 2de pensioenpijler. Daarnaast heeft het een structurele samenwerking (ook wat betreft personeel en organisatie) met VIVO, het 'Vlaams instituut voor Vorming en Opleiding in de socialprofitsector'.

VSPF vormt samen met de koepels van de federale en bicommunautaire fondsen (FE.BI) en de Franstalige fondsen (APEF), met de dienstverlenende koepel (Vesofo/ Afosoc), en met VIVO, if-ic (zie verder) en Selv (studiedienst LBC-non-profit) het "huis" aan de Handelskaai in Brussel. Samen stellen zij ruim honderd mensen tewerk.

In 2012 komen de plannen om dat "huis" elders onder te brengen in een stroomversnelling. Sociare gaat echter



niet akkoord met het voorstel van nieuwe huisvesting, wegens de grootte (overschrijding van de oppervlaktebehoefte), de hoge kostprijs (o.a. door de locatie), de energieprestatie (niet bekend; middelmatig, zo blijkt later) en het financieringsrisico (onzekerheid over de fondsenconstructie). Ook de revisor stelt bij dat laatste punt ernstige vragen. Hij is van mening dat men in de gegeven omstandigheden beter de huurpiste zou onderzoeken. Maar dat is duidelijk geen optie. Dat ondervinden we wanneer Sociare meedeelt dat ze niet wil dat het fonds de aankoop mee financiert, en ze concrete alternatieven voorlegt.

Vesofo verneemt dat de verkoper van het beoogde pand korting wil geven. Op een uitzonderlijke vergadering van alle fondsen en vzw's blijkt dat ook in het fonds ziekenhuizen niet iedereen akkoord gaat. Maar de betrokken organisatie bindt later in. We staan terug alleen. Ons fonds wordt buitenspel gezet, in de VSPF en FE.BI is Sociare de enige tegenstemmer. Vesofo, VSPF, FE.BI en enkele andere fondsen doen een nieuw bod. De eigenaar weigert het. Terug naar



af (voorlopig?). Vesofa krijgt de opdracht andere voorstellen te onderzoeken en de immomarkt op te volgen.

VSPF hervormt in 2012 haar interne structuur. Er komen twee afdelingen: een cel werk, voor de maribelfondsen, en een cel opleiding, voor de fondsen risicogroepen. Die laatste gaat bovendien structureel samenwerken met VIVO. De directeur van VIVO staat in de toekomst in voor de inhoudelijke aansturing van de fondsen risicogroepen. Logisch ook, aangezien VIVO en de fondsen risicogroepen instaan voor de concretisering van het sectorconvenant (zie verder).

2. Socialemaribelfonds 329.01

In het Socialemaribelfonds 329.01 legde Sociare in 2011 met de vakbonden de regels en richtlijnen vast voor de toekenningen vanaf 1 januari 2012. Voortaan gelden toekenningen voor onbepaalde tijd en is maribeltewerkstelling alleen mogelijk met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Andere contracten moesten tegen 1 januari 2012 omgezet zijn, anders vervalt de tussenkomst. Nieuw is ook dat het fonds zich in het najaar uitspreekt over aanvragen voor nieuwe en verhoogde toekenningen en over het eventuele opronden van de bestaande toekenningen. In de storm van de onderhandelingen over de cao eindejaarspremie (zie hoger) zeggen de vakbonden echter alle fondsvergaderingen af. De onzekere financiële cijfers van het fonds gooien extra roet in het eten. De beslissingen worden uitgesteld.

3. Fonds risicogroepen en VIVO

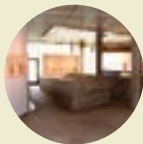
Sociare en de vakbonden beheren in het fonds risicogroepen de 0,10% rsz-werkgeversbijdragen voor risicogroepen van organisaties in PC 329.01 en PC 329.03 (Nederlandse taalrol bij de RSZ). In 2012 zet het fonds risicogroepen de bestaande acties voort:

- tussenkomsten in opleidingen en projecten
- optimalisatie van de werksituatie
- taalondersteuning Nederlands op het werk voor anderstaligen

Het HIVA beëindigt in 2012 het onderzoek over in- en uitstroom in de sector, uitgevoerd in opdracht van het fonds risicogroepen. (zie hoger) Loon blijkt niet het punt: het is nooit de enige reden voor ontslag. De grote uitdaging voor de sector: medewerkers houden door professioneel leiding te geven, te coachen en te communiceren. Jongere medewerkers verdienen meer aandacht. Het HIVA beveelt aan voordelen niet voor te behouden aan oudere werknemers.

Het fonds gaat in 2013 aan de slag met de input, aanbevelingen en voorstellen van acties uit het onderzoek.

VIVO sluit in 2012 een nieuw sectorconvenant met de Vlaamse Regering. Dat bepaalt voor de periode 2013-2014 de acties rond aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, competentiebeleid / levenslang leren en diversiteit. Sociare, via Verso lid van de RvB van VIVO, werkt intensief mee aan de voorbereiding van dat convenant. Gevoed door de input van de Sociare-leden uit



de thematische adviesgroep van mei 2012. De concretisering van de acties uit het sectorconvenant start in 2013 binnen VIVO en het fonds risicogroepen.

VIVO verdeelt ook in 2012 opleidingsmiddelen: 30 euro per vte.

Ten slotte volgen VIVO en Sociare de werkzaamheden met betrekking tot de Vlaamse Kwalificatiestructuur op de voet. Het gaat meer bepaald om de SERV-competentiefiches en de beroepskwalificatiedossiers opgemaakt door het Agentschap voor Kwaliteit in Opleiding en Vorming (AKOV). Voor de nodige expertise in dit dossier doet Sociare een beroep op sectorfederaties, steunpunten en sleutelfiguren uit de verschillende deelsectoren.

4. Vormingsfonds lokale diensteneconomie

Ter uitvoering van het VIA4 richten Sociare en vakbonden in 2012 het Vormingsfonds lokale diensteneconomie op. Dat fonds voorziet met middelen van de Vlaamse overheid in ondersteuning en acties voor:

- versterking van beroepsoverstijgende competenties
- permanente vorming dienstverlenende activiteiten
- loopbaanontwikkeling
- persoonlijke ontwikkelingsplannen
- implementatie van een kwaliteitsmodel

Om zicht te krijgen op de noden en behoeften bevraagt Sociare samen met de Koepel LDE in de zomer van 2012 de

lde-sector.

Door interne onenigheid over de mandaatinvulling en het stilgevalven sociaal overleg, vergadert het fonds pas een eerste maal in 2013. Daarbij krijgen de lde-organisaties uit PC 329.01 de kans om een dossier in dienen voor tussenkomst in vormingen die kaderen in bovenstaande acties. Vanaf 2013 plant het fonds een collectief aanbod voor de hele lde-sector. Meer nieuws volgt dus.

5. Pensioenfonds en sectoraal fonds tweede pensioenpijler

Op 17 april keurt het fonds 329.01 voor de financiering van de tweede pensioenpijler van 70 organisaties de aanvraag om bijdragevrijstelling goed.

De toezichthouder voor de pensioenfondsen, de FSMA, geeft het pensioenfonds van de Vlaamse social profit op 8 mei eindelijk groen licht. Het fonds krijgt ook zekerheid vanwege de Vlaamse overheid over de verdere financiering. De totale bijdragen, verkregen van de Vlaamse overheid en van de werkgeversbijdragen, belopen ondertussen ruim 39 miljoen euro. Zoals bepaald in het financieringsplan wordt in een reserve voor toekomstige bijdragen en kosten voorzien. Dat (financieringsoverschot) bedraagt eind 2012 bijna 10,5 miljoen euro.

Het fonds kent de eerste pensioentoe-lagen toe aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen, voor de periode 2006-2010 (10 euro/trimester/vte) en voor het jaar 2011 (33,75 euro/trimester/vte; 6 euro/trimester/vte voor werknemers van vrijgestelde organisaties). In totaal gaat het

om ruim 28,5 miljoen euro.

Begin oktober verstuurt het fonds de eerste individuele pensioen fiches naar de aangeslotenen. Sociare licht haar leden in. Uitbetaling van pensioenkapitalen (naar aanleiding van pensionering of overlijden) zit er in 2012 nog niet in. De beheerskosten van het pensioenfonds (administratie, loonkosten van de verantwoordelijke, compliance officer, interne auditor, commissaris, portkosten, publicaties, financiële kosten enzovoort) bedragen in 2012 407.357 euro.

Het totale rendement over 2012 bedraagt 3,25 % (het WAP-minimumrendement). Maar eind 2012 deelt Sepia, de verzekeraar die de gelden belegt, mee dat ze dat rendement niet meer kan garanderen. Ze verlaagt het tot 2,25% en stelt als voorwaarde dat ze ook in bedrijfsobligaties mag beleggen, met toepassing van eigen ethische beleggingsprincipes. Na overleg sluit het fonds een aangepast contract met Sepia. Op stortingen na 31 december 2012 garandeert Sepia 2,25% intrest, in 2013 aangevuld - op basis van een middelenverbintenis - met een winstdeelneming van 1%. Sepia mag voortaan in de obligatiecomponent tot 30% in bedrijfsobligaties beleggen, maar moet daarbij op onze eis de Ethibel-regels volgen (Ethibel Excellence universum). Het contract wordt wellicht later heronderhandeld.

En verder

- Onderhandelen unisoc, Verso, BCSPPO en Unipso voort over een protocolakkoord voor samenwerking en onderlinge afspraken wat betreft hun financiering. Voortaan krijgt unisoc immers een substantiële, rechtstreekse subsidie (van de federale overheid) en verdeelt ze die aan de regionale confederaties. Voor Sociare staan de rol en de opdracht van elk van hen centraal. De verdeling van de beschikbare middelen moet het mogelijk maken hun opdracht uit te blijven voeren.
- Neemt Sociare actief deel aan de bestuursorganen en werkgroepen van unisoc, Verso en BCSPPO. En voedt zo mee het federaal, Vlaams en Brussels sociaal overleg en de adviezen aan de federale, Vlaamse en Brusselse Hoofdstedelijke Regering.
- Waakt Verso, die in 2012 haar 15-jarig bestaan viert, over de intersectorale uitvoering van het VIA4. Daarbij start Verso in 2012 het project tot ondersteuning van medewerkersbeleid.
- Werkt Verso, samen met haar ledenfederaties waaronder Sociare, actief mee aan de opmaak van de functieclassificatie van de Vlaamse social-profitsector. Een opdracht voor if-ic, het Instituut voor Functieclassificatie.
- Geeft het maribelfonds 329.03 ook in 2012 nieuwe toekenningen aan sommige organisaties.





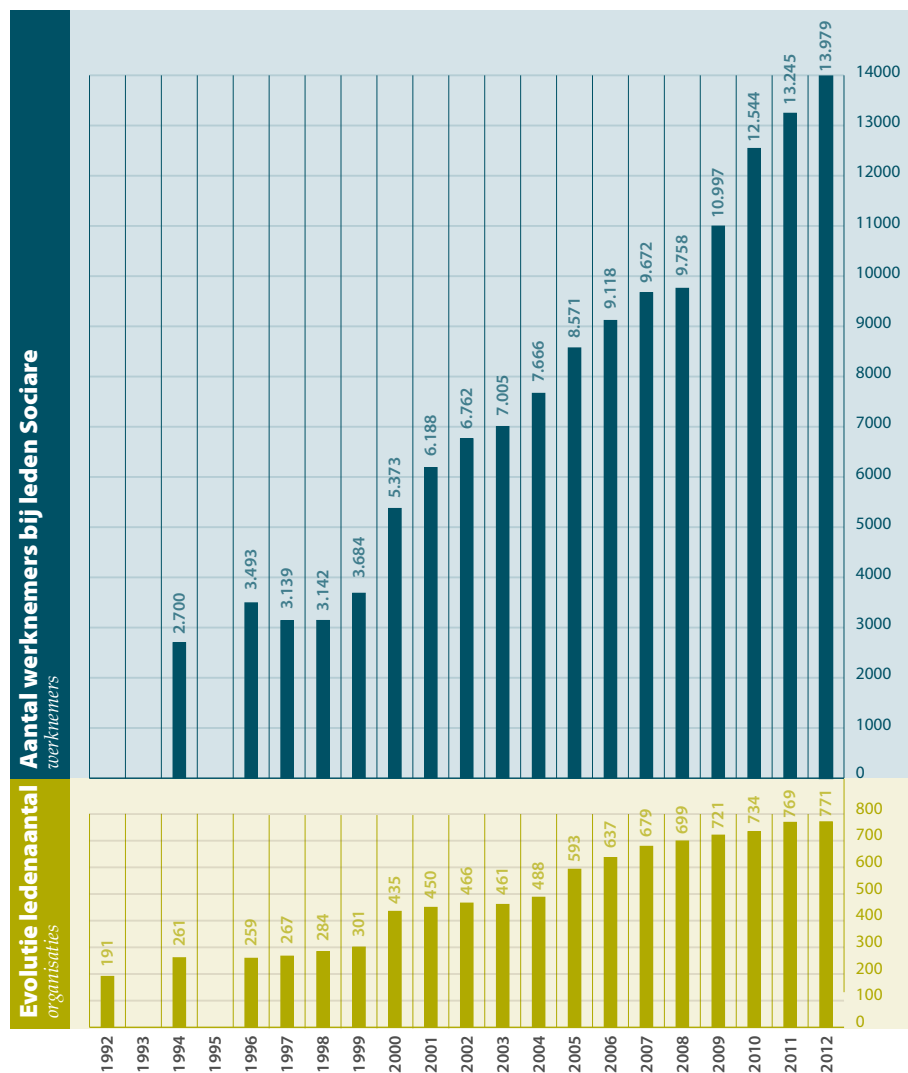
Leden

In 2012 verwelkomt Sociare 20 nieuwe leden. 16 organisaties verlaten ons om diverse redenen: financiële redenen, geen personeel meer, stopzetting van de activiteiten, fusies, overname door een andere organisatie of de gemeente.

De lijst met leden van Sociare vindt u op www.sociare.be.

Sinds 2012 geven de leden zelf de gegevens voor de lidmaatschapsvernieuwing door en beheren zij zelf de contactpersonen bij Sociare voor hun organisatie. Dat alles kan via het ledenportaal, gelinkt aan het nieuwe ledenbeheersysteem.

In onderstaande grafiek ziet u de evolutie van de laatste twintig jaar.



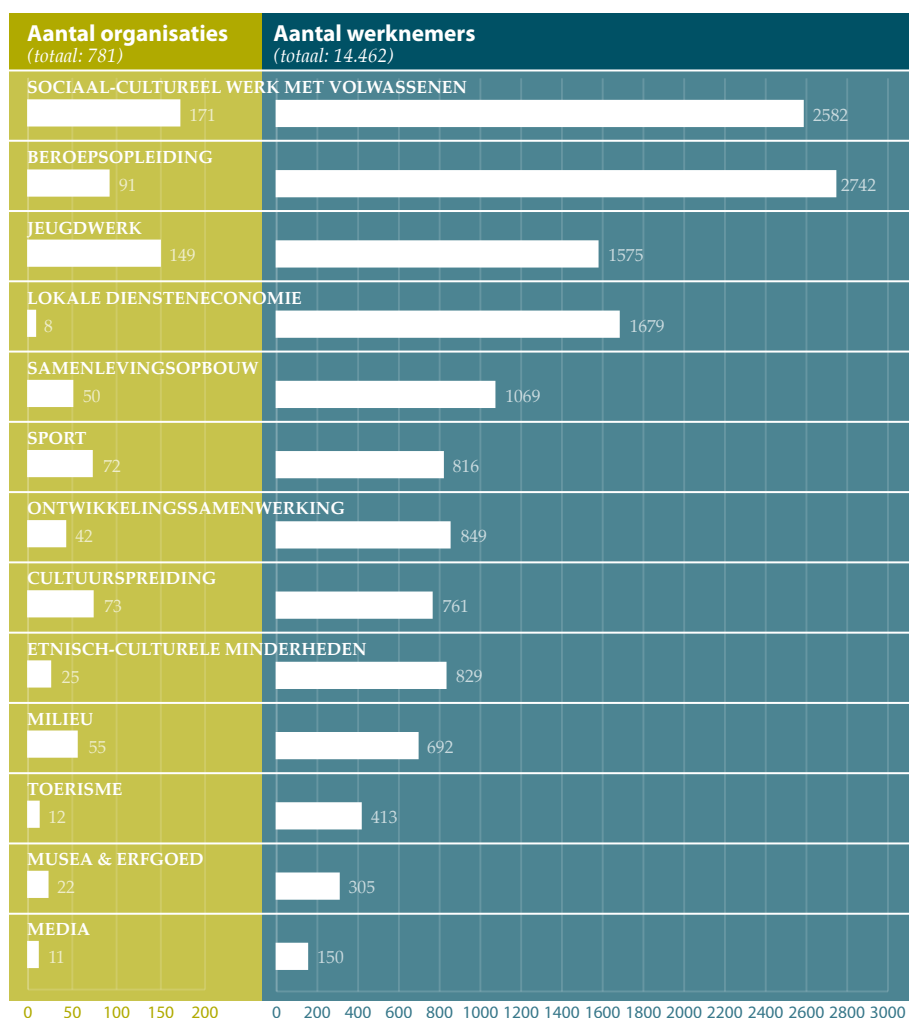


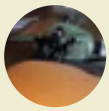
Sociare-leden zijn organisaties uit alle deelsectoren van de **socioculturele sector**. Zij ressorteren onder **PC 329.01** of **PC 329.03**. In 2012 houdt de RvB van Sociare de indeling in deelsectoren binnen de Sociare-werking onder de loep. De socio-

culturele sector evolueert immers voortdurend. Nieuwe deelsectoren 'ontstaan': lokale diensteneconomie en musea en erfgoed. Andere deelsectoren krijgen een andere naam: 'sociaal-cultureel werk met volwassenen' en 'cultuurspreiding'.

Onze leden in cijfers (voorjaar 2013)

Aantal organisaties en werknemers per deelsector





Sociare heeft **drie soorten leden**:

- **Individuele leden** sluiten rechtstreeks aan bij Sociare. Zij hebben stemrecht.
- **Collectieve leden** zijn sectorfederaties, structurele samenwerkingsverbanden of vertegenwoordigende organisaties van een technische bedrijfseenheid. Zij hebben stemrecht en vertegenwoordigen in de AV de leden die via hen toegetreden zijn.
- **Toegetreden leden** treden via een collectief lid toe, dat hen in de AV vertegenwoordigt. Zij hebben geen stemrecht.

De Raad van Bestuur beslist over de aanvaarding van een kandidaat individueel lid of collectief lid.

Sociare is een federatie, een bewuste keuze. Ze maakt geen onderscheid tussen de leden in de dienstverlening. Zo behoudt het team ook voeling met de hele socioculturele sector.

Inspraak

Sociare is een ledenorganisatie en kan ook in 2012 rekenen op veel inzet en steun van de leden in haar inspraakorganen.

- **Algemene Vergadering**: zowel individuele als collectieve leden zetelen in de Algemene Vergadering. Het aantal werknemers, opgegeven voor hun lidmaatschapsbijdrage, bepaalt hun aantal stemmen.

De Algemene Vergadering verkiest vierjaarlijks de Raad van Bestuur en vergadert minstens één maal per jaar, in 2012 op 22 mei 2012. Op de agenda: verslag vorige vergadering, jaarverslag 2011 en jaarprogramma 2012, ontslag en benoeming van enkele bestuurders, goedkeuring jaarrekening en balans van 2011 en ten slotte goedkeuring van

de begroting 2012. De AV sluit af met een uiteenzetting over 'overheidsopdrachten', een gesmaakte, met kennis van zaken gegeven presentatie van Dirk Verbist, FOV-directeur.

- **Raad van Bestuur**: op 22 mei 2012 wijzigt de Algemene Vergadering de samenstelling van de Raad van Bestuur die ze op 17 november 2009 verkoos:
 - **beroepsopleiding**: vervanging Jef Jansen (Levanto – SLN) door Linda Turelinckx (Vokans – SLN)
 - **milieu**: vervanging Lode Conings door Bram Dousselaere (BBL-Vlaanderen)

In 2012 vergadert de Raad van Bestuur 6 keer: 14 februari, 20 maart, 22 mei, 19 juni, 16 oktober, 11 december.

Samenstelling Raad van Bestuur

Voorzitter

- Lieve Van Hoofstadt
(Centrum voor Christelijk vormingswerk)

Beroepsopleiding

- Sylvie De Rore
(Werkervaringsbedrijven WEB)
- Linda Turelinckx (Vokans)
- Marleen Velleman (SLN)
- Herman Verhelst (Groep Intro)

Cultuurspreiding

- Paul Sergier (VVC)

Jeugdwerk

- Kaat De Smet (Chirojeugd Vlaanderen)
- An Van Damme (JES)
- Tom Willox (Formaat)

Lokale diensteneconomie

- Anneleen Peeters (Werkhaven)
- Nadja Vananroye (In-Z)
- Katleen Vermeiren (Manus-Pros)

**Media**

- Lucie De Zutter
(AVS Oost-Vlaamse Televisie)

Milieu

- Bram Dousselaere (BBL)
- Ann Monsaert (Natuurpunt)

Etnisch-culturele minderheden

- Benny Brouwers
(Kruispunt Migratie-Integratie)
- Rudi Meert (BON – Brussels
Onthaalbureau voor inburgering)

Musea & erfgoed

- Eric Krols (M HKA)

Ontwikkelingssamenwerking

- Blanche Boost (ngo-federatie)

Samenlevingsopbouw

- Dirk Masquillier (RISO Vlaams-Brabant)

**Sociaal-cultureel werk
met volwassenen**

- Marc Claes (Boerenbond)
- Fons De Neve (Gezinsbond)
- Veerle De Wandeler (Vormingplus
Antwerpen)
- Bennie Van Belleghem (VIVA-SVV)
- Peter Warson (Centravoc)

Sport

- Geraldine Mattens
(Vlaamse Sportfederatie)
- Liliane Roegies (VLABUS)

Toerisme

- Johan Poplemon (Kon. Maatsch.
voor Dierkunde Antwerpen)

Sociare streeft sinds jaren naar een vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur van minimum 1/3 van het andere geslacht.

Ook in 2012 haalt Sociare een 50/50-man-vrouwverhouding.

De Raad van Bestuur stelt een Bureau samen, duidt de vertegenwoordigers van Sociare in de sociaaloverlegorganen en daarbuiten aan, en bepaalt hun opdracht, bevoegdheid en de onderhandelingsmarge, rekening houdend met de inbreng van de deelsectoren en het collectief belang. Hij beslist ook over de cao's die Sociare in de paritaire comités sluit. Het Bureau en de staf voeren de beslissingen van de beleidsorganen uit en dragen die ook uit in de geëigende sociaaloverlegorganen en instanties.

- **Bureau:** bereidt de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor en voert zijn beslissingen uit.

In 2012 vergadert het Bureau 5 keer: 27 januari, 9 maart, 5 mei, 5 oktober en 23 november.

Samenstelling Bureau
Lieve Van Hoofstadt (<i>voorzitter</i>)
Tom Willox (<i>ondervoorzitter</i>)
Paul Sergier (<i>penningmeester</i>)
Benny Brouwers
Marc Claes
Kaat De Smet
Marleen Velleman
Dirk Vermeulen (<i>secretaris</i>) (<i>directeur</i>)
Bettie Geelen (<i>administratief coördinator</i>)
Anke Grooten (<i>adjunct-directeur</i>)

- **Thematisch adviesgroep:**

Vanaf 2012 gebeurt de adviesverlening van de leden aan de RvB via thematische adviesgroepen. Een eerste heeft plaats op 22 mei. Daarnaast roept Sociare ook enkele thematische adviesgroepen met thema's specifiek voor enkele deelsectoren samen.



Van links naar rechts, achteraan: Zohra Nidlahcen, Zineb El Khatouti, Kristien Musch, Bettie Geelen, Anke Grooten, Griet Van Mol, Stefanie De Ridder en vooraan: Pieter Vanheuverzwin, Bea Vergote, Dirk Vermeulen, Katrien Van Overvelt, Joris Van Win.

Sociare-team

Het consulententeam is de motor van de kwalitatieve adviesverlening en vorming. Samen met de directeur, de administratief coördinator, de adjunct-directeur, de administratieve medewerkster en de logistieke medewerkster brengt het dagelijks de missie van Sociare in praktijk.

De consulenten werken gericht als team. Ze verwerven en onderhouden een gemeenschappelijke, verregaande kennis in de courante domeinen van de sociale wetgeving en een gedegen kennis op een aantal specialistische domeinen. Elke consulent volgt enkele deelsectoren op. De consulenten optimaliseren blijvend de dienstverlening en ondersteunen de belangenbehartiging. Samen met de directeur en de adjunct-directeur nemen de consulenten jaarlijks de werking en hun specialistische kennis-domeinen alsook de eindverantwoordelijkheden onder de loop. En sturen waar nodig bij.

In de eerste helft van 2012 draait het team op volle toeren. Nieuwe vormingsinitiatieven gaan van start, waaronder de 'Snelcursus 329'.

In het najaar van 2012 zijn er twee langdurige afwezigheden, Katrien verwelkomt haar dochtertje en Kristien is na een thuisongeval met complexe polsbreuk enkele maanden afwezig. Door werkverschuivingen en het verlaten van enkele vormingen, en vooral de veerkracht van het team, konden de leden ook in het najaar van 2012 kwaliteitsvolle dienstverlening en vorming genieten. Een grote pluim voor het team.

In 2012 maken de RvB en de directie afspraken over de toekomstige taakverdeling binnen de directie. Reden is de stilaan naderende pensionering van Bettie Geelen. Sociare zal voortgaan met een tweehoofdige directie. De kennis- en taakoverdracht starten in 2013.



Ook al is het een jaarverslag 2012, toch geven we graag de sinds 25 februari 2013 geldende taakverdeling tussen de **consulenten** mee. De consulenten zijn (in volgorde van indiensttreding bij Sociare)

→ **Kristien Musch:**

- eindverantwoordelijk voor de organisatie van vorming voor leden en voor de ondersteuning van het werkgeverschap van de aangesloten organisaties door kansen te bieden tot netwerking
- sectorconsulent jeugd
- specialist sociale verkiezingen, ondernemingsraad, cpbw, vakbondsafvaardiging, via-middelen

→ **Griet Van Mol**

- eindverantwoordelijk voor consulting en procesbegeleiding
- sectorconsulent beroepsopleiding
- specialist cao 32bis, collectief ontslag / sluiting onderneming, vzw-wet en goed bestuur

→ **Katrien Van Overvelt:**

- eindverantwoordelijk voor 'denkgroep het nieuwe werken in socioculturele organisaties' en uitwerking 'macht van het getal'
- sectorconsulent toerisme en media
- specialist mobiliteit, sociale documenten, arbeidsinspectie en strafrecht

→ **Pieter Vanheuverzwijn:**

- eindverantwoordelijk voor arbeidsmarktonderzoek en ledenenquêtes
- sectorconsulent integratie en milieu

- specialist in functieclassificatie, intellectuele eigendomsrechten, preventie en welzijn, overheidsopdrachten, tewerkstelling oudere werknemers, eindloopbaan en eerste pensioenpijler

→ **Zohra Nidlahcen:**

- eindverantwoordelijk voor ledenwerving en -tevredenheid
- sectorconsulent ontwikkelingssamenwerking en samenlevingsopbouw
- specialist in thema's diversiteit en internationale tewerkstelling, loonbeschermingswet, fiscaliteit, loonoptimalisatie, sociale zekerheid

→ **Stefanie De Ridder**

- eindverantwoordelijk voor modeldocumenten en voor opvolging en rapportering van rechtspraak
- sectorconsulent cultuur
- specialist pensioenfonds, sectorale en organisatiepensioenpijler, anti-discriminatie, privacywetgeving

→ **Joris Van Win**

- eindverantwoordelijk voor informatiebeheer, communicatie met de leden en instrumenten
- sectorconsulent sport en sociaal-cultureel volwassenenwerk
- specialist in werkgelegenheidsmaatregelen

→ **Administratief medewerkster:
Bea Vergote:**

verzorgt de ledenadministratie en de boekhouding



→ **Logistiek en administratief medewerkster: Zineb El Khatouti:**
verzorgt het onthaal bij de vormingen en de lokalen, ondersteunt de consulenten administratief

→ **Administratief coordinator: Bettie Geelen:**
verantwoordelijk voor administratief en financieel management

→ **Adjunct-directeur: Anke Grooten:**
staat mee in voor de collectieve belangenbehartiging en de representatie van Sociare, eindverantwoordelijk voor teamcoördinatie, organisatie van het consulentenoverleg, bijscholing van de consulenten, kwaliteitsbewaking, informatiebeheer en communicatie met de leden en samenwerking met externe partners

→ **Directeur: Dirk Vermeulen:**
staat in voor de collectieve belangenbehartiging en de representatie van Sociare en is eindverantwoordelijk voor de dienstverlening en het intern management.

Zorg voor en bijscholing van de medewerkers staan hoog op de agenda van Sociare. De jaarlijkse functioneringsgesprekken, de tweedaagse en het wekelijks consulentenoverleg zijn ondertussen aangevuld met een jaarlijkse consulentendag en enkele informele teammomenten. Om de kwaliteit van de dienstverlening en belangenbehartiging blijvend te optimaliseren biedt Sociare haar medewerkers verschillende opleidingen aan en evalueert zij voortdurend de abonnementen op (online) publicaties.

Representatie

Sociare behartigt de belangen van haar leden in verschillende overlegstructuren.

Vertegenwoordigers van Sociare in de overlegstructuren

PC 329 voor de socioculturele sector

8 effectieve en 8 plaatsvervangende mandaten

Blanche Boost, Benny Brouwers, Marc Claes, Fons De Neve, Kaat De Smet, Bram Dousselaere, Johan Poplemon, Dirk Masquillier, Paul Sergier, Geraldine Mattens, Lieve Van Hoofstadt, Dirk Vermeulen, Marleen Velleman, Peter Warson, Tom Willox

PC 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap

7 effectieve en 7 plaatsvervangende mandaten

Blanche Boost, Benny Brouwers, Marc Claes, Fons De Neve, Kaat De Smet, Bram Dousselaere, Anke Grooten, Johan Poplemon, Lieve Van Hoofstadt, Tom Willox, Dirk Vermeulen, Marleen Velleman, Peter Warson

PC 329.03 voor de federale en bicommunautaire socioculturele organisaties

2 effectieve en 2 plaatsvervangende mandaten

Blanche Boost, Bram Dousselaere, Anke Grooten, Dirk Vermeulen

Fonds Risicogroepen van de socioculturele sector

5 mandaten

Marc Claes, Kaat De Smet, Lieve Van Hoofstadt, Marleen Velleman en Dirk Vermeulen



3

Sociare: wie & wat?



Sociaal Fonds 329.01 tot financiering van de 2^{de} pensioenpijler

5 mandaten

Marc Claes, Kaat De Smet,
Lieve Van Hoofstadt, Marleen Velleman
en Dirk Vermeulen

Sociale maribelfonds PC 329.01

7 mandaten

Lieve Van Hoofstadt, Tom Willox,
Dirk Vermeulen, Marc Claes,
Marleen Velleman, Benny Brouwers,
Anke Grooten

Sociale maribelfonds PC 329.03

3 mandaten

Blanche Boost, Bram Dousselaere,
Anke Grooten

Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen van de Non-Profit Sector (FE.BI)

AV en RvB 1 mandaat

Blanche Boost

Vlaamse Social Profit Fondsen (VSPF)

AV, 3 vertegenwoordigers; RvB,
2 mandaten:

Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen
AV: Anke Grooten

OFP Pensioenfondsen Vlaamse non-profit/Social Profit

AV en RvB: 1 mandaat

Dirk Vermeulen

Unie van Social Profit Ondernemingen (unisoc)

AV, 2 vertegenwoordigers:

Dirk Vermeulen en Anke Grooten

RvB, 1 mandaat: Dirk Vermeulen

Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso)

AV, 2 vertegenwoordigers:

Anke Grooten en Dirk Vermeulen

RvB en Bureau, 1 mandaat:

Dirk Vermeulen

Brusselse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (BCSPO)

AV, 2 vertegenwoordigers:

Dirk Vermeulen en Anke Grooten

RvB en Bureau, 1 mandaat:

Anke Grooten

Economisch en Sociale Raad Brussels
Hoofdstedelijk Gewest, 1 plaatsvervanging
mandaat: Anke Grooten
Platform Sociale Economie: mandaat
ingevuld door Febio en Tracé Brussel

Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding van de socialprofitsector (VIVO)

AV en RvB (plaatsvervangend mandaat,
namens Verso): Anke Grooten





Werkgeversbarometer 329

Sociare bevroeg in oktober '12 haar 766 leden.

298 (39%) werkgevers beantwoordden vragen over de evolutie van de werkgelegenheid in hun organisatie, het organisatieklimaat, de financiële middelen, de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Een van de luiken heeft betrekking op het werkgeverschap. Daarin geven de leden aan wat hen rent in het werkgeverschap en wat hun energie geeft.

Ten slotte beantwoordden ze de vraag welke vorming, bijscholing en ondersteuning door Sociare met betrekking tot het werkgeverschap nodig of nuttig zijn.

Wij danken onze leden voor de respons.

Want door de Werkgeversbarometer 329 kan Sociare de vinger aan de pols houden.

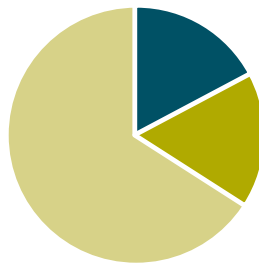
En kunnen we onze dienstverlening en samenwerking met stakeholders nog beter afstemmen op de werkgeversnoden.

Hieronder vindt u de volledige resultaten van de Werkgeversbarometer 329.

1. Werkgelegenheid: evolutie, in- en uitstroom

Verwachte groei (+) of krimp (-) van uw aantal werknemers (arbeidsvolume, voltijdse eenheden dus) in uw organisatie in 2013 in vergelijking met 2012:

-  ik verwacht groei
-  ik verwacht een krimp
-  ik verwacht geen groei noch krimp



De 10 belangrijkste redenen voor vrijwillige uitstroom in 2012

ander werk / vestiging als zelfstandige
tijd voor verandering - op zoek naar nieuwe uitdaging en andere jobinhoud - nood aan groeikans
traject woon-werkverkeer/ job dichterbij huis en gezin - combinatie werk en gezin
onzekere werkomgeving door wijzigingen in sector en subsidies - enkel mogelijkheid deeltijdse job
verloning
werking en beleidslijnen van organisatie
verhuis naar buitenland
te hoge werkdruk - stress
aanvatten van studies
medische redenen

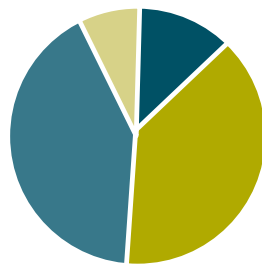
Belangrijkste factoren vrijwillig vertrek volgens werkgevers (meerdere antwoorden mogelijk)

een interessantere jobinhoud in een andere organisatie (53%)
ontevreden over de doorgroeimogelijkheden in de organisatie (40%)
ontevreden over de manier van werken in de organisatie (35%)
een hoger loon in een andere organisatie (35%)
te hoge werkdruk (30%)
ontevreden over verloning (27%)
een job met meer verantwoordelijkheden in een andere organisatie (23%)
ontevreden over de relatie met leidinggevende (11%)
ontevreden over de inhoud van mijn job (10%)
te weinig uitdaging in mijn werk (9%)
het geleverde werk had te weinig impact of resultaat (7%)
te weinig waardering voor mijn werk (6%)
ik werkte onder mijn niveau (5%)

2. Organisatieklimaat

Mijn organisatie kan momenteel haar doelstellingen:

- gemakkelijker halen dan voor 2010
- moeilijker halen dan voor 2010
- geen wijziging
- weet niet / geen antwoord



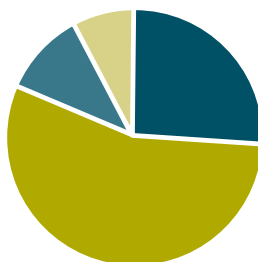
Invloeden op al dan niet beter behalen van de doelstellingen

economische crisis - besparingen op subsidies en onvoldoende subsidies (-)
doeltreffender en efficiënter organisatiebeleid - efficiëntere en goed gekwalificeerde werknemersploeg (+)
concurrentie en vermarkting - regeling overheidsopdrachten en aanbestedingen - 'vertendering' van de sector (-)
stijgende planlast (-)
inzet vrijwilligers (+) (-)
beleid Vlaamse overheid: wijziging en onzekerheid toekomstig beleid (-)
uitstroom (ervaren) werknemers - personeelsswissel (-)
meer subsidies en financiële inkomsten (+)
wijzigingen maatschappelijke context - wijziging profiel doelgroep (+) (-)
aantal werknemers en retentie (+) (-)
av-dagen: vergrijzend personeelsbestand en bijhorende av-dagen 45/50/55+ (-)
langdurige afwezigheden door bv. arbeidsongeschiktheid en loopbaanonderbreking (-)
samenwerking met andere organisaties (+) (-)
daling ledenbestand (-)



Mijn organisatie gaat haar activiteiten in de eerstvolgende jaren wellicht:

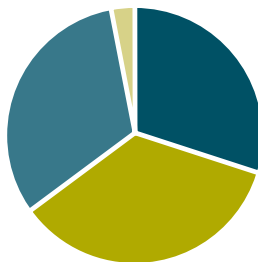
- uitbreiden
- min of meer constant houden
- beperken
- weet niet / Geen antwoord



3. Financiële middelen

De financiële situatie van mijn organisatie is sinds 2009:

- verbeterd.
- verslechterd.
- niet veranderd.
- weet niet / geen antwoord

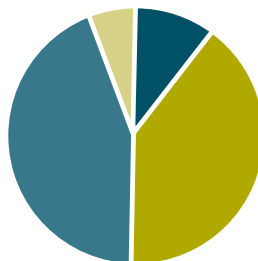


Factoren die financiële situatie beïnvloed(d)en

subsidiedaling - moeilijker toegang tot subsidies - kaasschaaf
economische crisis: minder eigen inkomsten - dalend aantal deelnemers - ledenbestand - daling sponsoring
subsidiestijging
financiële draagkracht organisatie - financieel beleid
stijgende loonkosten
meer eigen inkomsten - stijging sponsoring - stijging deelnemers en leden
stijgende werkingskosten

Ik verwacht dat de financiële situatie van mijn organisatie de eerstvolgende jaren:

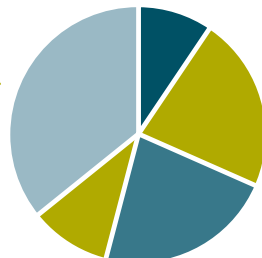
- verbetert
- verslechtert
- min of meer onveranderd blijft
- weet niet / geen antwoord



4. Arbeidsmarkt: de vraag

Het invullen van vacatures voor socioculturele kernfuncties (inhoudelijke functies: sociaal-cultureel werker, jeugdwerker, opbouwwerker, projectmedewerker enz...) **met geschikte nieuwe medewerkers verloopt dit jaar voor mijn organisatie:**

- gemakkelijker dan vroeger
- nog even gemakkelijk
- nog even moeilijk
- moeilijker
- niet van toepassing: geen vacatures dit jaar



Factoren die invullen socioculturele kernfuncties beïnvloeden

groot aantal kandidaat werknemers
moeilijk vinden geschikte kandidaten (competenties, attitude en kennis)
verloning sector
functieprofielen en explicitering jobinhoud
voorwaarden vanuit subsidiërende overheid (bv. gesco)
aantrekkelijke organisatie
aantrekken werknemers uit profitsectoren
imago van Brussel
opleiden door ervaren werknemers

Belangrijkste criteria bij selectie kandidaten socioculturele kernfuncties

werkervaring
talenten en elders (niet op de werkvloer) verworven competenties
inpassing in het team / de organisatiecultuur
opleiding
attitude / ingesteldheid
betrokkenheid bij de organisatiedoelstellingen
maatschappelijk engagement

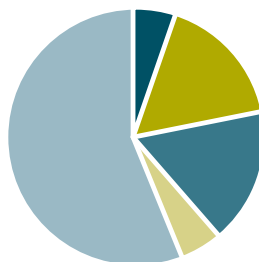
Opleidingen kernmedewerkers

graduaat of bachelor sociaal-cultureel werk
master sociaal werk en beleid
bachelor of master menswetenschappen (bv. agogie, sociologie, pedagogie)
bachelor of master in kunsten, kunstwetenschappen, cultuur(wetenschappen)
master exacte wetenschappen (biologie, burgerlijk of industrieel ingenieur, ...)
bachelor en master toerisme
bachelor sport/ lichamelijke opvoeding
master sport / lichamelijke opvoeding
bachelor kine
master kine
secundair onderwijs



Het invullen van vacatures voor 'ondersteunende' functies (bv. administratie, boekhouding, ict, techniek, onderhoud) met geschikte nieuwe medewerkers verloopt dit jaar voor mijn organisatie:

- gemakkelijker dan vroeger
- nog even gemakkelijk
- nog even moeilijk
- moeilijker
- niet van toepassing: geen vacatures dit jaar



Factoren die invullen ondersteunende functies beïnvloeden

moeilijk vinden van geschikte kandidaten (competenties, attitude en kennis)
groot aantal kandidaat-werknemers
voorwaarden vanuit subsidiërende overheid (bv. gesco)
aantrekkelijke organisatie
imago van Brussel
verloning sector
aantrekken werknemers uit profitsectoren
functieprofielen en explicitering jobinhoud
opleiden door ervaren werknemers
weinig interesse van deze profielen voor de social profit

5. Werkgeverschap: remmen / energie

Belangrijkste energieremmers

administratieve rompslomp, planlast en regelgeving
onzekerheid financiële middelen en subsidies
organisatie(werking) en personeel(beleid)

Belangrijkste energiegevers

missie organisatie - maatschappelijk engagement
maatschappelijke relevantie
enthousiasme en feedback doelgroep
werken met mensen - team - diversiteit van het team
behaalde resultaten en vooruitgang bij doelgroep
zelfstandigheid en flexibele werkomgeving
inzet vrijwilligers
de sector
variatie in de functie



Ravensteingalerij 28

1000 Brussel

Tel. 02 503 18 11

Fax 02 514 57 36

info@sociare.be

www.sociare.be