

**Protocol nr. 2013/2**  
**houdende de conclusies van de onderhandelingen die**  
**op 31 mei 2013 werden gevoerd in de**  
**onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van**  
**het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidssdiensten**

Over: het vierde Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA4) voor de socialprofit en non-profitsector - luik publieke sector en uitvoering VIA3, meer bepaald wat betreft de volgende onderdelen:

- Deel 1. Inleiding
- Deel 2. Tweede pensioenpijler VIA 3 (zie punt 2);
- Deel 3. Kwaliteit en managementondersteuning (zie punt 3);
- Deel 4. Intersectorale maatregelen koopkracht (zie punt 4);
- Deel 5. Inwerkingtreding, monitoring en evaluatie (zie punt 5).

Het akkoord VIA 4 luik publieke sector en uitvoering VIA3 is met de genoemde onderdelen als bijlage toegevoegd aan dit protocol

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand, Voorzitter,
2. de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

Werd **een akkoord** bereikt met de **ACOD, het ACV OD en het VSOA**.

over: het vierde Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA4) voor de socialprofit en non-profitsector - luik publieke sector en uitvoering VIA3, meer bepaald over de volgende onderdelen:

- Deel 1. Inleiding
- Deel 2. Tweede pensioenpijler VIA 3 (zie punt 2);
- Deel 3. Kwaliteit en managementondersteuning (zie punt 3);
- Deel 5. Inwerkingtreding, monitoring en evaluatie (zie punt 5);

en werd **een akkoord** bereikt met de **ACOD en het ACV OD** en werd **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**

over: het vierde Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA4) voor de socialprofit en non-profitsector - luik publieke sector en uitvoering VIA3, meer bepaald over de volgende onderdelen:

- Deel 4. Intersectorale maatregelen koopkracht (zie punt 4)

### **Opmerking VSOA**

Het VSOA verleent geen akkoord aan VIA4, Deel 4, Intersectorale maatregelen koopkracht, om de volgende reden.

Het VSOA vindt dat op het vlak van koopkracht de prioriteit moet gaan naar de maaltijdcheques omdat dit een voordeel inhoudt voor alle bij het akkoord betrokken personeelsleden.

Brussel, 31 mei 2013

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

**Geert Bourgeois,**  
Voorzitter, Vlaams Minister van  
Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,  
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

**Mil Luyten,**  
Federaal secretaris van de Algemene  
Centrale der Openbare Diensten

**Jo Vandeurzen,**  
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin

**Vinciane Mortier,**  
Nationaal secretaris van het Algemeen  
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

**Kris Peeters,**  
Minister-president van de Vlaamse Regering

**Serge Meeuws,**  
Nationaal voorzitter van het Vrij Syndicaat  
voor het Openbaar Ambt

**Bijlage bij het protocol nr 2013/2**
**VIERDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD (VIA4) VOOR DE SOCIALPROFIT EN NON-PROFITSECTOR - LUIK PUBLIEKE SECTOR en UITVOERING VIA3**

**Akkoord 2011-2015 van 31 mei 2013 voor de socialprofit en non-profitsector in de lokale besturen, gesloten in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, tussen de Vlaamse Regering enerzijds en de werkgeversorganisatie VVSG en de vakorganisaties ACOD, ACV OD en VSOA anderzijds**

**1. Inleiding**

De werkgeversorganisatie VVSG vzw, de drie representatieve vakorganisaties (ACV-OD, ACOD en VSOA) en de Vlaamse Regering als subsidiërende overheid bereikten op 30 april 2013 na onderhandeling in de schoot van de technische werkgroep VIA van het comité C1 een voorakkoord over VIA4 en de verdere uitvoering van VIA3, met dien verstande dat het VSOA geen akkoord verleende voor deel 4- Intersectorale maatregelen koopkracht van het voorakkoord . Op 24 mei 2013 gaf de Vlaamse Regering haar formele goedkeuring aan dat voorakkoord met het oog op de formele bekrachtiging ervan in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.

Op 31 mei 2013 werd in het comité C1 onderstaand akkoord gesloten over het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- / non-profit sectoren (VIA 4) voor de periode 2011 tot 2015 voor de werknemers binnen de openbare sector en meer concreet binnen de lokale besturen. Bovendien werden afspraken gemaakt over de besteding van de nog niet-aangewende middelen voor de financiering van een tweede pensioenpijler uit het derde VIA-akkoord voor de werknemers van de publieke sector.

De VIA-sectoren (publiek en privaat) zijn goed voor zo'n 107.923,84 door Vlaanderen gesubsidieerde VTE die tewerkgesteld zijn in onder andere de gezinszorg en aanvullende thuiszorg, de kinderopvang, de bijzondere jeugdzorg, de voorzieningen voor personen met een handicap, de lokale diensteneconomie, de socio-culturele sector. 18,33 % daarvan, hetzij 19782,61 VTE, werkt in de openbare sector (cijfers op 1.1.2010 en beperkt tot de door de Vlaamse overheid gesubsidieerde personeelsleden, zie tabel in bijlage 1).

De sociale partners en de Vlaamse Regering willen via VIA 4 mee inzetten op een aantrekkelijk personeelsbeleid (gelet op de vergroening, de vergrijzing en de krapte op de arbeidsmarkt) en een kwaliteitsvolle dienstverlening in de Vlaamse VIA-sectoren.

Voor het totale pakket aan maatregelen in de private en openbare social- en non-profit sector is op kruissnelheid een budget van 210,5 miljoen euro vrijgemaakt voor uitbreiding, kwaliteit en koopkracht. Daarvan is 118,1 miljoen euro voorbehouden voor sectorale maatregelen uitbreiding en kwaliteit. De overige 92,4 miljoen euro gaat naar intersectorale maatregelen kwaliteit en koopkracht en daarvan is 16.661.970 euro voor de openbare sector.

Voor de openbare sector gaat het op kruissnelheid om volgende bedragen (cijfers 2012):

- intersectorale maatregelen kwaliteit (managementondersteuning, werkdrukvermindering/kwaliteit en uitrollen functietapijt): 4.014.270 euro;
- intersectorale maatregelen koopkracht: 12.647.700 euro.

Verdeling budget VIA-4 intersectoraal			
omschrijving	budget VIA 4 (kruissnelheid)	privaat 81,67%	publiek 18,33 %
Managementondersteuning	10.700.000	8.738.690	1.961.310
Werkdrukvermindering/kwaliteit	10.700.000	8.738.690	1.961.310
Uitrollen functietapijt	500.000	408.350	91.650
koopkracht	69.000.000	56.352.300	12.647.700
Totaal intersectorale maatregelen	90.900.000	74.238.030	16.661.970

Verdeling budget Publieke sector				
Maatregel	2012	2013	2014	2015
Managementondersteuning	392.262	980.655	1.961.310	1.961.310
Werkdrukvermindering/kwaliteit		980.655	1.961.310	1.961.310
Uitrollen functietapijt	91.650	91.650	91.650	91.650
koopkracht		12.647.700	12.647.700	12.647.700
Totaal intersectorale maatregelen	483.912	14.700.660	16.661.970	16.661.970

Op 1 januari 2013 werden deze bedragen met 2% geïndexeerd. De actuele bedragen staan in onderstaande tabel.

Verdeling budget Publieke sector geïndexeerd 2013				
Maatregel	2012	2013	2014	2015
Managementondersteuning	400.107	1.000.268	2.000.536	2.000.536
Werkdrukvermindering/kwaliteit		1.000.268	2.000.536	2.000.536
Uitrollen functietapijt	91.650	93.483	93.483	93.483
koopkracht		12.900.654	12.900.654	12.900.654
Totaal intersectorale maatregelen	491.757	14.994.673	16.995.209	16.995.209

De middelen voor sectorale maatregelen kwaliteit en uitbreiding worden niet verdeeld in een pakket middelen voor de private sector en een pakket middelen voor de publieke sector. De

maatregelen die sectoraal verder worden uitgewerkt, zullen zowel voor de private als voor de publieke sector gelden en via de sectorale subsidiëring ook voor beide sectoren gefinancierd worden met de beschikbare VIA-middelen.

Het akkoord speelt in op de uitdagingen waar de sector voor staat en houdt rekening met de bekommernissen van de onderhandelende partners.

Het evenwichtig geheel van acties en maatregelen

- ondersteunt en begeleidt de openbare voorzieningen kinderopvang en de openbare thuiszorgdiensten in hun werking en dienstverlening. Professionaliteit en kwaliteitsverbetering staan voorop. Het verhogen van managementondersteuning, met bijzondere aandacht voor de kleinere diensten en voorzieningen maakt hier deel van uit;
- zet in op gemotiveerde medewerkers door de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de sector aantrekkelijk te houden/maken;
- stimuleert en waardeert de blijvende inzet van de medewerkers door een inspanning te doen naar koopkrachtverhoging.

Dit akkoord wil de voorzieningen kinderopvang en de thuiszorgdiensten versterken, zowel op het niveau van het management (professionalisering, een performant HR-beleid), als in hun dienstverlening (kwaliteit en efficiëntie). Het versterkt zo de positie van de openbare social profit organisaties in een sterk veranderende arbeidsmarkt. Het akkoord zal het werken in de social profit sectoren aantrekkelijker maken door een meer werkbaar werk en het verhogen van de koopkracht.

Het akkoord zet ook in op vorming, training en opleiding. Er is specifieke aandacht voor medewerkers die zich willen heroriënteren binnen de sector. De toeleiding tot een aantal knelpuntfuncties wordt verbeterd. Dit zal effecten hebben op de instroom en de doorstroom in de sectoren. Er zijn aangepaste modules voor specifieke functies en er zullen mini-vormingen ontwikkeld worden rond specifieke thema's waarmee men binnen de organisatie zelf aan de slag kan.

## **2. Tweede pensioenpijler VIA 3**

In het kader van het VIA 3-akkoord werd onder het hoofdstuk 'intersectorale maatregelen koopkracht' een dotatie voorzien vanuit de Vlaamse Regering voor de opbouw van een tweede pensioenpijler voor de contractuele werknemers uit de sectoren welzijn (kinderopvang, thuiszorg, bijzondere jeugdzorg en gehandicaptenzorg), sociale economie en sociocultureel werk. Deze dotatie werd echter nog niet verdeeld over de betrokken besturen/voorzieningen.

Met het oog op de verdere opbouw van de tweede pensioenpijler zal de Vlaamse regering de in VIA 3 recurrent opgenomen basisdotatie van 466.000 euro (te indexeren conform de begrotingsinstructies) verder uitbetalen door storting aan een door de sociale partners paritair beheerde structuur die instaat voor:

- de verdere doorstorting van de binnen VIA 3 opgebouwde middelen en de toekomstige dotaties aan de besturen/voorzieningen die een tweede pensioenpijler toekennen aan hun contractuele medewerkers tewerkgesteld in de VIA-sectoren. De verdeling gebeurt op basis van het aantal door de Vlaamse overheid gesubsidieerde VTE op 1 januari 2010 (cf. de gevalideerde VIA 4 tabel);
- het beheer van de wachtrekening van de besturen/voorzieningen die nog geen tweede pensioenpijler hebben toegekend aan hun contractuele medewerkers tewerkgesteld in de VIA-sectoren.

Als er op het einde van VIA 4 besturen/voorzieningen zijn die nog steeds geen tweede pensioenpijler toekennen aan hun contractuele medewerkers in de VIA-sectoren, zal in het kader van de VIA 5 onderhandelingen, afgesproken worden wat er met de ondertussen opgespaarde middelen gebeurt.

Volgende bepaling uit het VIA 3 akkoord wordt met onderhavig akkoord opgeheven: *“Het kapitaal dat zich vanaf 31/12/2010 in het sectoraal spaarfonds bevindt, zal nooit minder dan 0,6 % van de totale loonmassa (exclusief premies, overloon, vakantiegeld en patronale lasten) van de betrokken groep van het lopende jaar bedragen.”*

De gelden die voorzien zijn voor Kind & Gezin hoofdbestuur, het gemeenschapsonderwijs, de universiteiten (UIA, Ugent, VUB), de provincies en de Vlaamse gemeenschapscommissie worden op een rekening gezet. Zij maken aanspraak op deze middelen als ze een tweede pensioenpijler hebben.

### **3. VIA 4 - Intersectorale maatregelen kwaliteit**

De voorzieningen kinderopvang en de thuiszorgdiensten zijn sectoren binnen VIA met een eigen karakter en dynamiek en een specifieke problematiek. De openbare welzijnsvoorzieningen staan voor grote uitdagingen die een specifieke aanpak vergen. Enerzijds zijn er wettelijke bepalingen die schaalvergroting en –optimalisatie verplicht en/of noodzakelijk maken, waardoor ook de nood ontstaat om samen te werken (al dan niet vorm gegeven in nieuwe publieke rechtsvormen) en hiervoor professionele omkadering te krijgen. Anderzijds is er nood en behoefte (soms ook wettelijk vastgelegd) aan gespecialiseerde kennis en deskundigheid in deze voorzieningen. Door in te zetten op schaalvergroting, deskundigheid, samenwerking, structurele begeleiding en ondersteuning willen we inspelen op de meest prangende behoeften en onze openbare welzijnsvoorzieningen versterken.

Door de middelen voor **managementondersteuning en kwaliteit** in te zetten op structurele begeleiding en ondersteuning en op een aantal vormings- en opleidingsprojecten, willen we de voorzieningen kinderopvang (in gemeente en OCMW), de thuiszorgdiensten en de thuiszorgondersteunende diensten versterken, met bijzondere aandacht en kansen voor de medewerkers. In het bijzonder de VTO-middelen leggen de focus op kortgeschoolde of niet-gekwalificeerde medewerkers die binnen de welzijnsvoorzieningen tewerkgesteld worden.



### **3.1. Managementondersteuning**

#### **3.1.1. Focus op kinderopvang en thuiszorg**

De sociale partners kiezen er voor om de middelen managementondersteuning in te zetten in de volgende sectoren:

- kinderopvang, zijnde: kinderdagverblijven, diensten voor onthaalouders, lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang, gemandateerde voorzieningen voor flexibele en occasionele opvang, initiatieven voor buitenschoolse opvang;
- thuiszorg, zijnde: gezinszorg, schoonmaak- en klusjesdiensten, lokale dienstencentra, de lokale diensten logistieke hulp en aanvullende thuiszorg en andere thuiszorgondersteunende diensten zoals warme maaltijden aan huis, mindermobielenvervoer.

Het is belangrijk om de lokale besturen die dergelijke voorzieningen beheren te ondersteunen inzake management van deze voorzieningen en dit met de VIA4-middelen die kaderen binnen de intersectorale kwaliteitsondersteunende maatregelen.

Absolute focus van deze middelen ligt op het behoud van de openbare welzijnssector. Uiteraard zal de ondersteuning beperkt blijven tot de kinderopvang en thuiszorgdiensten georganiseerd door lokale besturen.

#### **3.1.2. Nood aan schaalvergroting of –optimalisatie en samenwerking**

De openbare welzijnsvoorzieningen staan onder druk. Enerzijds zijn er wettelijke bepalingen die noodzaken tot schaalvergroting en -optimalisatie. Anderzijds is er ook een nood en behoefte (soms ook wettelijk vastgelegd) aan gespecialiseerde kennis en deskundigheid in de voorzieningen van de lokale besturen. Het gaat dan vaak om een deskundigheid die onmogelijk per organiserend bestuur kan gerealiseerd worden en waar dus enkel via samenwerking kan op ingezet worden.

Als we de huidige middelen VIA4 – managementondersteuning inzetten om enerzijds deze verplichte schaalvergroting en anderzijds de noodzakelijke deskundigheid te realiseren, zal dit de openbare welzijnsvoorzieningen versterken. De sociale partners – openbare sector vinden het noodzakelijk en belangrijk dat de lokale besturen actief blijven als organiserend bestuur van welzijnsvoorzieningen en willen de lokale besturen terzake dan ook versterken.

#### **3.1.3. Groeien naar structurele begeleiding en ondersteuning**

Het aanbod vorming en training inzake management- en leidinggevende competenties en organisatieontwikkeling is groot. En toch blijft er een onvervulde behoefte bij de verantwoordelijken van welzijnsvoorzieningen. Veel verantwoordelijken zien geen heil in of hebben geen tijd voor de talrijk georganiseerde éénmalige opleidingen die weinig voeling hebben met de praktijk van het beheer van een openbare welzijnsvoorziening.

De sociale partners – openbare sector willen de verantwoordelijken van de welzijnsvoorzieningen meenemen in een permanente en structurele ondersteuning waar enerzijds een collectief ondersteuningsaanbod wordt uitgewerkt, en anderzijds ruimte is voor begeleiding en advies op maat. Concreet ervaren de sociale partners de behoefte aan een expertisecentrum openbare kinderopvang en thuiszorg dat zich zowel buigt over zeer bestuurlijk-organisatorische aspecten zoals schaalvergroting, over inhoudelijke aspecten, zoals kwaliteitsbeleid, zorg op maat, voedselveiligheid als personeelsaspecten (ter vergelijking ook met bijvoorbeeld ISB (Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid) voor de sportdiensten, VVJ (Vereniging Vlaamse Jeugddiensten) voor de jeugdsector enz.). Uiteraard is het aangewezen en heeft het een grote meerwaarde als de inhoudelijke prioriteiten paritair (werkgever/werknemer) bepaald worden en gebaseerd op een goede kennis van de sector.

Inhoudelijke thema's van deze ondersteuning zijn:

- Leidinggevende (personeels)aspecten, zoals werving en selectie, retentiebeleid, evaluatie en beoordelen functioneren, vormingsbeleid, innovatieve arbeidsorganisatie, diversiteitsbeleid, financieel beheer,...;
- Organisatieontwikkeling - inhoudelijke aspecten, zoals voedselveiligheid, brandveiligheid, pedagogische begeleiding, (diverse elementen) kwaliteitsbeleid, gespecialiseerde zorg, zorg op maat, toegankelijkheid zorg,...;
- Organisatieontwikkeling - bestuurlijke aspecten zoals begeleiden naar noodzakelijke, nuttige en efficiënte schaalvergroting, -optimalisatie en netwerking (bv. woonzorgnetwerken).

Deze ondersteuning krijgt o.a. vorm via:

- ontwikkeling van instrumenten en praktijken (in combinatie met begeleiding ter plaatse);
- individuele begeleiding en adviesverlening;
- vorming, training en opleiding (via regionale ondersteuningspunten).

De sociale partners kiezen voor een verdere uitbouw van de regionale ondersteuning en willen hiervoor medewerkers inzetten met diverse specifieke competenties, hetzij in contractueel dienstverband, hetzij occasioneel via freelance opdrachten.

### 3.1.4. Aanwending van het budget

*Tabel: Budget VIA4 Managementondersteuning (geïndexeerd 2013)*

Budget publieke sector				
	2012	2013	2014	2015
Managementondersteuning	400.107	1.000.268	2.000.536	2.000.536

Wegens het ontbreken van een akkoord over VIA 4 in 2012, heeft de Vlaamse regering de beschikbare middelen managementondersteuning voor 2012 overgedragen naar 2013.

De sociale partners kiezen er voor om het totaalbedrag managementondersteuning VIA4 in te zetten voor (inter)sectorale ondersteuning. De keuze om deze middelen niet te verdelen onder de lokale besturen moet versnippering van de middelen tegengaan. Deze versnippering zou er - gezien de beperkte middelen, zijnde ongeveer 100 euro/VTE - volgens de sociale partners toe leiden dat er op de werkvloer van concrete managementondersteuning weinig merkbaar is.

De sociale partners kiezen er voor om de middelen centraal aan te wenden, maar met een voldoende regionale inslag. Om daadwerkelijk de sector te ondersteunen inzake management kiezen zij voor een regionale/provinciale verankering. De regionale/provinciale werking staat in verhouding tot het aantal voorzieningen/diensten binnen de regio/provincie.

Op kruissnelheid realiseren we een tewerkstelling van 19,15 VTE. Zie bijlagen 2 en 3 voor de concrete verdeling van het budget managementondersteuning.

### **3.2. Functieclassificatie**

In het VIA 4-akkoord voor de private sector werd het engagement opgenomen om het 'functietapijt' gezamenlijk uit te werken (privé-publiek). De sociale partners van de publieke sector sluiten zich aan bij het privé-initiatief en willen vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep. Het engagement van de sociale partners van de publieke sector beperkt zich tot het meewerken aan de classificatie van de functies; concrete engagementen m.b.t. de gevolgen van de functieclassificatie voor de verloning van de functies worden in dit kader niet genomen en behoren tot de prerogatieven van de sociale partners in de schoot van het Vlaams onderhandelingscomité C1.

### **3.3. Vorming, training en opleiding (VTO)**

De sociale partners kiezen specifiek voor een aantal vormings- en opleidingsprojecten binnen de voorzieningen kinderopvang (gemeente en OCMW), de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg en de diensten logistieke hulp. We focussen op knelpuntberoepen. Door in te zetten op deze vormings- en opleidingsprojecten willen de sociale partners de openbare welzijnsvoorzieningen versterken en de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren, met aandacht en kansen voor de medewerkers. Met gerichte vormingen en opleidingen spelen we in op een belangrijke behoefte van de werknemers ('medewerkers binden en boeien'). We willen moeilijk invulbare functies attractiever maken (instroom) en ruimte creëren voor doorstroom.

#### **Concreet viseren de sociale partners vijf opleidingen:**

- opleiding van poetshulp naar polyvalent verzorgende en van polyvalent verzorgende naar zorgkundige in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg (DGAT) en de diensten logistieke hulp (DLH);

- financiële tussenkomst introductiemodule voor poetshulpen en verzorgenden in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg en de diensten logistieke hulp en voor begeleiders buitenschoolse kinderopvang;
- minivorming van één uur en onthaalopleiding voor poetshulpen en verzorgenden in de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg en de diensten logistieke hulp en voor begeleiders buitenschoolse kinderopvang;
- opleiding niet-gekwalificeerde begeleiders kinderopvangvoorzieningen tot gekwalificeerde begeleiders kinderopvang of begeleiders buitenschoolse kinderopvang;
- vorming animatoren in de woonzorgcentra.

De opleidingen tot polyvalent verzorgende, tot zorgkundige en tot gekwalificeerd begeleider kinderopvang of buitenschoolse kinderopvang garanderen geen automatische doorstroming naar deze functies noch een automatische aangepaste verloning. De krachtlijnen m.b.t. de doorstroming van medewerkers binnen en tussen lokale besturen en m.b.t. de loopbaan van medewerkers behoren tot de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de lokale besturen. Tegelijkertijd is het de uitdrukkelijke bedoeling van de sociale partners om gemotiveerde en goed geschoolde medewerkers in dienst te houden. De sociale partners engageren zich dan ook te onderzoeken of er in het kader van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale besturen maatregelen genomen kunnen worden om de inspanningen op het vlak van vorming en opleiding die personeelsleden leveren, gevaloriseerd kunnen worden, en dit in samenhang met de problematiek van de elders verworven competenties (EVC).

### **3.3.1. Opleiding poetshulp – polyvalent verzorgende - zorgkundige**

Een aantal poetshulpen (en het gaat niet over een meerderheid) dat momenteel werkzaam is binnen de lokale besturen beschikt over voldoende competenties om de opleiding tot polyvalent verzorgende of zorgkundige aan te vatten.

De beroepen van polyvalent verzorgende en zorgkundige zijn immers knelpuntberoepen. Vandaag wordt hieraan tegemoetgekomen door activering van werkzoekenden (of outplacement in bedrijven getroffen door de financiële crisis) maar heel wat potentieel bij bestaande medewerkers blijft onaangeroerd

Daarom voorzien de sociale partners jaarlijks in een opleidingsproject voor 25 poetshulpen die de opleiding tot polyvalent verzorgende (1200 uren) aanvatten en aansluitend de module tot zorgkundige (120 uren) kunnen volgen in functie van de geldende erkenningsnormen uit het KB van 12 januari 2006. Wie vandaag al polyvalent verzorgende is en zorgkundige wil worden, kan eveneens de aansluitende module volgen.

De medewerkers volgen de opleiding via het volwassenenonderwijs. Heel wat Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) bieden deze opleiding aan, maar vaak onder verschillende modaliteiten: voltijds, deeltijds, overdag, 's avonds en op zaterdag,... We gaan ervan uit dat de medewerkers dit deeltijds volgen, wat betekent dat ze vier semesters nodig hebben voor

de opleiding tot polyvalent verzorgenden en nog een vijfde semester voor de module tot zorgkundige.

De medewerkers die deze opleiding volgen behouden hun reguliere loon. Er wordt een tussenkomst voor het bestuur in de loonkost voorzien om de vervanging van deze medewerker te financieren.

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete financiering van deze opleiding.

Als er om een bepaalde reden (bv. onvoldoende geëngageerde kandidaten) onvoldoende kwalificerende trajecten kunnen worden opgestart, zullen de middelen aangewend worden voor vorming voor dezelfde doelgroep. De beslissing hierover komt toe aan de stuurgroep VIA.

### **3.3.2. Financiële tussenkomst introductiemodule voor poetshulpen / verzorgenden / begeleiders KO**

Het is niet steeds eenvoudig om voor kortgeschoolde poetshulpen, verzorgenden en begeleiders in de kinderopvang een passende opleiding te voorzien. Deze groep is niet altijd zelf vragende partij voor opleiding en voor de werkgever betekent dit niet alleen een directe kost aan de opleiding maar ook de financiële derving van de cliëntbijdrage.

Daarom voorzien de sociale partners passende opleidingen die zorgen voor een grotere multi-inzetbaarheid van de werknemers in de sector, wat de medewerkers sterker maakt in hun job.

Inspiratiebron voor deze opleidingen is te vinden in het project 'Opleiding voor niveau E en D na het rechtspositiebesluit' (het project is een samenwerking tussen Diverscity – opgericht door de sociale partners in het kader van de sectorconvenant voor de lokale besturen - en de Centra voor Basiseducatie). Dit project bevat drie concepten van geïntegreerd opleiden met zestien bouwstenen. De sociale partners bepalen welke bouwstenen in aanmerking komen en welke niet, welke bijkomende bouwstenen ontwikkeld worden, specifiek voor de betrokken sectoren.

Op basis van concrete en specifieke noden wordt onderzocht in welke mate er bijkomende bouwstenen op maat van de subsectoren kunnen ontwikkeld worden.

De verschillende bouwstenen omvatten kortlopende vormingen van zeven uur.

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete financiering van deze introductiemodule.

### **3.3.3. Minivorming van één uur en onthaalopleiding voor poetshulpen / verzorgenden / begeleiders kinderopvang**

De sociale partners willen voor de dienstverantwoordelijken een aantal mini-vormingen ontwikkelen die zij zelf kunnen hanteren tijdens teambesprekingen e.d. Het concept is zo opgevat dat de verantwoordelijken daar autonoom mee aan de slag kunnen. De vorming moet dus zowel een inhoudelijk luik bevatten als een methodisch luik met concrete instrumenten waarmee de dienstverantwoordelijken aan de slag kunnen in hun team. Hiertoe wordt een medewerker aangetrokken die deze vorming uitwerkt. De sociale partners stellen tevens een werkgroep samen die de thema's zal bepalen en mee voor de nodige input zal zorgen.

Naast het ontwikkelen van de vormingen geeft deze medewerker ook vormingen aan de direct-leidinggevenden (onder de vorm van een train-the-trainer). Deze medewerker is voldoende polyvalent om na 2015 te kunnen inspelen op actuele noden.

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete financiering van deze mini-vormingen.

### **3.3.4. Opleiden niet-gekwalificeerde begeleiders initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang, kinderdagverblijven, lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang en gemandateerde voorzieningen tot gekwalificeerde begeleiders kinderopvang of begeleiders buitenschoolse kinderopvang (via volwassenenonderwijs)**

Het project 'Initiatief Buitenschoolse Opvang' (IBO) is in de jaren '80 van vorige eeuw ontstaan om zogenaamde vrouwelijke herintreders zonder specifieke kwalificatie terug arbeidsactief te maken. De erkende Initiatieven Buitenschoolse Opvang zijn vandaag nog steeds een tewerkstellingsproject waar de begeleiders tewerkgesteld worden in een weerwerkgesco-statuut.

De tewerkstellingsvoorwaarden zijn in de loop der jaren gewijzigd: momenteel moeten kandidaat-IBO-begeleiders minstens één dag werkzoekend én kortgeschoold zijn (waarbij het zevende jaar BSO kinderopvang wordt gelijkgesteld met kortgeschoold).

Begeleiders die geen kwalificatiebewijs of ervaringsbewijs hebben volgen een korte startcursus. Deze startcursus is voor de kandidaat-begeleiders zonder kwalificatie verplicht vóór tewerkstelling. Hij wordt momenteel georganiseerd door de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) en de Vormingsleergangen voor Sociaal en Pedagogisch Werk (VSPW) en behelst vijf modules (240 uren waarvan 80 uren stage en 160 lesuren verdeeld over vier modules van telkens 40 uren). De opleidingskost van de startcursus wordt gedragen door de VDAB.

Naast tewerkstelling wil Kind en Gezin uiteraard ook dat de Initiatieven Buitenschoolse Opvang kwalitatieve kinderopvang realiseren en dat er dus gestreefd wordt naar een minimale kwalificatie van de personeelsgroep (vorm gevend aan concept van "competent systeem" i.p.v. competent individu). 50% van de begeleiders moet één van de in de regelgeving opgesomde kwalificaties hebben. Omwille van allerlei (o.a. ook praktische)

redenen zijn besturen geneigd bij aanwerving één van de in de regelgeving opgesomde kwalificaties te eisen als aanwervingsvoorwaarde (binnen de voorwaarden voor weerwerkgesco). De doelstelling van een tewerkstellingsproject van kortgeschoolden komt daardoor enigszins in het gedrang.

Daarom zijn de sociale partners van oordeel dat het besturen kan helpen en motiveren om toch gemotiveerde kortgeschoolden aan te werven als begeleider buitenschoolse kinderopvang indien zij weten dat deze werknemers kunnen opgeleid worden tot gekwalificeerde begeleiders en dat bovendien de “verloren” werktijd gecompenseerd wordt (of dat zij m.a.w. volledig of deels in vervanging kunnen voorzien voor de “verloren” werktijd).

De maatregel om niet gekwalificeerde begeleiders tewerkgesteld in door lokale besturen georganiseerde initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang op te leiden, wordt uitgebreid naar kinderdagverblijven, lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang en gemandateerde voorzieningen waar in het kader van projecten binnen lokale diensteneconomie ook doelgroepmedewerkers met o.a. een Sociale Inschakelingseconomie (Sine) profiel tewerkgesteld worden.

De doelgroep begeleiders in de door de lokale besturen georganiseerde Initiatieven Buitenschoolse Opvang omvat ongeveer 1.300 VTE (minimaal 2.000 medewerkers). Uiteraard heeft minstens de helft daarvan wel een kwalificatie (genre zevende jaar kinderzorg, ervaringsbewijs enz.).

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete financiering van deze opleiding.

Als er om een bepaalde reden (bv. onvoldoende geëngageerde kandidaten) onvoldoende kwalificerende trajecten kunnen worden opgestart, zullen de middelen aangewend worden voor vorming voor dezelfde doelgroep. De beslissing hierover komt toe aan de stuurgroep VIA.

### **3.3.5. Vorming animatoren in de woonzorgcentra**

Animatoren worden gefinancierd door Vlaanderen, maar zijn tegelijkertijd werkzaam binnen de woonzorgcentra die federaal gefinancierd worden. Hierdoor voelen zij zich soms benadeeld. Een actie specifiek gericht naar deze doelgroep is dan ook zinvol.

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete financiering van deze vorming.

### **3.3.6. VIA-medewerker**

De sociale partners werven een VIA-medewerker aan. Deze medewerker zal in nauwe samenwerking met de VVSG en de drie representatieve vakbonden de VIA-akkoorden uitwerken, uitvoeren, opvolgen, hierop controle uitoefenen en evalueren. Hij staat ook in voor de periodieke monitoring van de koopkrachtmiddelen. Aanvullend is er nood aan degelijk

cijfermateriaal dat voortdurend geactualiseerd en beheerd wordt. We denken hierbij aan het aantal VTE, het aantal en de soort vacatures, de gemiddelde doorlooptijd van vacatures (cf. knelpuntberoepen), leeftijdspiramides om de te verwachten uitstroom te meten, werkgelegenheidsmaatregelen,... Ook hiervoor wordt deze VIA-medewerker ingezet. De VIA-medewerker zal ook de nieuwe uitdagingen en noden in de sector (algemeen, met specifieke aandacht voor de gehandicaptenvoorzieningen en de voorzieningen bijzondere jeugdzorg) bestuderen en oplijsten.

De Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen (GSD-V vzw) is de juridische werkgever van de VIA-medewerker. De inhoudelijke aansturing van deze medewerker gebeurt door de stuurgroep VIA. Zie bijlage 6 voor meer info over de structuur.

### 3.3.7. Aanwending van het budget

Tabel: Budget VIA4 Kwaliteit (geïndexeerd 2013)

Budget publieke sector				
	2012	2013	2014	2015
Kwaliteit		1.000.268	2.000.536	2.000.536

Naast de vijf genoemde vormings-, trainings- en opleidingstrajecten, voorzien we nog budget voor:

- communicatie: praktische kosten van de vormingen en opleidingen, de opmaak en druk van folders en flyers, aanpassingen aan website,...;
- administratieve ondersteuning: uitbetaling van de verschillende bedragen aan de besturen en de financiële / administratieve opvolging ervan.

Zie bijlagen 4 en 5 voor de concrete verdeling van het volledige budget kwaliteit.

## 4. VIA 4 - Intersectorale maatregelen koopkracht

De middelen voor **koopkracht** gaan naar de verhoging van de *maaltijdcheques* of de *tweede pensioenpijler* of naar een *combinatie van beide*. Een bestuur of voorziening kan kiezen voor één van beide maatregelen (*maaltijdcheques* of *tweede pensioenpijler*) of een combinatie van beide (*maaltijdcheques en tweede pensioenpijler*), rekening houdend met het budget dat het hiervoor krijgt. Elk bestuur of voorziening moet hierover, na onderhandelingen met de vakbonden volgens de regels van het vakbondsstatuut, een keuze maken. De VVSG engageert zich om de besturen/voorzieningen aan te moedigen om een akkoord te bereiken met de vakbonden. De vakbonden engageren zich om hun lokale vertegenwoordigers aan te moedigen om een akkoord te bereiken met het bestuur / de voorziening.

De doelgroep is al het personeel – zowel het gesubsidieerd als het niet-gesubsidieerd – dat tewerkgesteld is in de verschillende VIA-sectoren. Het gaat over alle Vlaams gefinancierde



sectoren, zoals thuiszorg, kinderopvang, bijzondere jeugdzorg, gehandicapteninstellingen, lokale economie, cultuur, jeugd en sport.

## **Toepassing**

De koopkrachtmiddelen worden toegekend aan de besturen en de voorzieningen waarvoor de Vlaamse Regering in het kader van onderhavig VIA-akkoord middelen voorziet binnen het budget voor de publieke sector en dit op basis van het aantal gesubsidieerde medewerkers in dienst op 1 januari 2010 (tabel Vlaamse overheid, bijlage 1).

De specifieke diensten krijgen deze koopkrachtmiddelen om de maaltijdcheques en/of de tweede pensioenpijler te verhogen voor zowel de gesubsidieerde als de niet gesubsidieerde medewerkers binnen de VIA-sectoren. Besturen en voorzieningen hechten terecht veel waarde aan kwalitatieve zorg en dienstverlening. Om dit te kunnen realiseren, hebben zij vaak niet gesubsidieerde personeelsleden in dienst. De behoefte aan personeel is groter dan wat de Vlaamse overheid financiert. Deze niet gesubsidieerde medewerkers doen hetzelfde werk als hun gesubsidieerde collega's. Voor de sociale partners zijn gelijke arbeidsvoorwaarden en gelijk loon voor gelijk werk essentieel.

## **Maaltijdcheques en tweede pensioenpijler**

De koopkrachtmiddelen worden ingezet voor de verhoging van de maaltijdcheques en/of de tweede pensioenpijler. Elk bestuur of voorziening maakt hierin een keuze, na onderhandelingen met de vakbonden (cf. toepassing wetgeving vakbondsstatuut). Deze keuze is dezelfde voor alle betrokken medewerkers (er is geen individuele keuzevrijheid). Het bestuur of de voorziening stuurt het protocol van de onderhandelingen op naar de VIA-medewerker en krijgt in ruil daarvoor de beschikbare middelen.

## **5. Inwerkingtreding, monitoring en evaluatie**

**5.1 Tweede pensioenpijler VIA 3:** de lokale besturen en voorzieningen die nog geen tweede pensioenpijler hebben ingevoerd, worden zo snel mogelijk aangeschreven. In de brief verduidelijken de sociale partners dat wie de tweede pensioenpijler invoert recht heeft op een beperkte financiering vanuit VIA 3. De besturen en voorzieningen die al een tweede pensioenpijler hebben ingevoerd, worden ook geïnformeerd.

**5.2. Structuur:** de sociale partners richten een stuurgroep VIA op, met paritaire samenstelling. Deze stuurgroep stuurt de VIA-medewerker (zie 3.3.6) inhoudelijk aan en wordt betrokken bij het vastleggen van de opdrachten en initiatieven in het kader van managementondersteuning en kwaliteit. De GSD-V vzw, een bestaande paritaire structuur, staat in voor de algemene aansturing van de VIA-medewerker (in zijn hoedanigheid van juridische werkgever) en voor de verdeling van de middelen tweede pensioenpijler (VIA 3) en koopkracht (VIA 4). Zie bijlage 6 voor het volledige kader.

De besteding van de middelen wordt aan de Vlaamse Regering gerapporteerd in het kader van de toekenning van subsidies.

**5.3. Procedure koopkrachtmiddelen:** lokale protocollen (opgemaakt conform de wetgeving op het vakbondsstatuut) moeten doorgestuurd worden naar de VIA-medewerker in ruil voor het verkrijgen van de beschikbare middelen (controle). De sociale partners maken een standaard aanvraagformulier op ('aanvraag voor financiering maaltijdcheques en/of tweede pensioenpijler VIA 4') met opname van de identificatie van de werkgever (algemene gegevens), het aantal medewerkers (vte) en de verbintenis tot toekenning van maaltijdcheques en/of tweede pensioenpijler ter waarde van x euro/VTE. Het lokaal protocol (verslag) moet bijgevoegd worden. De stuurgroep krijgt een overzicht van de lokale protocollen en kan desgevallend bemiddelend optreden bij conflicten.

5.5. Voor de inwerkingtreding van dit akkoord en de uitvoering van de voorziene maatregelen wordt de tijdstabel voor de diverse initiatieven gerespecteerd.

5.6. Vanuit de stuurgroep VIA wordt jaarlijks gerapporteerd aan de Vlaamse Regering over de uitvoering van het akkoord.

=====