

STOOF

OPLEIDING &
ONTWIKKELING FLEXBRANCHE

Scholing van A tot Z



Uitgave van STOOF
Januari 2011

Inhoudsopgave

1. STOOF Scholing van A tot Z	
❖ Introductie	2
❖ Waarom en daarom scholing	2
❖ Waar te beginnen	3
❖ Overwegingen	3
▪ <i>Wat is een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)</i>	
▪ <i>Erkennen van eerder verworven competenties (EVC)</i>	
▪ <i>Quick- en Competentiescan</i>	
❖ Aan de slag met scholing dat begint met de voorbereiding	5
❖ Evaluatie	5
2. Financiële tegemoetkomingen	
❖ Financiële tegemoetkomingen vanuit de overheid	6
❖ Stimulering vanuit STOOF	6
❖ Financiële middelen vanuit STOOF	7
❖ STOOF en de CAO Fonds Uitzendbranche	7
3. Praktische informatie	
❖ Wat zijn kwalificerende opleidingen	8
❖ Routekaart naar een startkwalificatie	8
❖ Stappenplan voor het EVC-traject	9
❖ Stappenplan voor het BBL-traject	10
❖ Stappenplan voor het ESF-traject	11

Introductie

Binnen de cao voor uitzendkrachten 2009-2014 zijn bepalingen opgenomen voor scholing. In artikel 43 van de ABU cao en in artikel 30 van de NBBU cao is deze verplichting als volgt gedefinieerd: "Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)uitzendkracht verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden".

Daarnaast zijn extra scholingsinspanningen vastgelegd in de ABU cao in Protocol A - Opleiding en in de NBBU cao in artikel 34 (uitzendkrachten 45-Plus) en in artikel 35 (verhoging van de arbeidsparticipatie).

De flexorganisatie is verplicht om 1,02% van het feitelijk loon van de flexkracht, werkzaam in fase A (ABU) of in de 1^e 78 weken binnen het fasensysteem (NBBU) te besteden aan scholing van flexkrachten. De flexorganisatie heeft de keuze om dit in eigen beheer uit te voeren, dan wel 1,02% (ABU) of 0,8% (NBBU) af te dragen aan STOOF.

*De volledige tekst van de ABU cao voor uitzendkrachten 2009-2014 vind je [hier](#)
De volledige tekst van de NBBU cao voor uitzendkrachten 2009-2014 vind je [hier](#)*

Waarom en daarom scholing

Naast dat het een cao verplichting betreft, staat één ding onomstotelijk vast. Of het nu goed of slecht gaat met de economie er zullen in de komende jaren door onder meer vergrijzing en ontgroening tekorten aan gekwalificeerde medewerkers ontstaan. Ook in de flexbranche zal dit goed merkbaar zijn. Het opleiden van flexkrachten is daarom van essentieel belang om de slag naar de toekomst te kunnen maken. In de huidige kenniseconomie wordt scholing steeds belangrijker. Niet alleen voor jongeren. Ook voor volwassenen die al jaren aan het werk zijn. Of voor volwassenen, die weer willen gaan deelnemen aan het arbeidsproces, zoals Niet UitkeringsGerechtigden (NUGGERS). Bedrijven kunnen niet zonder gekwalificeerde werknemers. Door o.a. snelle technologische ontwikkelingen zijn mensen en organisaties nooit uitgeleerd. Leren en werken groeien steeds dichter naar elkaar toe. Leren vindt niet alleen plaats in de schoolbanken, maar ook op de werkplek. Aan de andere kant werken beroepsopleidingen aan een betere aansluiting op de praktijk. Men gaat hierbij uit van de kennis en vaardigheden die je nodig hebt om bepaalde beroepstaken te kunnen uitvoeren, hetgeen competentiegericht leren wordt genoemd. Werkend leren en lerend werken kom je steeds vaker tegen en op alle niveaus. In de vorm van stages, leerbanen of in leerwerktrajecten.

De enige remedie om de slag naar de toekomst te kunnen maken is het verbeteren van de eigen concurrentiepositie. Bijvoorbeeld door flexkrachten ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Dit heeft als bijkomend voordeel dat zij doorschuiven naar hogere niveaus, waardoor er voor nieuwkomers kansen ontstaan aan de onderkant van de arbeidsmarkt. En ook aan deze nieuwkomers kunnen vervolgens opleidingsmogelijkheden aangeboden worden. Door het aanbieden van opleidingen investeert een flexorganisatie in een langere termijn relatie met haar flexkrachten enerzijds en met haar opdrachtgevers anderzijds.

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent het nut van opleiden vind je [hier](#).

Waar te beginnen

Allereerst door bestaande competenties (kennis, vaardigheden en gedrag) in kaart te brengen. Om dit (scholings-)gesprek voor te bereiden doen zowel de flexkracht (werknemer) als de flexorganisatie en eventueel de opdrachtgever hun huiswerk. Een ieder bezint zich op het huidige en toekomstige functioneren van de flexkracht. Welke ontwikkeling zou daarvoor wenselijk zijn? Dit scholingsgesprek is onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) van de flexkracht.

Overwegingen

voor de flexkracht	voor de flexorganisatie en/of opdrachtgever
<ol style="list-style-type: none">1. Waar ben ik goed in?2. Wat doe ik graag?3. Gebruik ik dat in mijn huidige functie? Wat kan ik doen om mijn functie beter te vervullen?5. In welke richting wil ik me verder ontwikkelen?6. Wat zijn mijn ambities?7. Wat wil ik over 5 jaar bereikt hebben?8. Wat wil ik daarvoor leren?	<ul style="list-style-type: none">❖ Hoe ontwikkelt de organisatie zich in de komende jaren?❖ Welke competenties heeft de flexkracht nu?❖ Welke competenties zijn nodig voor diens huidige functie?❖ Hoe gaat die functie zich ontwikkelen?❖ Welke competenties zijn nodig voor de toekomstige functie?❖ Zijn er andere functies waarvoor ik deze flexkracht geschikt acht?

Wat is een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Een POP is een ontwikkelingsplan tussen flexorganisatie en de flexkracht. Hierbij wordt de flexkracht de kans geboden zich verder te ontwikkelen en kun je als flexorganisatie de organisatiedoelen en de ambities van de flexkracht zo goed mogelijk op elkaar afstemmen.

In een POP wordt vastgelegd:

- ❖ Wat een flexkracht graag wil leren
- ❖ Wat de flexorganisatie vindt dat de flexkracht moet kunnen of weten
- ❖ Naar welke functie de flexkracht zou willen doorgroeien
- ❖ (eventueel) welke carrièremogelijkheden de flexorganisatie kan bieden
- ❖ (eventuele) terugbetalingsregeling

Het is een cyclisch proces waarbij de flexkracht en de flexorganisatie samen de gewenste ontwikkelingsdoelen en de beste weg daar naar toe bepalen. Ze bewaken samen de voortgang, beoordelen het resultaat en stellen zo nodig het POP bij. De gewenste ontwikkeling heeft altijd een praktisch nut bijvoorbeeld:

- ❖ Een nieuw computer-, boekhoudprogramma of taal cursus
- ❖ Een cursus klantgerichtheid, rapporteren of projectmatig werken
- ❖ Technische tekeningen lezen of bijvoorbeeld een opleiding van basis- naar allround operator
- ❖ Opleidingen op het gebied van kinderopvang tot bejaardenzorg

De ontwikkelingsdoelen zijn op allerlei manieren te bereiken bijvoorbeeld door het volgen van een cursus, training of opleiding. Of door een stage/detachering op een andere afdeling of bij een ander bedrijf. Maar ook door extra begeleiding of coaching te geven. Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) blijft een stuk papier als je niets dóet! De flexkracht is er zelf verantwoordelijk voor, waarbij natuurlijk wel de steun en medewerking van de flexorganisatie nodig is, bijvoorbeeld in de vorm van geld, studietijd of begeleiding. Naast dat de flexkracht een gesprek omtrent scholing op elk gewenst moment kan aanvragen (ABU; Hfst 9 art 43 lid 8 en NBBU; art 30 lid 4) kan dit gesprek ook door de flexorganisatie worden geïnitieerd en gestructureerd dan wel periodiek met de flexkracht worden gevoerd in het kader van het eigen scholingsprogramma om hiermee de flexkracht te boeien en te binden.

Een format van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) vind je [hier](#)

Erkennen van Verworven Competenties / het Ervaringscertificaat (EVC)

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de kennis, vaardigheden en gedrag (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's. Veel flexkrachten blijken, ondanks hun jarenlang opgedane kennis en ervaring in hun dagelijkse activiteiten, niet in het bezit te zijn van erkende diploma's. Mogelijk dat je de opgebouwde kennis en ervaring van je flexkracht kunt laten erkennen. Dit kan door het uitvoeren van een EVC-traject voor het behalen van een Ervaringscertificaat. EVC staat voor het 'Erkennen van Verworven Competenties'. Hiermee wordt een formele erkenning gegeven aan kwaliteiten die niet door scholing, maar op andere wijze verkregen zijn.

Door middel van een portfolio en het traject voor een Ervaringscertificaat kan worden aangetoond welk niveau de flexkracht werkelijk heeft in relatie tot een bepaald beroep of opleiding. Het portfolio bestaat uit een uitgebreide CV en bewijzen van de opgedane kennis en ervaring. Voor zowel de flexorganisatie als voor de flexkracht geeft het EVC-traject een zeer waardevolle erkenning van de vaak jarenlange opgedane ervaring zonder dat er een diploma aan ten grondslag ligt. Ook kan het EVC-traject leiden tot delen van een kwalificatie, vrijstelling van bepaalde modules bij opleidingen of zelfs een diploma, waardoor tijd en kosten worden bespaard en de meerwaarde van de flexkracht wordt bewezen. Een win-win situatie voor zowel flexkracht als flexorganisatie.

Het Ervaringscertificaat is nuttig voor flexkrachten die:

- ❖ Over veel praktijkervaring beschikken maar geen relevante vakdiploma's hebben
- ❖ Geen diploma hebben die hun kennis en ervaring weerspiegelt en daarom in aanmerking komen voor een Ervaringscertificaat, waarbij de rapportage aangeboden kan worden aan de examencommissie van een mbo- of hbo- opleiding
- ❖ Een diploma op een laag niveau hebben
- ❖ Na het traject van een Ervaringscertificaat in aanmerking komen voor een diploma of voor vrijstellingen bij een (vervolg-)opleiding

Dankzij een Ervaringscertificaat is het mogelijk om verkort op te leiden waardoor:

- ❖ Een snellere invulling wordt gegeven aan de vraag van inleners
- ❖ Er wordt geïnvesteerd in de relatie met flexkrachten
- ❖ De waarde van flexkrachten wordt verhoogd (makkelijker inzetbaar tegen een hoger tarief)

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent het Ervaringscertificaat vind je [hier](#)

Zien hoe het stappenplan van een EVC-traject is opgebouwd? Zie [Ervaringscertificaat](#)

Zien hoe het werkt in de praktijk van de Flexbranche? Zie [EVC film van STOOF](#)

Quick- en Competentiescan

STOOF heeft een hulpmiddel laten ontwikkelen voor flexorganisaties om te beoordelen of het zinvol is voor een flexkracht om een EVC-traject in te gaan voor het behalen van een Ervaringscertificaat. Het betreft een digitale Quickscan (QS) en Competentiescan (CS) voor flexkrachten. Het gebruik van deze STOOF Quick- en Competentiescan webbased 24/7, kosteloos en eenvoudig te maken. In de scans zijn 83 opleidingsrichtingen opgenomen voor een aantal verschillende sectoren: zorg, logistiek, techniek, bouw, procesindustrie en administratieve beroepen. Het invullen van de Quickscan kost maar een paar minuten. De uitkomst van de Quickscan geeft aan of het zinvol is om de Competentiescan te maken. Het invullen van de Competentiescan neemt ongeveer 15 minuten in beslag. De Competentiescan geeft de kansen op een succesvol traject voor een Ervaringscertificaat aan. De inhoud van de Competentiescan, waarin o.a. kerntaken, werkprocessen en gedragscriteria worden vastgesteld, kan eveneens worden gebruikt als bewijsmateriaal voor de portfolio door eerdere werkgevers/inleners voor akkoord te laten tekenen.

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de Quickscan en Competentiescan vind je [hier](#)

Aan de slag met scholing begint met de voorbereiding

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de ROC wijzer vind je [hier](#)

Informatie omtrent de Routekaart naar een (start-)kwalificatie vind je [hier](#)

Informatie omtrent gesubsidieerde opleidingen in de ESF webportal van STOOF vind je [hier](#)

Evaluatie

Ontwikkelingsdoelen moeten duidelijk en concreet worden geformuleerd, met daarbij het tijdstip waarop de doelen bereikt moeten zijn. Rond dat tijdstip is het dus tijd om te evalueren:

- ❖ Zijn de ontwikkelingsdoelen bereikt?
- ❖ Welk effect heeft dat op het functioneren van de werknemer?
- ❖ En welk effect heeft het op zijn loopbaanperspectieven?
- ❖ Na de evaluatie is het logisch om te bekijken welke ontwikkelingsbehoeften er nog meer zijn. Dan begint dus de cyclus opnieuw. Dikwijls duurt de cyclus een of twee jaar, afhankelijk van de gestelde doelen.

Financiële tegemoetkomingen vanuit de Overheid

Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen onderwijs (WVA-O)

Op grond van de fiscale stimuleringsregeling Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen onderwijs (WVA-O) kunnen flexorganisaties gebruik maken van een vermindering van de belasting- en premieafdracht voor flexkrachten die scholing volgen. Er hoeft dan minder loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen) afgedragen te worden. De WVA is een belastingfaciliteit die de regering de komende jaren nadrukkelijk in wil zetten ter bevordering van de werkgelegenheid en de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven.

Voor de toepassing van een afdrachtvermindering is geen toestemming van de Belastingdienst nodig. Er moet wel rekening gehouden worden met het toetsloon (max. 130% van het wettelijk minimumloon voor jongeren tot 25 jaar). Dit kan altijd achteraf nog worden gecontroleerd door de fiscus, dus het is noodzakelijk zorg te dragen voor een goede vastlegging.

Afhankelijk van de doelgroep kan een werkgever/flexorganisatie tussen € 329,- (voor EVC-trajecten) en € 3.247,- (op startkwalificatie brengen van (werkloze) werknemers) in mindering brengen op de Loonbelasting.

WVA-O Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) 2011

Een werkgever/flexorganisatie, die een leerling-flexkracht op een leerbaan (BBL-niveau 1, 2, 3, 4) plaatst, maakt aanspraak op een WVA korting van maximaal € 2.738,- per kalenderjaar (bij een aanstelling van minder dan 36 uur, inclusief de onderwijsuren, is dit bedrag evenredig lager).

WVA-O Startkwalificatie 2011

Een werkgever/flexorganisatie die een bij UWV WERKbedrijf ingeschreven werkloze werkzoekende zonder startkwalificatie (diploma op tenminste MBO-2 niveau, havo of VWO) op een leerbaan plaatst en deze richting startkwalificatie leidt, maakt aanspraak op een WVA korting van maximaal € 3.247,- per kalenderjaar (bij een aanstelling van minder dan 36 uur, inclusief de onderwijsuren, is dit bedrag evenredig lager).

Beide kortingen zijn stapelbaar, waardoor een maximale korting van € 6.024,- per kalenderjaar kan ontstaan.

Stimulering vanuit STOOF

STOOF wil dat flexorganisaties net zo goed worden in het opleiden als in het bemiddelen van hun flexkrachten. Bemiddelen en opleiden horen bij elkaar. Wat flexkrachten 'kennen en kunnen' bepaalt grotendeels hun werkzekerheid

Tussen 2008-2010 heeft de flexbranche meer dan 25.000 BBL trajecten afgesloten, terwijl dit 5 jaar daarvoor nog nihil was. De komende jaren wil STOOF het Leren & Werken verder bevorderen door flexorganisaties te stimuleren beleid te maken van opleiden en daarbij hun hun flexkrachten stimuleren tot het volgen van mbo Beroeps Begeleidende Leertrajecten (BBL) en hbo-opleidingen.

STOOF hanteert hierbij het criterium dat de opleiding (algemeen) erkend moet zijn en minimaal moet leiden tot een startkwalificatie (niveau 2).

Eind 2009 heeft STOOF voor de eerste maal een grootschalig en branchebreed onderzoek uitgevoerd naar opleiding en ontwikkeling in de flexbranche. Deze OpleidingsMonitor geeft een goed beeld van de opleidingsactiviteiten in de flexbranche en past in de ambitie van STOOF om permanent minimaal 20% van de flexkrachten in een opleidingstraject te hebben.

Meer informatie op de website van STOOF omtrent de OpleidingsMonitor vind je [hier](#)

Financiële middelen vanuit STOOF

1. STOOF stelt € 400,- per flexkracht of vaste medewerker beschikbaar voor het behalen van een Ervaringscertificaat (EVC)
2. STOOF stelt € 400,- per flexkracht per jaar beschikbaar wanneer de flexorganisatie als mentor optreedt en de verantwoordelijkheid neemt voor de opleidings- en begeleidingstaken van de flexkracht voor het traject binnen de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)
3. STOOF vraagt subsidie aan bij het Europees Sociaal Fonds (ESF), waardoor de scholingsinspanningen van flexorganisaties voor **maximaal 40%** kunnen worden mede gefinancierd. Het gaat hierbij om geselecteerde opleidingen, welke door de flexorganisaties aan STOOF zijn aangereikt.

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent het Ervaringscertificaat vind je [hier](#)

Een mentorovereenkomst voor mbo- of hbo-opleidingen vind je [hier](#)

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent het ESF vind je [hier](#)

Aanvullende informatie over de STOOF ESF-webportal vind je [hier](#)

STOOF en de CAO Stichting Fonds Uitzendbranche

Per 1 januari 2007 de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) opgericht. De SFU heeft een eigen cao. De premie aan de SFU is loonsomafhankelijk, de premie is vastgesteld op 0,2% van het brutoloon van alle uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A (ABU-Cao) of Fase 1+2a (NBBU-Cao). Deze zogenoemde SFU-heffing van de cao is algemeen verbindend verklaard (avv) en geldt zowel voor ABU-leden, NBBU-leden als voor niet georganiseerde flexorganisaties.

Het doel van de SFU is het financieren van projecten die betrekking hebben op drie thema's: opleidingen, arbeidsomstandigheden in de branche en naleving van de cao voor uitzendkrachten. Flexorganisaties kunnen daarvoor gebruik maken van de diensten van drie stichtingen t.w. STAF (arbeidsomstandigheden), SNCU ('cao-politie) en STOOF. Zij hebben als doel om van de flexbranche een aantrekkelijkere werkgever te maken.

Gebruik maken van kennis, praktische hulp en van de financiële vergoedingen van STOOF is alleen voorbehouden aan de flexorganisaties in Nederland die 0,2% van de loonsom afdragen aan het Sociaal Fonds (SFU).

De volledige tekst van de cao SFU en de avv 2009-2014 vind je [hier](#)

3. PRAKTISCHE INFORMATIE

Wat zijn kwalificerende opleidingen

kwalificatie	met als basisopleiding	leidt op tot	duur van de opleiding
Niveau 2	vmbo Basis	basisberoepsopleidingen	twee- tot driejarige opleidingen voor uitvoerend werk
Niveau 3	vmbo TL/overgang havo/vwo 3/4	vakopleidingen	twee tot vier jaar en leiden op tot volledig zelfstandige uitvoering van werkzaamheden
Niveau 4	vmbo TI havo/vwo 4/5	middenkaderopleidingen specialistenopleidingen	drie tot vier jaar kopstudies van een tot twee jaar leiden op tot volledig zelfstandige uitvoering van werkzaamheden met brede inzetbaarheid of hoge specialisatie. Een leerling die een opleiding op niveau 4 heeft behaald kan eventueel doorstromen naar het hoger beroepsonderwijs
Niveau 5	Minimaal havo	hbo	zie niveau 4

Noot:

- ❖ Een opleiding op Niveau 1 (drempelloos) wordt na afronding niet beschouwd als een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt.
- ❖ Een eventueel gevolgd EVC-traject kan leiden tot vrijstellingen, waardoor bovengenoemde opleidingen verkort kunnen worden.

Routekaart naar een (start)kwalificatie

De MBO Raad is de brancheorganisatie van de onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie. Het middelbaar beroepsonderwijs bereidt mensen voor op de beroepspraktijk of een vervolgopleiding. Om de aansluiting op de arbeidsmarkt te garanderen hebben scholen voor middelbaar beroepsonderwijs contacten met het regionale bedrijfsleven, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Bij alle opleidingen in het mbo staat de aansluiting met de praktijk voorop.

De onderwijssector middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie telt bijna 53.000 werknemers en 630.000 deelnemers. Daarvan volgen 485.000 deelnemers een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Bijna 40% van de Nederlandse beroepsbevolking is opgeleid in het middelbaar beroepsonderwijs.

De MBO Raad heeft in het kader van een leven lang leren een nuttige routekaart ontwikkeld met daarin opgenomen alle vormen van voltijd- en deeltijdopleidingen, alsmede o.a. BBL- en EVC-trajecten voor werkenden, werkzoekenden en inburgeraars, die kunnen leiden naar een startkwalificatie. Naast een korte beschrijving van de opleidingen en de combinatiemogelijkheden worden ook de financieringsvormen, eventuele aanvullende kosten en mogelijke vergoedingen / subsidies uitgelicht.

De volledige routekaart vind je [hier](#)

Stappenplan voor het EVC-traject

Ik ga EVECEJEN en wat kan STOOF voor mij betekenen

STOOF stelt, onder voorbehoud, voor 500 Ervaringscertificaat-trajecten voor *flexkrachten* en voor 250 Ervaringscertificaat-trajecten voor *vaste medewerkers* financiële middelen, beschikbaar. Dit bedraagt maximaal € 400,- per Ervaringscertificaat-traject.

Indien na WVA-aftrek (Wet vermindering afdracht-Onderwijs) het traject minder dan € 400,- zou bedragen, wordt het bedrag vergoed tot maximaal het factuurbedrag. De Wet Vermindering Afdrachten (WVA) voor een EVC-traject bedraagt in 2011 € 325,-.

Snelle rekensom:

EVC-traject (bijvoorbeeld)	€ 1.000,-
minus de WVA-O	€ 325,-
	€ 675,-
minus vergoeding STOOF	€ 400,-
	€ 275,-
indien inkoop via STOOF (ESF webportal 40% subsidie)	€ 110,-
kosten voor flexorganisatie	€ 165,-

Ik ga EVECEJEN en wat moet ik doen

1. De flexkracht/vaste medewerker aanmelden bij erkend EVC-aanbieder of zoeken/boeken via de STOOF webportal
2. Het STOOF reserveringsformulier vóór 1 mei in enig jaar digitaal of in hard copy opsturen met daarin vermeld het aantal EVC-trajecten voor dat jaar. Definitieve toekenning vanuit STOOF volgt in augustus van dat jaar
3. Het STOOF aanvraagformulier + kopie factuur EVC-aanbieder + betaalbewijs factuur + loonstroken van de deelnemer digitaal of in hard copy opsturen naar STOOF

Uitkering van de vergoeding van € 400,- bij compleet dossier per deelnemer

- ❖ over de periode januari - juni van enig jaar volgt in augustus van dat jaar
- ❖ over de periode juli - december van enig jaar volgt in februari van het aansluitende jaar

Het financieringsreglement, het reserverings- en aanvraagformulier STOOF 2011 vind je [hier](#)
Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent het Ervaringscertificaat vind je [hier](#)

Ik ga EVECEJEN en hoe vind ik erkende aanbieder van EVC-procedures

Op de website van het Kenniscentrum EVC is een register opgenomen, van waaruit erkende aanbieders van EVC-procedures kunnen worden gezocht op basis van een beroep, een opleiding of op sector. Vandaar uit kun je meteen zoeken naar een erkende aanbieder en het EVC-aanbod bekijken.

Gebruik deze link [zoeken naar EVC- aanbieders](#) en ga naar het EVC-register en/of gebruik deze link [STOOF ESF webportal](#) om rechtstreeks te boeken met 40% ESF subsidie

Stappenplan voor het BBL-traject

Ik ga BEBEJELLEN en wat kan STOOF voor mij betekenen

STOOF stelt, onder voorbehoud, voor 2500 BBL-trajecten een vergoeding voor het mentorschap beschikbaar. Het mentorschap moet gezien worden in het licht van een regiefunctie. Bij scholingstrajecten zijn een aantal partijen betrokken, te weten de leerling/flexkracht, de flexorganisatie, het Erkende Leerbedrijf, de school en het Kenniscentrum. Al deze partijen zijn van belang in het scholingstraject, maar een mentor is de regisseur van deze partijen.

De mentor houdt toezicht op de uitvoering van de fases en stappen zoals genoemd in de mentorovereenkomst. De mentor is de eindverantwoordelijke voor de opleidings- en begeleidingstaken. De mentor kan taken uitbesteden aan derden, maar behoudt desondanks de eindverantwoordelijkheid over het BBL-traject.

STOOF heeft nadrukkelijk gekozen voor het vergoeden van de mentorschapsbegeleiding bij de uitvoering van BBL-trajecten. Immers met een juiste begeleiding van de leerling/flexkracht is de succeskans het hoogst. Het doel is een diploma behalen en (voortijdig) schooluitval beperken. De vergoeding bedraagt € 400,- per leerling per jaar en is gebaseerd op gemiddeld 10 mentoruren door de flexorganisatie per jaar.

Ik ga BEBEJELLEN en wat moet ik doen

1. De BBL opleiding inregelen met de leerling/flexkracht, de opdrachtgever (het Erkende Leerbedrijf) de school en het bijbehorende Kenniscentrum
2. Het STOOF reserveringsformulier voor de mentorschapsvergoeding vóór 1 mei in enig jaar digitaal of in hard copy opsturen met daarin vermeld het aantal BBL-trajecten voor dat jaar
Definitieve toekenning vanuit STOOF volgt in augustus van dat jaar
3. Het STOOF aanvraagformulier + mentorovereenkomst + loonstroken van de deelnemer digitaal of in hard copy opsturen naar STOOF

Uitkering van de mentorschapsvergoeding van € 400,- bij compleet dossier per deelnemer

- ❖ voor september van enig jaar ingeleverd, dan volgt de vergoeding in december van dat jaar
- ❖ voor maart in het aansluitende jaar ingeleverd, dan volgt de vergoeding in juni van dat jaar

*Het financieringsreglement, reserverings-, aanvraagformulier en de mentorovereenkomst vind je [hier](#)
Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de BBL vind je [hier](#)*

De Wet Vermindering Afdrachten (WVA) voor een BBL-traject bedraagt in 2011 maximaal € 2.706,- op jaarbasis en een extra afdracht bij een voormalig werkloze werkzoekende zonder startkwalificatie van € 3.247,-. Beide kortingen zijn stapelbaar, waardoor een maximale korting van € 5.953 per kalenderjaar kan ontstaan.

Stappenplan voor het ESF-traject

Ik ga EJESSEFFEN en wat kan STOOF voor mij betekenen

1. Algemene informatie omtrent ESF via STOOF

Om scholing, inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van werknemers, zowel vast als flex in de flexbranche te bevorderen heeft STOOF subsidies aangevraagd uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). STOOF heeft meerdere sectorale ESF-aanvragen ingediend en voor de periode tot medio 2011 inmiddels € 6 miljoen gegund gekregen door het Ministerie van SZW. Deze gunning richt zich op het scholen van werkenden, dus vast en flex, waarbij de subsidie maximaal 40% op de out-of pocket kosten (dus externe kosten van opleidingen) bedraagt. De verschillende projectperioden zijn gestart tussen 1 mei 2009 en tot 31 juli 2011. Uitbetaling van de subsidie wordt op zijn vroegst tussen eind 2010 en medio 2012 verwacht.

Daarnaast heeft STOOF per 1 februari 2011 wederom € 4 miljoen gegund gekregen, welke een looptijd zal hebben tot 1 augustus 2012.

ATTENTIE: Voor deze voorlopig laatste periode heeft het Agentschap van Sociale Zaken besloten om voor BBL-opleidingen (niveau 1 tot en met niveau 4) een vast bedrag toe te kennen voor de opleidingskosten per jaar. Dit is een bedrag van **€ 3700,-**, waarvan 40 procent subsidiabel (= **€ 1480,-**) is, mits voldaan aan alle voorwaarden en documenten. Het is wel zaak dat de, nog niet bekende maar wel gewenste MBO-opleiders zich gaan aanmelden in de ESF-webportal www.STOOF-esf.nl.

De algemene voorwaarden voor het ESF-project van STOOF zijn:

- ❖ Het gaat om subsidie voor scholen van werkenden (dus geen werklozen)
- ❖ Opleidingen hebben maximaal mbo-4 niveau
- ❖ Deelnemers aan opleidingen hebben maximaal mbo-4 niveau
- ❖ Opleidingen moeten civiel effect hebben (kwalificerend, minimaal 8 uur)
- ❖ De opleidingen zijn niet bedrijfsspecifiek
- ❖ De opleidingen worden niet uitgevoerd middels training 'on the job'
- ❖ De opleidingen worden niet uitgevoerd middels e-learning
- ❖ De kosten van de opleiding zijn externe kosten met betrekking tot het geven van de opleiding (instructie door externe opleider)
- ❖ Loonverlet is niet subsidiabel
- ❖ De opleiding is Crebo geregistreerd ofwel algemeen, dan wel branche erkend

De focus ligt op de volgende doelgroepen:

- ❖ Aantal deelnemers zonder startkwalificatie: meer dan 76%
- ❖ Aantal deelnemers jonger < 24 jaar: meer dan 51%
- ❖ Aantal deelnemers ouder > 44 jaar: meer dan 26%
- ❖ Focus op gedeeltelijk arbeidsgeschikten (ca. 11%)
- ❖ Focus op EVC: via een erkend EVC-instituut (ca.10%)

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de ESF vind je [hier](#)

Met een aanbod van vastgestelde opleidingen en opleiders kunnen de flexorganisaties een keuze maken uit een vooropgestelde gepubliceerde lijst. De opleiding wordt gevolgd bij de aanbevolen aanbieder. De prijzen van deze opleiders zijn middels een benchmark marktconform. Omdat de opleiders vooraf zijn geselecteerd kunnen er afspraken worden gemaakt over de verplichte ESF-documentatie. De administratieve handelingen kunnen volledig uit handen worden genomen van de flexorganisaties.

Het Centraal Register Beroepsopleidingen (Crebo) is ingesteld op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Het register is een systematische verzameling gegevens over beroepsopleidingen en bijbehorende opleidings- en exameninstellingen. Onder Crebo-opleidingen staan de beroepsopleidingen die zijn erkend door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of door het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit.

Ter info: Op de website van de [Dienst Uitvoering Onderwijs](#) (DUO is fusie IB-groep en CFI) de uitvoeringsorganisatie van het Ministerie OC&W vind je meer informatie over erkende Crebo-opleidingen, kwalificaties en het bijbehorende Kenniscentrum.

2. Specifieke informatie omtrent de STOOF ESF-portal

STOOF helpt bij het verkrijgen van ESF-subsidie en heeft met zorg een webportal ingericht. Via dit webportal kan elke flexorganisatie eenvoudig ESF-subsidie aanvragen op de kosten voor scholing van uw werknemers (vast en flexl).

- ❖ STOOF helpt via het webportal met het verkrijgen van ESF-subsidie. Het aanvragen van subsidie via het webportal is onder voorbehoud. Subsidie wordt door STOOF pas aan u uitgekeerd wanneer de subsidie is ontvangen van het Agentschap SZW.
- ❖ ESF-subsidie is te verkrijgen voor opleidingskosten tijdens de projectperiode en zolang het beschikbare ESF-budget nog niet is benut. Het verkrijgen van ESF-subsidie via het webportal geschiedt op het principe van 'first come, first served'. Hierbij is het moment waarop de bevestiging van aanmelding van deelnemers wordt gedaan leidend.
- ❖ Er wordt een gemiddelde marktprijs per opleiding vastgesteld. Het deel van de opleidingskosten dat boven het marktgemiddelde uitkomt, komt niet voor subsidie in aanmerking.
- ❖ Er mag geen opleidingskosten worden teruggevorderd van flexkrachten waarvoor subsidie is ontvangen (bijvoorbeeld bij uitdiensttreding).
- ❖ Het betaalbewijs van een opleiding, een originele factuur van de opleiding en de loonstrook van de flexkracht moet bewaard blijven tot en met 31 december 2020.
- ❖ De flexkracht/vaste medewerker moet weten dat er subsidie wordt ontvangen voor zijn/haar opleiding.

STOOF vraagt een bijdrage in de kosten van deelname aan het subsidieproject van € 37,- excl. btw. Deze bijdrage wordt berekend over het aantal deelnames.

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de ESF-webportal vind je [hier](#)

Ik ga EJESSEFFEN wat moet ik doen

1. Ga via www.STOOF-online.nl naar de ESFwebportal of klik [hier](#)
2. Meld je eenmalig digitaal aan en ontvang een persoonlijk wachtwoord
3. Bekijk het scholingsaanbod voor de vaste medewerker en/of flexkracht en maak (samen) een keuze
4. Registreer de gegevens van de vaste medewerker en/of flexkracht in de webportal
5. Je ontvangt vanuit de opleider melding en de verdere details over de opleiding.

Snelle rekensom

opleidingskosten (bijvoorbeeld) excl. btw		€ 1.000,-
verwachte ESF-subsidie	€ 400,-	
administratiekosten	€ 37,-	
netto ESF-bijdrage	€ 363,-	
kosten flexorganisatie excl. btw		€ 637,-

Ik ga EJESSEFFEN en welke formulieren moet ik aan STOOF voor de subsidie opsturen

Na afronding van de opleiding moet voor de subsidie door de flexorganisatie worden aangeleverd:

- a. ESF gebruikersverklaring*
- b. ESF werknemersverklaring*
- c. Kopie ID bewijs
- d. Kopie salarisstrook
- e. Kopie betaalbewijs van de opleidingskosten

** deze wordt digitaal toegezonden na aanmelding van de deelnemer in de webportal*

Na afronding van de opleiding moet het opleidingsinstituut aanleveren:

- a. Getekende presentielijsten
- b. Certificaat en/of deelnamebewijs
- c. Gewaarmerkte kopie factuur
- d. Kopie betaalbewijs van de factuur

Aanvullende informatie op de website van STOOF omtrent de ESF-spelregels vind je [hier](#)



Voor vragen kun je contact opnemen met
het secretariaat STOOF

Telefoon: 020 – 655 82 16
E-mail: info@stoof-online.nl

**Graag horen we de op-, aanmerkingen,
toevoegingen en adviezen!**