

**Afdeling Sociale Economie en Werkbaar Werk**

**Dienst Ondersteuning**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 BRUSSEL

[www.socialeconomie.be](http://www.socialeconomie.be)

## Veel gestelde vragen **DUURZAAMHEIDSVERSLAG**



### Inhoud

Waarom dit overzicht van 'Veel gestelde vragen'?	2
<b>Deel I: Duurzaamheidsverslaggeving</b>	<b>3</b>
1. Wat is het doel van een duurzaamheidsverslag?	3
2. Wat is GRI?	3
3. Over welk niveau van de onderneming gaat het duurzaamheidsverslag?	3
4. Over welke indicatoren moet een lokale-diensteneconomieonderneming rapporteren? Hoe vaak? En moet dit via het sjabloon van het Departement WSE?	4
5. Wat als een lokale-diensteneconomieonderneming ruimer wil rapporteren dan wat verplicht is?	4
6. Waar kan inspiratie worden gehaald voor andere dan de verplichte indicatoren?	4
7. Waar is nog meer informatie te vinden over duurzaam ondernemen en duurzaamheidsverslaggeving?	5
8. Hoe wordt de informatie uit de duurzaamheidsrapporten benut voor monitoring en benchmarking?	5
<b>Deel II: De verplichte minimale indicatoren en descriptoren</b>	<b>6</b>
9. Tegen wanneer en hoe moet de rapportering over de minimale indicatoren gebeuren?	6
10. Moet een organisatie met een label lokale diensteneconomie, maar aan wie nog geen contingent doelgroepwerknemers werd toegekend, een duurzaamheidsverslag maken?	6
11. Moet een LDE-organisatie met minder dan 5 VTE doelgroepwerknemers rapporteren over de verplichte minimale indicatoren?	6
12. Over welke indicatoren moet jaarlijks gerapporteerd worden?	6
13. Waarom wordt een indicator of descriptor gevraagd en waar kan ik de gevraagde gegevens vinden?	7









volgens het 'kern'niveau waarbij uitgebreider gerapporteerd dient te worden dan de verplichte minimale indicatoren. Er is op dit moment geen sectorpaspoort uitgewerkt op het niveau van de lokale diensteneconomie maar je kan zeker heel wat inspiratie halen uit [het sectorpaspoort voor de beschutte en sociale werkplaatsen](#).

Daarnaast kan je nog inspiratie opdoen op de [G4-website](#). Wil je je duurzaamheidsverslag ook inzetten als duurzaamheidsinstrument en aan de slag gaan met de SDG's, dan kan je ook terecht op volgende link.de [Sustainable Development Goals \(SDG's\)](#).

**7. Waar is nog meer informatie te vinden over duurzaam ondernemen en duurzaamheidsverslaggeving?**

Het loont zeker de moeite om een kijkje te nemen op de website van het Departement Werk en Sociale Economie rond duurzaam ondernemen: [www.mvovlaanderen.be](http://www.mvovlaanderen.be). Deze website is een start- en ontmoetingsplaats voor iedereen met een interesse in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hij bevat een ruim aanbod van instrumenten waaronder duurzaamheidsverslaggeving en informatie over verschillende thema's met als doel organisaties te helpen om mvo in de praktijk om te zetten.

**8. Hoe wordt de informatie uit de duurzaamheidsrapporten benut voor monitoring en benchmarking?**

Het Departement WSE verzamelt de gegevens van alle duurzaamheidsrapporten in een jaarlijkse **sectorfoto**. Die geeft informatie op sectorniveau over tewerkstelling, doorstroom, maatschappelijke inbedding, ... Met deze informatie kan het LDE-decreet worden **opgevolgd en gemonitord**. Zo kan de meerwaarde van de sector en van duurzaam ondernemen in Vlaanderen zichtbaarder worden gemaakt.

Daarnaast kan de informatie worden benut voor benchmarking: elke lokale-diensteneconomie-onderneming kan ervan gebruik maken om haar duurzaamheidsprestaties te vergelijken met andere lokale diensteneconomieondernemingen.





### 13. Waarom wordt een indicator of descriptor gevraagd en waar kan ik de gevraagde gegevens vinden?

Tabblad	Indicator / descriptor	Toelichting	Waar te vinden?
inschakeling doelgroep	<b>Aantal doelgroepwerknemers op 31/12 uitgedrukt in personen en VTE per leeftijdsgroep en per geslacht</b>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u></p> <p>Een zicht geven op de evolutie van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers, opgesplitst naar geslacht en leeftijd. Dit is een belangrijke bron van informatie voor een leeftijds- en genderbewust personeelsbeleid.</p> <p><u>Begrippen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Doelgroepwerknemer</i> Dit is de werknemer in het inschakelingstraject, die door de VDAB werd geïndiceerd en toegeleid naar een tewerkstelling in de lokale diensteneconomie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DmfA-aangifte</li> <li>- Sociale balans</li> <li>- Sociaal secretariaat</li> </ul>
	<b>Aantal door de doelgroepwerknemers <u>gepresteerde uren</u> per kalenderjaar</b>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u></p> <p>Een zicht geven op de evolutie van de productiviteit van de doelgroepwerknemers binnen de organisatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DmfA-aangifte</li> <li>- Sociale balans</li> <li>- Sociaal secretariaat</li> </ul>
	<p><b>Ziektepercentage voor kortdurend verzuim (0-1 maand)</b></p> <p><i><u>Dit percentage wordt automatisch ingevuld wanneer je de onderliggende parameters hebt ingevuld.</u></i></p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u></p> <p>Een indicatie geven van het kortdurende verzuim binnen je organisatie. Als werkgever kan je de benchmarkcijfers van Securex gebruiken om het absentisme te evalueren.</p> <p><u>Berekening van de indicator</u></p> $\frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de eerste maand van afwezigheid}}{\text{Theoretisch aantal te presteren werkdagen}} * 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DmfA-aangifte</li> <li>- Sociale balans</li> <li>- Sociaal secretariaat</li> </ul>



### Begrippen en onderliggende parameters

- Aantal afwezigheidsdagen door ziekte van de doelgroepwerknemers tijdens de eerste maand van elke afwezigheid (kort of lang) tijdens het jaar waarover gerapporteerd wordt.
- Theoretisch aantal te presteren werkdagen op jaarbasis  
Het kalenderjaar 2017 telt 260 te presteren werkdagen voor een voltijdse equivalent. Feest- en vakantiedagen beschouwen we als te presteren omdat ze betaald zijn door de werkgever.  
Dit geef je weer volgens het afgesproken arbeidsregime. Bij het bepalen van dat aantal te presteren werkdagen houden we rekening met de begin- en/of einddatum van een arbeidscontract. Een voltijdse medewerker van wie het contract beëindigd werd op 14 januari, telt 10 te presteren werkdagen in 2017. Voor deeltijdse medewerkers tellen we het aantal dagen waarop ze geacht worden te presteren, onafhankelijk van het aantal te presteren uren per dag: 50% verdeeld over 5 voormiddagen geeft 5 te presteren werkdagen per week, terwijl 50% verdeeld over maandag, dinsdag en woensdagvoormiddag 3 te presteren werkdagen per week betekent. Naast de deeltijders zijn er ook medewerkers die gedurende 6 of zelfs 7 dagen per week werken, maar die het aantal uren per week van een voltijdse medewerker niet overschrijden. We werken hier volgens hetzelfde principe als voor de deeltijders. Het aantal te presteren dagen per week is in dit geval 6 of 7 in plaats van 5.
- Aantal afwezigheidsdagen  
Dit is het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen per kalenderjaar. Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absentisme.

*Let wel, we kijken voor de berekening van het aantal afwezigheidsdagen enkel*

*- naar de doelgroepwerknemers*

*- naar het absentisme door ziekte en privéongevallen*

*(dus niet naar het absentisme door arbeidsongeval, zwangerschap, gewettigde afwezigheid en ongewettigde afwezigheid).*





<p><b>Ziektepercentage voor langdurend verzuim (&gt; 1 maand)</b></p> <p><i>Dit percentage wordt automatisch ingevuld wanneer je de onderliggende parameters hebt ingevuld.</i></p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u> Een indicatie geven van het langdurende verzuim binnen je organisatie.</p> <p><u>Berekening van de indicator</u>  <math display="block">\frac{\text{Aantal afwezigheidsdagen door ziekte tijdens de eerste maand van afwezigheid}}{\text{Theoretisch aantal te presteren werkdagen}} * 100</math></p> <p><u>Begrippen en onderliggende parameters</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aantal afwezigheidsdagen</u> van de doelgroepwerknemers door ziekte tijdens de tweede tot de twaalfde maand van elke afwezigheid tijdens het jaar waarover gerapporteerd wordt.</li> <li>• <u>Theoretisch aantal te presteren werkdagen</u> per kalenderjaar. Dit geef je weer volgens het afgesproken arbeidsregime.</li> <li>• <u>Aantal afwezigheidsdagen</u> Het totaal aantal niet-gepresteerde werkdagen per kalenderjaar. Een werkdag beschouwen we als niet-gepresteerd vanaf één uur absentisme.</li> <li>• <u>Een kalenderjaar</u> telt in 2017 260 te presteren werkdagen voor een voltijds equivalent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DmfA-aangifte</li> <li>- Sociaal secretariaat</li> </ul>
<p><b>Aantal VTE doelgroepwerknemers dat per kalenderjaar per activiteit wordt ingeschakeld</b></p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u> Een zicht geven op de evolutie van de inschakeling van het aantal doelgroepwerknemers per activiteit. Deze informatie is belangrijk om een zicht te krijgen op de sectoren waarbinnen de trajecten georganiseerd worden en naar welke beroepsprofielen ze leiden.</p> <p><u>Bepaling van de indicator</u> Aantal VTE's weergeven conform de toestand op 31/12, dus <i>geen</i> gemiddelden berekenen.</p>	



		<p><u>Begrippen en onderliggende parameters</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Activiteit</u> Het gaat om de activiteiten uit de lijst die je in het excel-sjabloon onderaan in het tabblad 'Inschakeling' vindt.</li></ul>	
--	--	---	--



Begeleiding doelgroep	<p><b>Aantal gepresteerde begeleidingsuren</b> per kalenderjaar</p> <p><b>Aantal begeleiders</b> uitgedrukt in personen ('koppen') en VTE</p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u> Een zicht geven op de omvang van de begeleiding.</p> <p><u>Berekening van de indicator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aantal gepresteerde begeleidingsuren op jaarbasis</u> = aantal uren specifiek voor begeleiding zoals opgenomen in het contract van de begeleider (of een realistische inschatting) op weekbasis * 52.</li> <li>• <u>Aantal begeleiders</u> = aantal personen ('koppen') en VTE's die ofwel over de vereiste kwalificatie beschikken ofwel 2 jaar ervaring kunnen voorleggen ofwel beschikken over een door de minister aanvaard ervaringsbewijs.</li> </ul> <p><u>Begrippen en onderliggende parameters</u></p> <p><u>Kwaliteitsvolle begeleiding</u> dit omvat minstens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de opmaak en jaarlijkse evaluatie van het POP en competentieprofiel;</li> <li>○ coaching door een gekwalificeerde begeleider;</li> <li>○ versterking van de competenties van de doelgroepwerknemer in functie van zijn POP en competentieprofiel;</li> <li>○ interne informatiedoorstroom en doorverwijsfunctie bij problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;</li> <li>○ de aanlevering van informatie over het functioneren van de doelgroepwerknemer met het oog op zijn doorstroom en externe evaluatie;</li> <li>○ en de preventieve en remediërende aanpassing van de arbeidsomgeving van de doelgroepwerknemer.</li> </ul> <p>(LDE-decreet art.11 , lid 1)</p>	
opleiding doelgroep	<p><b>Aantal gevolgde opleidingsuren</b> door de doelgroepwerknemers per kalenderjaar</p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u> De belangrijkste tendensen in de opleidingsinspanningen in kaart brengen.</p> <p><u>Berekening van de indicator</u></p>	<p>Sociale balans: informatie over het aantal uren opleiding die tijdens</p>



	<p>Aantal gevolgde opleidingsuren = de som van de uren onder Sociale Balans-codes 5802, 5812, 5822, 5832.</p> <p>Indien je de uren voor de doelgroepwerknemers niet apart hebt geregistreerd, mag je een verdeelsleutel toepassen.</p> <p><u>Begrippen en onderliggende parameters</u></p> <p>Onder opleiding wordt begrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>voortgezette beroepsopleidingen:</b> door één of meerdere werknemers gevolgde opleidingen, die op voorhand gepland werden en die de kennis van de werknemers vergroten of hun vaardigheden verbeteren. De opleidingen moeten volledig of gedeeltelijk gefinancierd worden door de onderneming.</li> <li>- <b>formele</b> voortgezette beroepsopleidingen: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is.</li> <li>- <b>minder formele en informele beroepsopleidingen</b> de vormingsactiviteiten, andere dan die hierboven bedoeld, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Vaak wordt de inhoud gekozen volgens de individuele behoefte van de werknemer op de werkplek en omvat ze o.a. on-the-job-training, coaching, zelfstudie,...</li> </ul> <p>Voor meer informatie over opleidingen kan je terecht op de website van de nationale bank <a href="http://www.nbb.be">www.nbb.be</a> in de balanscentrale.</p>	<p>het boekjaar werden gevolgd.</p>
<p><b>Opleidingen gevolgd door de doelgroepwerknemers per kalenderjaar</b></p>	<p><u>Bedoeling van de descriptor</u></p> <p>Een overzicht geven van de opleidingen die werden gevolgd door doelgroepwerknemers.</p> <p><u>Begrippen</u></p> <p><u>Opleidingen</u></p> <p>Dit zijn zowel vaktechnische als persoonsgebonden vormingen of opleidingen rond veiligheid, rijbewijzen, ...</p>	



		Deze opleidingen moeten ook vermeld staan in het POP van de doelgroepwerknemer.	
loopbaan en doorstroom	<p><b>Aantal doelgroepwerknemers dat in dienst is getreden tijdens het kalenderjaar</b></p> <p><b>Aantal doelgroepwerknemers dat uit dienst is getreden tijdens het kalenderjaar</b></p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u></p> <p>Een beeld geven van het verloop van je doelgroepwerknemers (aantal koppen) binnen je organisatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimona-aangifte</li> <li>- Sociale balans</li> <li>- Sociaal secretariaat</li> </ul>
	<p><b>Aantal doelgroepwerknemers dat intern is doorgestroomd tijdens het kalenderjaar</b></p> <p><b>Aantal doelgroepwerknemers dat extern is doorgestroomd tijdens het kalenderjaar</b></p>	<p><u>Bedoeling van de indicator</u></p> <p>Een zicht geven op de doorgroei van je doelgroepwerknemers via interne of externe doorstroom.</p> <p><u>Begrippen en onderliggende parameters</u></p> <p><u>Interne doorstroom</u></p> <p>Dit is de doorstroom op jaarbasis die binnen de eigen organisatie plaatsvindt en waarbij een doelgroepwerknemer naar een andere, meer uitdagende functie doorstroomt <b>zonder of met minder</b> ondersteuning dan die aangeboden wordt in het kader van de lokale diensteneconomie.</p> <p><u>Externe doorstroom</u></p> <p>Dit is de doorstroom van een doelgroepwerknemer naar een bedrijf in het normaal economisch circuit.</p> <p>Een doelgroepwerknemer met een nog lopend doorstroomtraject kan je hier niet mee rekenen, omdat hij nog in dienst is bij de organisatie.</p>	



milieu-impact	Eén relevante <b>milieu-indicator</b> naar keuze	<u>Bepalen van de indicator</u> Je kiest een voor jou relevante indicator, bijvoorbeeld het gasverbruik in m <sup>3</sup> of het waterverbruik in m <sup>3</sup> , of kg afval, aantal kilometer dienstverplaatsingen met de fiets, ... In het sector-mvo-paspoort kan je hierover meer informatie terugvinden voor de activiteiten mailing, groenzorg, facility, productie, bouw en recyclage.	
maatschappelijke inbedding	Alle <b>belanghebbenden</b> die werden betrokken op het niveau van de sui-generisafdeling	<u>Bedoeling van de descriptor</u> Een overzicht geven van de betrokken belanghebbenden.  <u>Begrippen</u> Belanghebbenden kunnen zowel vrijwilligers, overheden, middenveld-organisaties, bedrijven uit de sociale en reguliere economie, ... zijn, die je betrokken hebt bij de uitvoering van je LDE-project en bij de inschakeling van je doelgroepwerknemers.	
	De aanpak van de <b>stakeholdersdialoog</b> op het niveau van de sui-generisafdeling	<u>Bedoeling van de descriptor</u> Een beeld geven van de vorm en frequentie (vb. jaarlijks, wekelijks,...) waarmee je op het inschakelingsniveau in dialoog gaat met je stakeholders. Dit kan bijvoorbeeld zijn via structureel overleg, netwerkmomenten, vertegenwoordiging in raden van bestuur, bevraging van externe stakeholders, ....	
economische en financiële prestatie	Alle <b>financiële steun</b> van een overheid op het niveau van de sui-generisafdeling per kalenderjaar	<u>Bedoeling van de indicator</u> Een overzicht geven van de totale kosten en inkomsten van het LDE-project op het niveau van het inschakelingstraject. Je hoeft dus zeker niet alle kosten en inkomsten van de lokale dienst (vb. thuiszorg) in kaart te brengen.	Boekhouding

