

**INFOBROCHURE SOCIALE MARIBEL VOOR DE DIENSTEN GEZINSZORG VAN DE VLAAMSE
GEMEENSCHAP
PC 318.02**

Inhoud

1 ALGEMENE BEPALINGEN	2
1.1 Wat is de Sociale Maribel?	2
1.2 Hoe werkt het systeem Sociale Maribel?	2
1.3 Aan welke voorwaarden moet een werkgever voldoen om middelen van het fonds te kunnen benutten?	2
1.4 Hoe wordt het arbeidsvolume gecontroleerd?	3
1.5 Hoeveel subsidies kan een werkgever krijgen?	4
1.6 Hoe wordt de financiële tussenkomst gecontroleerd?	4
1.7 In welke gevallen kan het fonds geld terugvorderen?	5
2 SPECIFIEKE BEPALINGEN PC 318.02	5
2.1 Toetredingsvoorwaarden van het fonds	5
2.2 Basisprincipes verdeling bijkomende middelen	5
2.3 Hoeveel subsidies kan een werkgever ontvangen op basis van toegekende en gerealiseerde vte?	8
2.4 Werkprocedure	8
2.5 Jaarlijkse financiële afrekening	8
2.6 Controleprocedure op de maximale loonkost	9
2.7 Controleprocedure op het arbeidsvolume	9
a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?	9
b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:	10
2.8 Data die gerespecteerd dienen te worden	12
3 BEKNOPTE HISTORIEK FSM PC 318.02	12
3.1 Historiek	12
3.2 Evolutie van de uitgekeerde subsidies op basis van toegekende en gerealiseerde VTE en projectsubsidies (deeltijds leren/deeltijds werken, Penhouderschap, project 3030 en VIA Vorming Hogerop)	16
3.3 Evolutie van de dotatie sinds 2003	18
4 SAMENSTELLING RAAD VAN BEHEER FONDS SOCIALE MARIBEL PC 318.02	19
5 CONTACTGEGEVENS	20

1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Wat is de Sociale Maribel?

De Sociale Maribel is een federale tewerkstellingsmaatregel voor de non-profitsector.

Haar doel is tewerkstelling in de non-profitsector bevorderen.

Bijkomende arbeidsplaatsen verbeteren de kwaliteit van de dienstverlening en verlagen de werkdruk voor het personeel in de non-profit.

Wettelijk kader:

- KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector en dit met betrekking tot alle werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of subcomité van de non-profitsector.
- Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

1.2 Hoe werkt het systeem Sociale Maribel?

De werkgevers creëren nieuwe arbeidsplaatsen die gefinancierd worden via patronale bijdrageverminderingen.

Wat betekent dit?

Elke werknemer die per kwartaal minstens 50 percent presteert van het aantal arbeidsuren of arbeidsdagen die gelden voor een voltijdse betrekking, geeft recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen.

Deze vermindering bedraagt op heden € 405,79 per werknemer en per kwartaal.

De globale opbrengst van deze bijdragevermindering wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid per (sub)sector via een dotatie overgemaakt aan de verschillende bevoegde sectorale fondsen Sociale Maribel, m.a.w. elk fonds krijgt een jaarlijkse dotatie van de RSZ.

Deze dotatie wordt dan door het Fonds Sociale Maribel herverdeeld onder de werkgevers, op basis van een aantal door de beheerders vooraf vastgelegde principes.

1.3 Aan welke voorwaarden moet een werkgever voldoen om middelen van het fonds te kunnen benutten?

a) Voorwaarden per sector

In de eerste plaats moet de werkgever vallen onder het toepassingsgebied van één van de paritaire comités, zoals opgesomd in het KB van 18 juli 2002.

Verder moet er in het betreffende paritaire comité een **Collectieve Arbeidsovereenkomst** afgesloten zijn, die goedgekeurd is door de ministers van Werk en van Sociale Zaken en die volgende elementen bevat:

- de verbintenis om de dotatie integraal aan te wenden voor de financiering van bijkomende tewerkstelling
- maatregelen om bovenstaande bepaling te waarborgen
- een strikt tijdschema met betrekking tot de realisatie van de netto toename van de tewerkstelling (de periode voorafgaand aan invulling mag maximaal 6 maanden bedragen)
- een toelichting van de inlichtingen die de werkgever moet verstrekken aan het Sectoraal Fonds Sociale Maribel
- controlemechanismen op de besteding van de middelen, opgesteld door het Sectoraal Fonds Sociale Maribel

Vervolgens moet elk sectoraal fonds een **werkingsdocument** hebben, dat goedgekeurd is binnen de raad van beheer en dat minstens volgende elementen bevat:

- de toekenningscriteria
- de wijze waarop de toekenning van bijkomende tewerkstelling wordt verdeeld over de kandidaat-werkgevers
- het percentage, de frequentie en het ogenblik van betaling van de financiële tussenkomst
- de lijst van informatie door de werkgever te leveren aan het fonds
- de beoordeling van structurele arbeidsvolumedalingen
- de lijst van documenten die de werkgever aan het fonds moet bezorgen die nodig zijn voor de controle van het loonplafond (in het geval er zo'n plafond is voorzien in de cao of het raamakkoord)

Tenslotte moet er per (sub)sector een netto aangroei zijn van het personeelsbestand uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

b) Voorwaarden op het niveau van de werkgever

Algemeen kan men zeggen dat elke individuele werkgever moet voldoen aan de vereiste van een netto toename van het arbeidsvolume. Het arbeidsvolume van het jaar X wordt vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren X-1 en X-2. Als het arbeidsvolume van het jaar X hoger is dan of gelijk aan het arbeidsvolume van het jaar X-1 of X-2, wordt het arbeidsvolume aanvaard.

Ligt het arbeidsvolume van het jaar X lager dan beide voorgaande jaren, dan vraagt het fonds aan de werkgever hiervoor een verantwoording.

Specifieke voorwaarden kunnen door de fondsen zelf bepaald worden.

1.4 Hoe wordt het arbeidsvolume gecontroleerd?

Het arbeidsvolume wordt op 3 niveaus gecontroleerd

- Het paritair (sub)comité: daar gebeurt een globale controle van het arbeidsvolume van het afgelopen jaar (Art 50 § 3)
- Het fonds: Het arbeidsvolume van het jaar X wordt vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren X-1 en X-2. Als het arbeidsvolume van het jaar X hoger is dan of gelijk aan het arbeidsvolume van het jaar X-1 of X-2, wordt het arbeidsvolume aanvaard. Ligt het

arbeidsvolume van het jaar X lager dan beide voorgaande jaren, dan vraagt het fonds aan de werkgever hiervoor een verantwoording (Art. 50 § 2)

- De individuele werkgever is in geval van een structurele daling van het arbeidsvolume verplicht het fonds hiervan **vooraf** schriftelijk op de hoogte te brengen (Art. 14)

1.5 Hoeveel subsidies kan een werkgever krijgen?

De subsidies die aan de werkgever gegeven worden, mogen nooit groter zijn dan de loonkost van de gesubsidieerde werknemers. Verder wordt de Maribelsubsidie beperkt tot de respectievelijke subsidieplafonds.

Wat verstaat men onder 'loonkost'?

Dit is het brutoloon van de werknemer verhoogd met de werkgeversbijdragen voor de Sociale Zekerheid. Het brutoloon omvat het loon plus alle vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen alsook deze verschuldigd krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair orgaan waaronder de werkgever ressorteert.

Kosten die niet direct verbonden zijn aan de verloning van de werknemer zijn uitgesloten (bv. arbeidsongevallenverzekering, arbeidsgeneeskunde, kosten sociaal secretariaat,...)

Sociale voordelen die door een sectorale cao toegekend zijn, kunnen dan weer wel door de Sociale Maribel gesubsidieerd worden. Een voorbeeld van dit laatste zijn cao's i.v.m. vakantiegeld, eindejaarspremies, kilometervergoedingen,...

(Een tweede beperking van de financiële tussenkomst is dat de loonkost niet hoger mag zijn dan € 92.747,33 per jaar (dit is het geïndexeerd bedrag op 1 maart 2022 voor een voltijdse werknemer, gebaseerd op het basisbedrag van € 64.937,84 dat vastgelegd werd in het KB van 2002). Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de modaliteiten en op de tijdstippen bepaald in de cao die van toepassing is in het paritair orgaan waaronder de werkgever valt.)

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat de tussenkomsten Sociale Maribel enkel en alleen mogen dienen om loonkosten te dragen en dat de loonkost beperkt is tot de effectieve en ermee gelijkgestelde bezoldigde prestaties.

Onbezoldigde dagen worden niet door het fonds vergoed, zo kan men bv. voor iemand die langdurig ziek is geen tussenkomst vragen.

Tenslotte mag men voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk gesubsidieerd wordt door middelen Sociale Maribel, geen andere financiering ontvangen voor het loon dat gedragen wordt door de Sociale Maribel.

Met andere woorden: dubbele subsidiëring of financiering is altijd uitgesloten.

1.6 Hoe wordt de financiële tussenkomst gecontroleerd?

De loonkosten die worden doorgegeven via de DmfA (Déclaration multifonctionnelle/multifunctionele Aangifte) vormen de basis voor de socialemaribelsubsidiëring.

1.7 In welke gevallen kan het fonds geld terugvorderen?

De sectorale Fondsen Sociale Maribel kunnen toegekende financiële tussenkomsten terugvorderen:

- Indien de werkgever de noodzakelijke gegevens niet overmaakt voor de controle op het arbeidsvolume of voor de toekenning van de financieringen (art. 18).
- Indien wordt vastgesteld dat de gegeven financiële tussenkomst te hoog was (art. 18).
- Indien na zes maanden een toekenning niet wordt ingevuld, wordt deze van rechtswege geannuleerd, tenzij het beheerscomité van het fonds hiervan afwijkt. De reeds betaalde bedragen moeten door het fonds worden teruggevorderd (art. 19).
- In het geval van een daling van het arbeidsvolume of in het geval van substitutie (art. 50).

2 SPECIFIEKE BEPALINGEN PC 318.02

2.1 Toetredingsvoorwaarden van het fonds

De werkgever dient te voldoen aan volgende criteria om een mogelijke financiële tegemoetkoming van het fonds te verkrijgen:

- ressorteren onder het paritair subcomité 318.02 voor de diensten Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap
- een toetredingsakte ondertekend hebben tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006 ter bevordering van de werkgelegenheid in de diensten Gezinszorg
- via zijn bijdrage aan de dotatie van de sector minimaal 0,50 vte bijkomende tewerkstelling genereren

De cao van 30 november 2006 is gebaseerd op het KB van 18 juli 2002.

De toetredingsakten zijn in principe van onbepaalde duur.

Aanvragen tot toetreding dienen minstens 3 maanden voor de gewenste datum van inwerkingtreding toegestuurd te worden aan het fonds.

De toetreders kan Maribelsubsidie krijgen na behandeling van het dossier door de beheerders en wanneer er voldoende middelen beschikbaar zijn.

2.2 Basisprincipes verdeling bijkomende middelen

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid mogelijk is, bepaalt het fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures.

Concreet worden voor de toewijzing van de financiële middelen de volgende principes gehanteerd:

- i. Werkgevers die aan de toekenningcriteria voldoen en nog geen toekenning kregen van het fonds, kunnen bij het fonds een aanvraag indienen voor bijkomende tewerkstelling.

In essentie wordt getracht om de inbreng in de dotatie terug te laten vloeien naar de betrokken organisaties.

Het fonds beoordeelt de aanvragen rekening houdend met:

- de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds,
 - de verschillende functiecategorieën,
 - de evolutie van de tewerkstelling. Na één jaar invulling van de toekenning evalueren de beheerders de evolutie van de tewerkstelling in de organisatie op basis van de meest recente tewerkstellingsgegevens (bron: RSZ) waar het fonds over beschikt. Het arbeidsvolume van de organisatie dient na 1 jaar invulling van de toekenning minstens op het niveau van het moment van de toekenning, verhoogd mét de toekenning, te liggen.
- ii. Bij de overgang van een werkgever uit de publieke sector naar het PC 318.02 dient, volgens artikel 5 § 3 van het KB, het maribelfonds van de 318.02 op basis van de eigen financieringsregels de opbrengst van de bijdragevermindering van het publieke fonds te besteden aan de financiering van de bij deze werkgever gekende toekenning. Het fonds houdt bij de beoordeling van de overname van de toekenning rekening met volgende principes:
- Er wordt op toegezien dat de opbrengst van de vermindering van werkgeversbijdragen van de publieke sector effectief wordt overgedragen naar het fonds 318.02 (= 2 jaar na overdracht).
 - Is de opbrengst van de vermindering van de werkgeversbijdragen niet voldoende om de toekenning volledig te financieren, beoordeelt het fonds op basis van de financiële situatie en financiële prognose, of de toekenning volledig overgenomen wordt of deze beperkt blijft tot de opbrengst van de bijdragevermindering.
- iii. Organisaties die reeds een toekenning van het fonds kregen, kunnen in functie van de beschikbare middelen een verhoging van de toekenning krijgen. In essentie wordt getracht om de inbreng in de dotatie terug te laten vloeien naar organisaties. Hierbij wordt rekening gehouden met:
- de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds,
 - de ongelijke verdeling per rechtopenenden tussen de organisaties met een socielemaribeltoekenning

Om te bepalen welke organisaties in aanmerking komen voor een verhoging van de toekenning in functie van het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende én de procentuele verdeling daarvan onder die organisaties, dienen volgende parameters bekeken te worden:

- de rechtopenenden en de groei of daling daarvan in jaar x-2 in vergelijking met jaar x-3, waarbij x het jaar is waarvoor de (mogelijke) uitbreiding van het aantal toekenningen wordt berekend;
- het aandeel van elke dienst in de groei/afname;
- het huidig budget per vzw, het aandeel in het totaal Maribelbudget, het budget per rechtopenende en de kloof in + of – t.o.v. het gemiddeld budget;

- welke diensten nog een ongelijke verdeling per rechtopenende hebben t.o.v. het gemiddeld budget en welk budget daartegenover staat.

In functie van de financiële prognoses en op basis van de meest recente RSZ-gegevens waar het fonds over beschikt, kan het beheerscomité beslissen om actief de organisaties aan te schrijven. Het beheerscomité bepaalt dan de specifieke procedures hiervoor.

De totale financiële tegemoetkoming van het fonds voor deze toekenningen is ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten met een vastgelegd subsidieplafond per functiecategorie en per voltijdse eenheid per kalenderjaar, volgens het toegekende én gerealiseerde arbeidsvolume. Volgende subsidieplafonds worden gehanteerd:

- Logistieken en verzorgenden, Project 3030 en Project Via Vorming Hogerop: € 32.318,11
- Omkadering OA en Project Penhouderschap: € 45.629,65
- Omkadering OB: € 42.880,20
- Project Deeltijds Leren – Deeltijds Werken: € 27.424,59

De verdeling van de bijkomende tewerkstelling gebeurt per kalenderjaar.

De besluitvormingsprocedure voor nieuwe en bijkomende toekenningen gebeurt als volgt:

Vanuit het fonds wordt aan de organisaties een schrijven bezorgd waarin hen meegedeeld wordt over hoeveel (extra) recurrente middelen de dienst het komende kalenderjaar kan beschikken. Organisaties verdelen de inzet in vte's over de verschillende functiecategorieën. De (bijkomende) toekenning wordt afgerond tot maximaal 3 cijfers na de komma.

Binnen het hierover geschetste kader, kan de dienst in samenspraak met zijn syndicaal overlegorgaan eigen accenten leggen voor de besteding van de middelen.

Op de eerstvolgende vergadering van het hoogst beschikbare overlegorgaan (ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met minstens de helft + 1 van de werknemers) wordt het voorstel van de werkgever ter goedkeuring voorgelegd.

Samen met een verslag van de vergadering waarin een akkoord over de middelenbesteding bereikt werd, maakt de dienst binnen de maand zijn aanvraag over aan het fonds. Zolang dit bewijs niet in het bezit is van het fonds, zal de organisatie geen subsidies voor deze nieuwe of extra toekenning ontvangen van het fonds.

Aanvragen conform de richtlijnen worden ter informatie meegedeeld aan de raad van beheer van het fonds.

Aanvragen die afwijken van het kader geformuleerd door het fonds, worden voorgelegd op de eerstvolgende vergadering van de raad van beheer van het fonds.

Naast toekenningen zoals hierboven beschreven kunnen de beheerders de bijkomende beschikbare middelen – rekening houdend met de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds - ook inzetten ter uitbreiding van de financiering van volgende projecten:

- Project Deeltijds Leren – Deeltijds Werken (DLDW) (cfr: <https://www.vspf.org/deeltijds-leren-deeltijds-werken-dldw318>)
- Project 3030 (cfr. <https://www.vivosocialprofit.org/project-3030>)

- Project Via Vorming Hogerop (cfr. <https://www.vivosocialprofit.org/via-vorming-hogerop-318>)
- Penhouderschap

Voor de projecten is op jaarbasis het volgend aantal voltijds equivalenten toegekend:

- Project Deeltijds Leren – Deeltijds Werken (DLDW): 5 vte
- Project 3030: 42 vte
- Project Via Vorming Hogerop: 10 vte
- Penhouderschap 3,5 vte

2.3 Hoeveel subsidies kan een werkgever ontvangen op basis van toegekende en gerealiseerde vte?

De financiële tussenkomst mag nooit hoger zijn dan de loonkost.
De jaarloonkost mag momenteel maximaal € 92.747,33 bedragen.

Voor 2022 werden volgende subsidieplafonds vastgelegd:

Functie	Jaarbedrag
Omkadering A (OA)	€ 45.629,65
Penhouderschap (PH)	€ 45.629,65
Omkadering B (OB)	€ 42.880,20
Basisedewerkers (logistieke hulp en verzorgenden/zorgkundigen) (L, V)	€ 32.318,11
Cursisten in project 30 30 en ev. hun vervangers (3030, V3030)	€ 32.318,11
Cursisten in project Via Vorming Hogerop en ev. hun vervangers (VIA, VVIA)	€ 32.318,11
Jongeren in project Deeltijds leren/Deeltijds werken (DLDW)	€ 27.424,59

2.4 Werkprocedure

De werkgever geeft een bestaande, een nieuwe of gewijzigde socialemaribeltewerkstelling in de DmfA op in de zone Qbis. De Qbis staat voor “het aantal (door de sociale maribel) gesubsidieerde uren per week van de werknemer”

Op basis van de aangiftes in de zone Qbis, vraagt het fonds op digitale wijze aan de organisaties om socialemaribelwerknemers aan een bepaalde functie toe te wijzen.

2.5 Jaarlijkse financiële afrekening

Elk jaar maakt het Fonds Sociale Maribel een financiële afrekening op basis van:

- het arbeidsregime
- het aantal gepresteerde en gelijkgestelde uren
- de werkelijke loonkosten doorgegeven via de DmfA

2.6 Controleprocedure op de maximale loonkost

Het bedrag van de jaarlijkse financiële tussenkomst mag de loonkost van de bijkomende tewerkstelling niet overschrijden. De financiële tussenkomst mag niet hoger liggen dan € 92.747,33 (op 1 maart 2022) per jaar en per bijkomend voltijds arbeidsvolume. Op dit loonplafond wordt desgevallend het pro rata toegepast. Het bedrag van de financiële tussenkomst kan geïndexeerd worden.

De loonkosten die worden doorgegeven via de DmfA worden als controlemiddel gebruikt van dit loonplafond.

2.7 Controleprocedure op het arbeidsvolume

Bij een structurele daling van het arbeidsvolume in de organisatie beoordeelt het beheerscomité van het fonds of de organisatie de toekenning al dan niet kan behouden.

a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?

Artikel 14

In de aanhef van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 staat duidelijk “Indien de werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, ..., te verminderen, ...”. Hieruit kan afgeleid worden dat dalingen van het arbeidsvolume die enkel bij de werknemer te verklaren zijn zoals ziekte, ontslag op initiatief van de werknemer, enz. niet in aanmerking komen. Bovendien is er het probleem dat in veel van die gevallen de werkgever niet op voorhand op de hoogte is en dus in de onmogelijkheid verkeert om op voorhand het fonds te verwittigen.

In die zin kan ook gesteld worden dat de werkgever enkel die dalingen van het arbeidsvolume op voorhand moet meedelen aan het fonds, indien voldaan is aan beide hierna volgende voorwaarden:

1. De werkgever is zelf op voorhand op de hoogte van een komende daling van het arbeidsvolume.
2. Het gaat om een “structurele” daling van het arbeidsvolume.

Structurele dalingen van het arbeidsvolume zijn die dalingen van het arbeidsvolume die het gevolg zijn van een structurele ingreep van de werkgever of van een (subsidiërende) overheid. Een niet-exhaustieve lijst van voorbeelden hiervan:

- Een werkgever beslist om een deel van zijn activiteiten stop te zetten of over te hevelen naar een dienst waar de werknemers onder een ander paritair comité ressorteren.
- Een werkgever ziet zich genoodzaakt zijn organisatie te herstructureren, waardoor tegelijk het arbeidsvolume zal verminderd worden.
- Een werkgever bevindt zich in financiële moeilijkheden waardoor hij beslist het arbeidsvolume te verminderen.
- Een overheid vermindert (een deel van) de subsidies, waardoor de werkgever werknemers moet laten afvloeien (vb: vermindering urencontingent toegekend door de Vlaamse overheid).

- Een overheid trekt een toelating tot het uitoefenen van (een deel van) bepaalde activiteiten in.
- Een overheid verplicht werkgevers in samenwerkingsverbanden te werken, waardoor arbeidsplaatsen bij de individuele werkgevers verloren gaan.

De meeste andere vormen van daling van het arbeidsvolume kunnen eerder beschouwd worden als conjunctureel of behorend tot de dagelijkse kleine wijzigingen in het personeelsbestand. Deze zijn niet altijd op voorhand bekend bij de werkgever en moeten niet aan het fonds gemeld worden.

b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:

- Een daling of stopzetting van overheidssubsidies.
- Een daling of stopzetting van (een deel van) de activiteiten van de organisatie.
- Wijziging van de erkenning van de subsidiërende overheid of wijziging van de invulling van deze erkenning.
- Wijziging van het statuut van (een deel van) de organisatie en van het bijbehorend personeel.
- De organisatie verkeert in moeilijkheden of wordt geherstructureerd: analyse geval per geval op basis van de wettelijke voorschriften volgens de notie “bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering”.
- Het al dan niet bestaan van een cao op organisatieniveau die een weerslag heeft op het arbeidsvolume in de organisatie.
- De aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur t.o.v. arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zowel wat hun volume als wat hun aard betreft.
- Het tijdelijk karakter van de arbeidsvolumedaling.
- Verschuiving van het arbeidsvolume ten gevolge van terbeschikkingstellingen of detacheringen.

Artikel 50

Naast de meldingsplicht van organisaties zoals beschreven in artikel 14 (cfr. supra), voert het fonds volgens artikel 50 van het kb jaarlijks een controle van het arbeidsvolume om na te gaan of een sociaalmaribelsubsidiëring effectief tot een stijging van het arbeidsvolume zoals beschreven in het eerste lid van artikel 18 van het kb:

“ De financiële tussenkomst wordt door het sectoraal Fonds toegekend aan werkgevers die de verbintenis aangaan een netto-aangroei van de tewerkstelling te verwezenlijken en dit a rato van de hen toegekende financiering.”

Van alle werkgevers die in dat jaar middelen kregen, dient het arbeidsvolume gecontroleerd te worden, ongeacht het om oude of nieuwe toekenningen gaat.

De RSZ zal zoals eerder ten laatste in oktober van het jaar X+1 het arbeidsvolume van het jaar X meedelen, uitgedrukt in vte.

De fondsen hebben tot 30 juni van het jaar X+2 de tijd om het arbeidsvolume te controleren.

Het arbeidsvolume van het jaar X wordt vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren X-1 én X-2. Het omvat alle werknemers van de betrokken werkgever. Van dit totaal wordt het arbeidsvolume van de socielemaribelwerknemers afgetrokken.

Als het arbeidsvolume van het jaar X hoger is dan of gelijk aan het arbeidsvolume van het jaar X-1 OF X-2, wordt het arbeidsvolume aanvaard.

Ligt het arbeidsvolume van het jaar X lager dan beide voorgaande jaren, dan vraagt het fonds aan de werkgever hiervoor een verantwoording. De werkgever heeft 1 maand de tijd om deze af te leveren aan de raad van beheer van het fonds.

De werkgever dient zich niet te verantwoorden wanneer hij voorafgaand aan de daling volgens artikel 14 melding heeft gemaakt van een vermindering van arbeidsvolume en hiervoor het akkoord van het fonds kreeg.

Wel dient bij de controle nagegaan of de daling overeenstemt met wat vooraf werd gemeld.

Op de 1^e vergadering na ontvangst van de verantwoording, beslist de raad van beheer of het de verantwoording volledig, deels of niet aanvaardt.

Wordt de daling **niet** aanvaard, dan dient een deel van de subsidie teruggevorderd.

De terugvordering = de gemiddelde tussenkomst per vte x de daling van het arbeidsvolume van het jaar X ten opzicht van het jaar X-1, uitgedrukt in vte.

De gemiddelde tussenkomst voor 1 vte voor het jaar X = de totale financiering voor de werkgever gedeeld door het aantal socielemaribelwerknemers, uitgedrukt in vte.

De terugvordering is beperkt tot het door de raad van beheer niet-aanvaarde deel van de daling.

Semestriële aangifte

Op het niveau van de individuele werkgever gebeurt deze jaarlijkse controle via de **semestriële aangifte** die de werkgever dient aan te vullen. Dit uiterlijk tegen **31 mei**

Deze aangifte vergelijkt per kwartaal:

- de netto-aangroei van het totale personeelsbestand van de dienst van het jaar met de arbeidsvolumes uit jaar N-2 en N-1.
- de netto-aangroei van het 'Sociale Maribel' personeelsbestand van de dienst en van het arbeidsvolume
- de personeelsbezetting per categorie op 30 juni en op 31 december in de hele dienst (enkel het deel dat valt onder PC 318.02)

Verder is de werkgever verplicht om elke voorziene daling van het arbeidsvolume vooraf aan het fonds te melden.

2.8 Data die gerespecteerd dienen te worden

- de jaarafrekening Sociale Maribel wordt in principe haf april bezorgd, de goedkeuring van de werkgevers wordt uiterlijk 3 weken later verwacht .
- het fonds betaalt kwartaalvoorschotten met betrekking tot kwartaal X op 15 januari, 15 april, 15 juli en 15 oktober.
- de semestriële aangifte dient uiterlijk op 31 mei ingediend te worden bij het fonds.

3 BEKNOPTE HISTORIEK FSM PC 318.02

3.1 Historiek

Bepaling cao: “De raad van beheer van het sociaal fonds is bevoegd de beschikbare middelen toe te wijzen aan de toegetreden voorzieningen. De verdeling gebeurt op basis van het aandeel van elke voorziening in het geheel van het arbeidsvolume van de sector.”

1999 – 2000

Sociale Maribel 1 – 2 – 3

De verdeling van de middelen gebeurt op basis van het aandeel van elke dienst in het toegekende urencontingent. De toegekende uren worden omgezet in een aantal vte per dienst.

Vaststelling van de omkaderingsnorm: 0,5 vte per 5 vte basised medewerkers.

2001 – 2005

Sociale Maribel 4 – 5

De verdeling van de middelen gebeurt op basis van het aantal uren arbeidsduurverkortung van de 45-plussers binnen de verschillende diensten. De toegekende uren worden omgezet in een aantal vte per dienst.

Deze beslissing wordt vernietigd op 2 mei 2005 en aan de diensten wordt vervolgens gevraagd wat ze willen doen met de toegekende middelen. Het resultaat blijft hetzelfde.

2006

Grote stijging van de dotatie: + € 5,8 miljoen

Verderzetting van Sociale Maribel 1 – 2 – 3 en 4 – 5

Bevraging van de diensten, deze bevraging leidt tot volgende budgettaire categorieën:

- ✓ Uitbreiding van de recurrente middelen voor de basised medewerkers, omkadering A en omkadering B
- ✓ Bijkomende zorgcontinuïteit
- ✓ Tijdelijke middelen voor basised medewerkers, omkadering A en omkadering B
- ✓ Eenmalige middelen: toekenning van maanden zorgcontinuïteit, deeltijds leren/deeltijds werken (DLDW)

2007

Verderzetting van 2006 plus verlenging van de tijdelijke middelen.

Gezien de complexiteit van het budget wordt besloten tot een nulmeting.

Het onderscheid tussen Sociale Maribel 1 – 2 – 3 en 4 – 5 wordt opgeheven.

Vanaf nu maakt men enkel nog onderscheid tussen:

- ✓ Recurrente middelen (basismedewerkers – omkadering A – omkadering B)
- ✓ Tijdelijke middelen (basismedewerkers – omkadering A – omkadering B)
- ✓ Eenmalige middelen (opleidingsprojecten en DLDW)

2008

Alle in 2007 ingezette middelen worden structureel (m.u.v. DLDW).

De middelentoekenning moet evenredig verlopen met de vertegenwoordiging van elke dienst in de sector en dit per referentiejaar dat aan de basis ligt van de toekenning van de dotatie.

Voor 2008 en de volgende jaren geldt: alle middelen die niet nodig zijn voor de realisatie van het eerste punt worden toegekend aan diensten die een historisch tekort opgebouwd hebben en dit op basis van hun aandeel in dit tekort, met een maximum van het totale bedrag van de historische achterstelling, zodat het procentuele aandeel in de middelen overeenstemt met het procentuele aandeel van elke dienst in de berekening van de dotatie.

Bijkomende middelen mogen door de werkgever naar keuze ingezet worden.

Deze keuze moet wel aan het fonds meegedeeld worden. Wijzigingen in een reeds bestaande, vastgelegde middeleninzet (wissel tussen basiswerk, omkadering A, omkadering B) zijn onderworpen aan de goedkeuring van de raad van beheer.

2009

De tijdelijke middelen van 2008 worden van permanente aard.

Opleidingsproject 3030 wordt opgestart (16 vte).

2010

- De dotatieverhoging Sociale Maribel wordt aangewend voor:
 - ✓ Indexering van 4% van alle loonplafonds (behalve deeltijds leren/deeltijds werken)
 - ✓ Rechtzetting van het historisch tekort (zie 2008)
 - ✓ Verdeling op basis van de reële groei in 2008 t.o.v. 2007
 - ✓ Verdeling op basis van het aandeel rechtopenenden (de "gemiddelde N")
- Dotatie Fiscale Maribel:
 - ✓ De middelen m.b.t. 2009 worden ingezet voor de projecten DLDW (10 vte), opleidingsproject 3030 (24 vte) en Penhouderschap opleidingen (3,5 vte)
 - ✓ De middelen m.b.t. 2010 worden omgezet in recurrente middelen

2011

- De dotatieverhoging Sociale Maribel wordt aangewend voor:
 - ✓ Rechtzetting van het historisch tekort (zie 2008)
 - ✓ Verdeling op basis van de reële groei in 2009 t.o.v. 2008
 - ✓ Verdeling op basis van het aandeel rechtopenenden (de "gemiddelde N")
- Dotatie Fiscale Maribel:
 - ✓ De middelen m.b.t. 2010 worden ingezet voor de projecten DLDW (10 vte), opleidingsproject 3030 (25 vte), Penhouderschap opleidingen (3,5 vte) en bijkomende omkadering A voor 8 kleine diensten (4 vte)
 - ✓ De middelen m.b.t. 2011 worden omgezet in recurrente middelen

2012

- De dotatieverhoging Sociale Maribel wordt aangewend voor:
 - ✓ Rechtzetting van het historisch tekort (zie 2008)

- ✓ Indexering van 3% van alle loonplafonds
- ✓ De bijkomende omkadering A voor 8 kleine diensten (4 vte) wordt omgezet in structurele middelen
- Dotatie Fiscale Maribel:
 - ✓ De middelen m.b.t. 2012 worden ingezet voor de projecten DLDW (10 vte), opleidingsproject 3030 (40 vte) en Penhouderschap opleidingen (3,5 vte)
 - ✓ De middelen m.b.t. 2011 worden omgezet in recurrente middelen

2013

- De dotatie Sociale Maribel kent voor het eerst een lichte daling. Als gevolg daarvan worden de structurele toekenningen van 2012 gewoon gecontinueerd en komt er een halvering van projectmiddelen voor DLDW.
- Dotatie Fiscale Maribel:
 - ✓ De middelen m.b.t. 2013 worden ingezet voor de projecten DLDW (5 vte), opleidingsproject 3030 (30 vte) en Penhouderschap opleidingen (3,5 vte)
 - ✓ Daarnaast worden middelen voorbehouden voor het nieuw project VIA Vorming Hogerop (10 vte, met als gevolg dat de projectmiddelen voor project 3030 dalen van 40 naar 30 vte)

2014

- De dotatiestijging Sociale Maribel is tweeledig: er is een toename op basis van de groei en een stijging als gevolg van de verhoging van het forfait naar € 391,87. In cijfers betekent dit een toename met € 1.120.515,93. De toename wordt aangewend voor:
 - ✓ Een stijging van de loonplafonds met 0,50%
 - ✓ De verhoging van projectmiddelen 3030 van 30 naar 40 vte
 - ✓ Wegwerken van het historisch tekort bij de 4 diensten die momenteel een lager dan gemiddeld budget per rechtopenende hebben, met dien verstande dat de middelen daar in principe ingezet worden in de aanvullende thuiszorg
- Daar de Fiscale Maribel 2013 in vergelijking met 2012 slechts met € 54.631,51 toenam, wordt ook voor 2014 niet met een echte stijging rekening gehouden. De FM-middelen 2014 worden ingezet voor de projecten DLDW (5 vte), opleidingsproject 3030 (40 vte), Penhouderschap opleidingen (3,5 vte) en continuering van project VIA Vorming Hogerop (10 vte)

2015

- De dotatiestijging Sociale Maribel is zeer beperkt: € 21.272,92. Bijgevolg wordt geen indexering van de loonplafonds toegekend.
- De Fiscale Maribel steeg in 2014 met € 159.905,48. Voor 2015 gaat men uit van een gelijkaardige stijging, dus alle projectmiddelen worden gehandhaafd op het niveau van 2014.

Volgende beslissingen worden genomen:

- ✓ De bijkomende middelen worden toegewezen aan die diensten wier budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget per rechtopenende.
- ✓ De Maribelsubsidie van die diensten die in 2013 een negatieve tewerkstellingsgroei kenden en wier budget hoger ligt dan het gemiddelde budget per rechtopenende, wordt volgens een afspraak die de beheerders hieromtrent in 2014 maakten, verhoudingsgewijs verminderd.

2016

- De dotatiestijging Sociale Maribel is tweeledig: er is een toename op basis van de groei en een stijging als gevolg van de verhoging van het forfait naar € 405,79. In cijfers betekent dit een toename met € 1.222.062,21. De toename wordt aangewend voor:
 - ✓ Een stijging van de loonplafonds met 1,20%
 - ✓ Het wegwerken van het historisch tekort bij de 7 diensten die op dit ogenblik nog een lager dan gemiddeld budget per rechtopenende krijgen, met dien verstande dat de middelen daar in principe ingezet zullen worden bij de basisedwerkers
- De Fiscale Maribel kende in 2015 een stijging van € 87.566,17. Voor 2016 gaat men uit van een gelijklopende toename, dus alle projectmiddelen worden gehandhaafd op het niveau van 2015.

2017

De Socielemaribeltoename bedraagt € 384.304,24 en wordt volledig toegewezen aan het wegwerken van de historisch gegroeide achterstand, d.w.z. verdeeld onder de 5 diensten wier budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget.

2018

De Socielemaribeltoename bedraagt € 376.087,90 en wordt volledig toegewezen aan het wegwerken van de historisch gegroeide achterstand, d.w.z. verdeeld onder de 4 diensten wier budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget.

2019

Het volledige bedrag van de bijkomende middelen (€ 512.665,09) wordt, na aftrek van de toegekende 0,5 vte basisedwerker aan Thuiszorg H. Hart (€ 15.999,07) ingezet voor het wegwerken van de historische achterstand d.w.z. verdeeld onder de diensten (5) wier budget per rechtopenende op dit ogenblik lager ligt dan het gemiddelde budget.

Voor de projecten werd € 1.989.788,74 van de naar schatting € 4.502.888,47 FM voorbehouden. Dit bedrag bestaat uit het effectief bedrag FM 2017 en geschat bedrag FM 2018 (€ 4.406.924,08) verhoogd met 3 vte basisedwerkers voor het project 3030 (3 * 31,998,13).

Het project 3030 wordt eenmalig verhoogd van 40 vte naar 45 waarvan 3 vte wordt gefinancierd uit de FM en 2 vte uit de reserves, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW.

2020

Verhoging Sociale Maribel met € 408.129,47, geschatte verhoging fiscale maribel van € 150.000; totaal € 558.129,47

- € 398.138,82 wordt ingezet voor het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende d.w.z. verdeeld onder de diensten (6) wier budget per rechtopenende op dit ogenblik lager ligt dan het gemiddelde budget.
- Het resterende budget (€ 159.990,65) wordt gereserveerd voor een eventuele uitbreiding van het project 3030 met 5 vte. Uiteindelijk wordt hiervoor 43,97 vte voorzien.

Voor de projecten werd € 2.000.454,78 van de naar schatting € 4.674.118,50 FM voorbehouden.

2021

Gemaakte keuzes verhoging Sociale Maribel met 471.011,05 €, geschatte verhoging fiscale maribel van 100.000 €; totaal 571.011,05 €

- **€ 406.674,76** voor de **indexatie van alle subsidieplafonds met 1%** vanaf **1 januari 2021**:

Functie	Oud	Nieuw	Verhoging
OA, Penhouderschap	€ 45.177,87	€ 45.629,65	€ 451,78
OB	€ 42.455,64	€ 42.880,20	€ 424,56
Basisedewerkers, Project 3030, VIAVH	€ 31.998,13	€ 32.318,11	€ 319,98
DLDW	€ 27.153,06	€ 27.424,59	€ 271,53

- vanaf **1 september 2021** wordt er voor het project 3030 structureel 42 vte toegekend, voor 2021 komt dit overeen met **€ 21.545,4** ($2 \cdot 4/12 \cdot 32.318,11$).
- **€ 142.790,89** voor het wegwerken van de ongelijke verdeling per RO.

Deze verdeling ziet er als volgt uit:

Familiehulp vzw	€ 18.907,00
Familiezorg Oost-Vlaanderen vzw	€ 23.466,41
Ferm Thuiszorg vzw	€ 19.556,30
OTV vzw	€ 2.301,69
i-mens	€ 35.619,52
i-mens Thuishulp vzw	€ 39.757,61
Thuiszorg H. Hart	€ 3.182,37

3.2 Evolutie van de uitgekeerde subsidies op basis van toegekende en gerealiseerde VTE en projectsubsidies (deeltijds leren/deeltijds werken, Penhouderschap, project 3030 en VIA Vorming Hogerop)

2002-2005

loonplafond basisedewerkers:	€ 27.133,56
loonplafond omkadering A:	€ 31.532,04

2006-2007

indexering loonplafond basisedewerkers:	€ 28.794,35
indexering loonplafond omkadering A:	€ 41.467,57
loonplafond omkadering B:	€ 38.969,10

2008-2009

indexering loonplafond basisedewerkers:	€ 29.370,24
loonplafond omkadering A:	€ 41.467,57
loonplafond omkadering B:	€ 38.969,10
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 25.920,00

2010

indexering van alle loonplafonds (behalve DL/DW) met 4%	
loonplafond basisedewerkers en project 3030 + ev. vervangers:	€ 30.545,05
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 43.126,27
loonplafond omkadering B:	€ 40.527,86
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 25.920,00

2011

loonplafond basisedwerkers en project 3030 + ev. vervangers:	€ 30.545,05
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 43.126,27
loonplafond omkadering B:	€ 40.527,86
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 26.697,60

2012

loonplafond basisedwerkers en project 3030 + ev. vervangers:	€ 31.461,40
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 44.420,06
loonplafond omkadering B:	€ 41.743,49
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 26.697,60

2013

loonplafond basisedwerkers, project 3030 en VIA Hogerop + ev. vervangers in beide projecten:	€ 31.461,40
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 44.420,06
loonplafond omkadering B:	€ 41.743,49
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 26.697,60

2014 - 2015

loonplafond basisedwerkers, project 3030 en VIA Hogerop + ev. vervangers in beide projecten:	€ 31.618,71
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 44.642,16
loonplafond omkadering B:	€ 41.952,21
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 26.831,09

2016-2020

loonplafond basisedwerkers, project 3030 en VIA Hogerop + ev. vervangers in beide projecten:	€ 31.998,13
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 45.177,87
loonplafond omkadering B:	€ 42.455,64
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 27.153,06

2021

Indexering van alle subsidieplafonds met 1%	
loonplafond basisedwerkers, project 3030 en VIA Hogerop + ev. vervangers in beide projecten:	€ 32.318,11
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 45.629,65
loonplafond omkadering B:	€ 42.880,20
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 27.424,59

2022

loonplafond basisedwerkers, project 3030 en VIA Hogerop + ev. vervangers in beide projecten:	€ 32.318,11
loonplafond omkadering A en Penhouderschap:	€ 45.629,65
loonplafond omkadering B:	€ 42.880,20
loonplafond deeltijds leren/deeltijds werken:	€ 27.424,59

3.3 Evolutie van de dotatie sinds 2003

jaar	brutobedrag	Nettobedrag	Werkingskosten 1,20%	netto beschikbaar	Jaarlijkse stijging (netto)	Jaarlijkse stijging
2003	€ 12.806.579,72	€ 12.793.773,14	€ 153.525,28	€ 12.640.247,86		
2004	€ 13.691.030,82	€ 13.677.339,79	€ 164.128,08	€ 13.513.211,71	€ 883.566,65	6,99%
2005	€ 15.582.426,14	€ 15.566.843,71	€ 186.802,12	€ 15.380.041,59	€ 1.889.503,92	13,98%
2006	€ 21.443.556,56	€ 21.422.113,00	€ 257.065,36	€ 21.165.047,64	€ 5.855.269,29	38,07%
2007	€ 22.797.576,36	€ 22.774.778,78	€ 273.297,35	€ 22.501.481,43	€ 1.352.665,78	6,39%
2007 *	€ 1.294.502,56	€ 1.294.502,56		€ 1.294.502,56		
2008	€ 25.021.505,08	€ 24.996.483,57	€ 299.957,80	€ 24.696.525,77	€ 2.221.704,79	9,87%
2008 *	€ 971.333,76	€ 971.333,76		€ 971.333,76		
2009	€ 27.205.327,00	€ 27.178.121,67	€ 326.137,46	€ 26.851.984,21	€ 2.155.458,44	8,83%
2009 *	€ 500.000,00	€ 500.000,00		€ 500.000,00		
2010	€ 29.094.780,02	€ 29.065.685,24	€ 348.788,22	€ 28.716.897,02	€ 1.864.912,80	7,03%
2011	€ 31.204.174,00	€ 31.172.969,83	€ 374.075,64	€ 30.798.894,19	€ 2.081.997,17	7,34%
2012	€ 31.811.289,00	€ 31.779.477,71	€ 381.353,73	€ 31.398.123,98	€ 599.229,79	1,97%
2013	€ 31.795.534,75	€ 31.763.739,22	€ 381.164,87	€ 31.382.574,34	€ -15.594,63	-0,05%
2014	€ 32.930.795,45	€ 32.897.864,65	€ 394.774,38	€ 32.503.090,27	€ 1.120.515,93	3,57%
2015	€ 32.952.348,30	€ 32.919.395,95	€ 395.032,75	€ 32.524.363,20	€ 21.272,92	0,07%
2016	€ 34.175.633,80	€ 34.141.458,16	€ 409.697,50	€ 33.731.760,67	€ 1.207.397,47	3,71%
2017	€ 34.560.322,72	€ 34.525.762,40	€ 414.309,15	€ 34.111.453,25	€ 379.692,58	1,13%
2018	€ 34.941.359,53	€ 34.906.418,17	€ 418.877,02	€ 34.487.541,15	€ 376.087,90	1,10%
2019	€ 35.460.770,73	€ 35.425.309,96	€ 425.103,72	€ 35.000.206,24	€ 512.665,09	1,49%
2020	€ 35.874.270,71	€ 35.838.396,47	€ 430.060,76	€ 35.408.335,71	€ 408.129,47	1,17%
2021	€ 36.351.479,78	€ 36.315.128,30	€ 435.781,54	€ 35.879.346,76	€ 471.011,05	1,33%
2022	€ 34.275.458,14	€ 34.241.182,68 ¹	€ 410.894,19	€ 33.830.288,49	€ -2.049.058,27	-5,71%

* regularisaties RSZ

	gemiddeld aantal rechtopenenden	stijging	%
2003	14.033,51		
2004	15.104,50	1.070,99	7,63%
2005	16.058,25	953,75	6,31%
2006	17.624,75	1.566,50	9,76%
2007	19.163,25	1.538,50	8,73%
2008	19.593,50	430,25	2,25%
2009	20.302,00	708,50	3,62%
2010	20.697,00	395,00	1,95%
2011	20.686,75	-10,25	-0,05%
2012	21.008,75	322,00	1,56%

¹ Dankzij het bijzondere machtenbesluit van 24 juni 2020 gebeurt er voor de dotatie 2022 een bijpassing van € 2.073.945,62 waardoor de dotatie 2022 evenveel bedraagt als in 2021.

2013	21.022,50	13,75	0,07%
2014	21.055,00	32,50	0,15%
2015	21.292,00	237,00	1,13%
2016	21.526,75	234,75	1,10%
2017	21.846,75	320,00	1,49%
2018	22.101,50	254,75	1,17%
2019	22.395,50	294,00	1,33%
2020	21.116,50	- 1.279	- 5,71%

4 SAMENSTELLING RAAD VAN BEHEER FONDS SOCIALE MARIBEL PC 318.02

WERKGEVERSAFVAARDIGING

Ann Demeulemeester – effectief lid
Familiehulp vzw

Marleen Vanhees - effectief lid
Ferm Thuiszorg vzw

Karin Van Mossevelde - effectief lid
i-Mens vzw

Isabelle Marichal - effectief lid
i-mens vzw

Matthias Lampaert – effectief lid
Familiezorg West-Vlaanderen vzw

Mieke Ruys - plaatsvervangend lid en
ondervoorzitter
Familiezorg Oost-Vlaanderen vzw

Jannie Hespel – plaatsvervangend lid
i-mens vzw

Evert de Boer – plaatsvervangend lid
i-mens vzw (voormalig Sowel vzw)

Karen Van den Hende – plaatsvervangend lid
Partena vzw

Sonia Van den Branden – plaatsvervangend lid
Gezinszorg Villers vzw

WERKNEMERSAFVAARDIGING

Bart Vannetelbosch – effectief lid
ACV Voeding en Diensten

Tommy Jonckheere - effectief lid
ACLVB

Johan Van Eeghem - effectief lid en **voorzitter**
BBTK

Jan Piet Bauwens - effectief lid
BBTK

Werner Van Mierlo – effectief lid
ACV Puls

Ben Debognies – plaatsvervangend lid
ACV Voeding en Diensten

Katrien Boudrez – plaatsvervangend lid
ACV Voeding en Diensten

Gert Van Hees – plaatsvervangend lid
ACLVB

Bjorn Mous – plaatsvervangend lid
BBTK

Alex Nijs – plaatsvervangend lid
BBTK

5 CONTACTGEGEVENS

Voorzitter

Johan Van Eeghem
BBTK
Joseph Stevensstraat 7/5 - 1000 Brussel
Rue Joseph Stevens 7/5 - 1000 Bruxelles
M [+32 478556902](tel:+32478556902)
T [+32 2 545 52 98](tel:+3225455298) | F [+32 2 511 05 08](tel:+3225110508)
Jvaneeghem@bbtk-abvv.be | Jvaneeghem@setca-fgtb.be

Ondervoorzitter

Mieke Ruys
Familiezorg Oost-Vlaanderen vzw
Zwartzustersstraat 18
9000 Gent

tel 09 225 78 83
mieke.ruys@familiezorg.be

Administratief verantwoordelijke

Jeroen Beyens
Vlaamse Social Profit Fondsen vzw (VSPF vzw)
Saintelettesquare 13-15
1000 Brussel

tel 02 229 32 46
jeroen.beyens@vspf.org en socmar31802@vspf.org

Administratief medewerker

Sylvie Desfossés
Vlaamse Social Profit Fondsen vzw (VSPF vzw)
Saintelettesquare 13-15
1000 Brussel
tel 02 250 37 86
sylvie.desfosses@vspf.org en socmar31802@vspf.org

U kan deze brochure ook vinden op onze website <http://www.vspf.org> onder Sociale Maribel – Sector 318.02 - [Downloads](#)