

Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector lokale besturen

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

en de sociale partners van de sector lokale besturen

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Mieck Vos, Algemeen directeur VVSG

De heer Piet Van Schuylenbergh, directeur afdeling OCMW's VVSG

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Christel Demerlier, Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

De heer Willy Van Den Berge, Federaal secretaris ACOD-LRB

De heer Christoph Vandenbulcke, nationaal secretaris LRB bij ACV-openbare diensten

Wordt overeengekomen wat volgt

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **392.000,00 EUR** uit te betalen aan **V.V.S.G. vzw, Paviljoenstraat 9 te 1030 Brussel** (ondernemingsnummer: 0451.857.573 - bankrekeningnummer: BE10 0910 1156 9604) ter financiering van **4 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector lokale besturen verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 4 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 4 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale

werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consultant per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consultants tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

Richtlijnen:

De sectorale visie dient:

- *te vertrekken van een omgevingsanalyse (de sector in cijfers en trends) waar een analyse op vlak van diversiteit en KMO-aandeel deel van uitmaken;*
- *oog te hebben voor toekomstige uitdagingen in de sector en de daarbij veranderende competentienoden en de hieraan gekoppelde, noodzakelijke, engagementen (de uitgevoerde VLAMT-projecten kunnen hier o.a. inzichten verschaffen);*
- *vanuit de omgevingsanalyse te komen tot een sterkte-zwakte analyse met daaraan gekoppeld de uitdagingen mbt de sectorale arbeidsmarkt op korte en lange termijn (mbt instroom, doorstroom, uitstroom, diversiteit,...). De omgevingsanalyse wordt hierbij ruim opgevat. Ook de effecten van economische transformaties en trends op de sectorale arbeidsmarkt dienen meegenomen te worden;*
- *waar mogelijk intersectorale aanknopingspunten of aanknopingspunten met clusters aan te geven*
- *bijzondere aandacht te spenderen aan de 7 thema's (of ruimer 3 decretale thema's) en aan te geven welke rol de sector hierin zal opnemen, welke uitdagingen zich binnen deze thema's voordoen. De sector spreekt zich uit over hoe men zal trachten werk te maken van de geschetste uitdagingen.*

OMGEVINGSANALYSE

De sector lokale besturen wordt gekenmerkt door een specifieke eigenheid. Die eigenheid zorgt er ook voor dat er voor de sector vaak ontbreekt aan goed uitgewerkt en actueel cijfermateriaal. Zoals uit onderstaande tabel (gegevens 4e kwartaal 2016 door DIBISS) blijkt werkten in 2016 zo'n 170.538 mensen bij een lokaal bestuur (gemeenten, OCMW's, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, OCMW-verenigingen,...). Naast de politiezones zijn er intussen ook de hulpverleningszones bijgekomen en meerdere besturen hebben intussen een aantal zorgtaken verzelfstandigd in een 'zorgbedrijf'. De medewerkers van het gemeentelijk onderwijs zijn hierin niet opgenomen.

3D. Aantal werknemers per gewest en type werkgever				
TYPE WERKGEVER/GEWEST	BHG	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST	TOTAAL
Gemeenten en autonome gemeentebedrijven	19.737	69.930	48.071	137.738
OCMW's	10.564	51.580	27.795	89.939
Verenigingen Hoofdstuk 12 OCMW-wet	9.163	18.541	3.648	31.352
Intercommunales	1.815	9.319	29.952	41.086
Provincies en autonome provinciebedrijven	1	6.326	10.716	17.043
Politiezones	6.175	17.391	10.785	34.351
Hulpverleningszones	-	3.777	2.356	6.133
Diversen (*)	5.907	2.371	69	8.347
TOTAAL	53.362	179.235	133.392	365.989

De grote lijnen van de sectorvisie 2016-2017 blijven behouden en worden niet in detail hernomen. De trends zoals ze toen werden vastgesteld, zijn nog steeds van toepassing: de groeiende nood aan meer samenwerking tussen de besturen, een zeer divers personeelsbestand wat betreft functie-inhoud en scholingsniveau, het sterk dalend overzicht van lagere opleidingsprofielen, lokale besturen steeds meer arbeidsmarktregisseur dan arbeidsmarktactor, het toenemend belang van de sector waarbij steeds meer moet gebeuren met minder middelen.

Binnen de sector worden vijf opleidingsniveaus gehanteerd, gaande van A (master) tot E (ongeschoold). Van deze werknemers behoort een zeer grote groep tot de niveaus E en D en is bijgevolg kortgeschoold. Deze groep wordt echter kleiner omdat steeds meer uitvoerende taken worden uitbesteed. In het ene geval is er dan een expliciete keuze om te gaan samenwerken met sociale ondernemingen (beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen, lokale diensteneconomie,...) terwijl dit in andere gevallen wordt uitbesteed aan commerciële ondernemingen.

Er is ook een aanzienlijke diversiteit aan functies maar de sector heeft ook haar eigen typische functies (zoals bijvoorbeeld ambtenaren van de burgerlijke stand, de gemeentelijke stedenbouwkundig ambtenaar, de handhavingsambtenaar, de afkoppelingsdeskundige, gemeenschapswachter...). De sector wordt, evenals andere sectoren, geconfronteerd met knelpuntberoepen (bijvoorbeeld begeleiders buitenschoolse kinderopvang, verpleegkundigen, maar ook stedenbouwkundige ambtenaar of specifieke technische profielen...). Het is dus niet zo dat 75% van de medewerkers aan één categorie of functie kunnen toegewezen worden.

Op het vlak van diversiteit (medewerkers met migratie-achtergrond, medewerkers met beperking,...) is er niet zoveel cijfermateriaal maar algemeen genomen beseft de sector dat er best een tandje mag bijgestoken worden, ook al liggen een aantal sleutels op Vlaams niveau (bvb. strenge taaleisen en diplomavooraarden).

Maar in de periode 2018-2019 zal de VUCA –wereld (volatile, uncertain, complex en ambiguous) zoals ze tegenwoordig omschreven wordt, meer dan ooit van toepassing zijn op de lokale besturen en het personeelsbeleid dat zij kunnen, moeten of mogen voeren. Uiteraard zal dit een zeer grote impact hebben op het welzijn (of onvoldoende welzijn) en de (mentale) gezondheid van de medewerkers bij de lokale besturen (onzekerheid, stress, risico op burn-out,...) en op hun mogelijkheden tot competentieversterking in functie van maximale inzetbaarheid.

We gaan wat dieper in op deze omgevingsanalyse en bespreken de elementen die een grote impact zullen hebben op de lokale besturen en de mogelijkheden om hen vanuit Diverscity te ondersteunen.

1. Een complete bestuursomwenteling

Verkiezingen op alle niveaus

De meeste gemeenten en OCMW's zullen in 2018 de focus leggen op het afwerken van lopende projecten die voorzien waren in het meerjarenplan en waarmee ze naar de kiezer willen gaan. Op 14 oktober 2018 zijn er gemeenteraadsverkiezingen (en provincieraadsverkiezingen). Veel ruimte om nu nog nieuwe zaken op te starten is er niet. Vanuit de Vlaamse overheid wordt ook gevraagd *“om in het jaar van de verkiezingen en tot aan de installatie van de nieuwe raden met de nodige omzichtigheid op te treden en in extremis geen beslissingen te nemen die het beleid van de nieuwe raden of de toekomstige ontwikkeling van de financiën nodeloos zouden verstoren”* (Omzendbrief KB2017/4).

In 2019 zullen de nieuwe gemeenteraden en OCMW-raden werk moeten maken van het meerjarenplan 2020-2025. Een lokale omgevingsanalyse is een verplicht onderdeel van de toelichting bij dit meerjarenplan en zal dus door elk gemeentebestuur en OCMW-bestuur opgemaakt worden over de verschillende beleids-domeinen heen. Voor deze analyses bestaat een ruim instrumentarium om lokale besturen op dit vlak te ondersteunen, ook op het vlak van personeelsbeleid, waar Diverscity nog voor de nodige input zal zorgen.

De opmaak van die meerjarenplannen zal doorkruist worden door verkiezingen op het Vlaamse, het federale en het Europese niveau. Het is onwaarschijnlijk dat er in dit toekomstige Vlaamse en federale regeerakkoord geen zaken zullen staan die invloed hebben op de lokale besturen. Alleen is het op vandaag onmogelijk om in te schatten over welke elementen het zal gaan en of deze een positieve dan wel negatieve invloed zullen hebben op de lokale besturen en hun medewerkers.

Integratie OCMW en gemeente

Per 1 januari 2019 wordt voorzien in de integratie van gemeente en OCMW. Dit zal een grote impact hebben op de medewerkers en zal op het terrein heel verschillend zijn. Vandaag zijn er al heel wat lokale besturen met een intense samenwerking tussen de gemeente en het OCMW. Maar er zijn evenzeer besturen waar het water nog zeer diep is. Die integratie is een initiatief van de Vlaamse Regering.

“Op het ambtelijke vlak, moet de integratie in de eerste plaats vorm krijgen door een eenduidige aansturing van het personeel in de nieuwe figuur van de (gemeenschappelijke) algemeen directeur (die in de plaats treedt van de huidige gemeentesecretaris en OCMW-secretaris). In diezelfde zin komt er ook een (gemeenschappelijke) financieel directeur. Hiermee wordt een eenduidige ambtelijke aansturing en verantwoordelijkheid gerealiseerd. Daarnaast zullen de gemeente en het OCMW één gezamenlijk organogram en één gezamenlijk managementteam hebben. De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel blijft van toepassing op het personeel van het OCMW dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente (de zogenaamde ‘gemeenschappelijke betrekkingen’). De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de rechtspositieregeling vast voor het voltallig personeel van de bijzondere diensten. Wat de betrekkingen betreft die specifiek zijn voor het OCMW, wordt zo mogelijk eveneens de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van toepassing. De lokale besturen behouden de mogelijkheid om het personeel over te dragen van de OCMW's naar de gemeente (en omgekeerd) om de juridische ambtelijke eenheid te maximaliseren zonder afbreuk te doen aan de sociale dienstverlening.” (Memorie van toelichting bij het ontwerpdecreet lokaal bestuur).

Gemeentelijke fusies

Voor het eerst sinds 1977 en 1983 zullen er op 1 januari 2019 een aantal gemeenten vrijwillig fuseren. Naast de verschillende bestuurlijke aspecten zal dit ook gevolgen hebben voor de medewerkers die nu samen komen in één organisatie. Voor volgende gemeenten wordt dit meer dan waarschijnlijk een realiteit:

- Meeuwen-Gruitrode en Opglabbeek
- Kruishoutem en Zingem
- Aalter en Knesselare

- Overpelt en Neerpelt
- Deinze en Nevele
- Puurs en Sint-Amands
- Lovendegem, Waarschoot en Zomergem

Zoals uit onderstaande tabel (Bron: Dibiss, 2e kwartaal 2015) blijkt zullen 2.745 medewerkers in een sterk veranderende situatie terecht komen, waarbij ze misschien ook andere of bijkomende competenties en vaardigheden zullen nodig hebben. Mogelijks zullen ze ook fysiek op een andere plaats gaan werken.

Bestuur	Gemeente	OCMW	Totaal
Opglabbeek	64	36	100
Meeuwen-Gruitrode	99	52	151
Kruishoutem	72	19	91
Zingem	76	23	99
Aalter	218	57	275
Knesselare	76	19	95
Overpelt	156	33	189
Neerpelt	95	33	128
Deinze	312	153	465
Nevele	131	145	276
Puurs	158	207	365
Sint-Amands	55	81	136
Lovendegem	103	29	132
Waarschoot	77	39	116
Zomergem	76	51	127
Totaal			2745

2. De invloed van het Vlaamse beleid

Vernieuwde manier van evalueren

Sinds enige tijd is het gehele verplichte systeem van evalueren gewijzigd en heeft het plaats gemaakt voor het recht op opvolging en feedback. Momenteel zijn heel wat lokale besturen zoekende naar goede modaliteiten en praktijken om dit 'recht op feedback' ook concreet te maken. Ook vanuit Diverscity wordt met academici (o.a. F. Anseel, U-Gent) bekeken op welke manier dit een zinvolle invulling kan krijgen.

Het is evident dat dit een directe link heeft met het functioneren van individuele medewerkers.

Hervorming onderwijs in volle uitrol

De hervorming van het secundair onderwijs is momenteel in volle uitrol en het is nog niet duidelijk wat het definitieve resultaat zal zijn. Zeker is wel dat deze gehele hervorming een invloed zal hebben op de uitstroom van leerlingen en dus ook op de instroom van arbeidskrachten. Vooral voor de zorgsectoren zal er dus ongetwijfeld veel veranderen in de loop van de komende jaren. Een concreet voorbeeld is het gegeven dat jongeren reeds vanaf het 6^e jaar een diploma zullen verwerven (tegenover nu na een 7^e specialisatiejaar).

Maar ook de nieuwe opleidingen op het niveau HBO5 (waarvoor binnen de overheid eigenlijk nog geen passende loonschaal voorzien is) zullen voor een ander profiel medewerker zorgen.

De opleiding verpleegkunde wordt opgetrokken tot 4 jaar. Dit betekent dat er gedurende een bepaald jaar geen uitstroom van studenten zal zijn.

Het zal voor lokale besturen belangrijk zijn om zich goed te wapen tegen een mogelijks gebrek aan instroom (wetende dat momenteel heel wat functies in de zorg een knelpuntberoep zijn).

Duaal leren als speerpunt

Doordat het ILW vroeger niet van toepassing was voor de lokale besturen is er in de sector geen traditie van werkplekleren in het kader van deeltijds onderwijs. Er bestond ook geen paritair leercomité om afspraken te maken tussen de sociale partners.

Het "nieuwe" duaal leren heeft gezorgd voor eenduidig statuut dat ook toepasbaar is in de lokale besturen. Intussen wint deze vorm van werkplekleren aan belang bij de lokale besturen en biedt ze ook nieuwe uitdagingen aan: nieuwe vormen van instroom in knelpuntberoepen, ondersteuning van mentoren,...

3. Maatschappelijke tendensen en noden

Toenemende vergrijzing

Doordat we met z'n allen ouder worden zal het aantal 65-plussers maar ook het aantal 80-plussers de komende decennia sterk stijgen. Concreet betekent dit dat lokale besturen (en ook andere actoren) stevig moeten investeren in bijkomende zorgvoorzieningen. Hierdoor stijgt de vraag naar goed gekwalificeerde zorgprofielen die reeds op vandaag een knelpuntberoep zijn.

Verdergaande digitalisering

De verdergaande digitalisering zal niet allen rechtstreeks een invloed hebben op de dienstverlening van gemeenten en OCMW's. Ook onrechtstreeks worden achter de schermen meer en meer processen geautomatiseerd. ICT-vaardigheden worden op die manier voor elke medewerker (ook de poetshulp of de arbeider in de groendienst) een basiscompetentie. Daartegenover moeten we vaststellen dat heel wat mensen op vandaag niet over voldoende ict-vaardigheden beschikken.

4. Lokale besturen als sector permanent gediscrimineerd

Terecht wordt van lokale besturen verwacht dat ze een voorbeeldrol opnemen wat betreft diversiteit en werkbaarheid op de werkvloer. Volledig onterecht is het feit dat lokale besturen permanent worden gediscrimineerd wat betreft het beschikbare instrumentarium. Het is voor de sector een pijnlijke vaststelling dat de gekende uitdagingen niet kunnen aangepakt worden met het bestaande instrumentarium waardoor steeds ad-hoc-oplossingen (financiering via tijdelijke projecten of goodwill bij externe partners) moeten gevonden worden.

De vraagstukken van de lokale arbeidsmarkt blijven bestaan: oververtegenwoordiging van kansengroepen (met zeer veel kortgeschoolden) in de werkloosheidsstatistieken versus regio's waar de werkloosheid zo laag is dat elk vacature een knelpuntvacature is, de vervroegde uitstroom, de ondervertegenwoordiging van oudere werknemers voor de deelname aan vorming en de dalende werkbaarheid in de publieke sector (cf. rapport van de SERV).

Deze discriminatie staat in schril contrast met het belang die de Vlaamse overheid zelf toekent aan de lokale besturen: *"De Vlaamse Regering beoogt een overheidslandschap dat bestaat uit sterke steden en gemeenten met meer bevoegdheden en autonomie. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor de burgers. De Vlaamse overheid geeft de steden en gemeenten het vertrouwen en de ondersteuning om met hun eigen klemtonen te bouwen aan het Vlaanderen van morgen. Ze leggen daarbij in de eerste plaats verantwoording af aan hun lokale democratie."* (Regeerakkoord 2014-2019)

Ze staat ook in contrast met het Belfortprincipe: *"De Vlaamse Regering respecteert bij het uitstippelen van haar beleid het Belfortprincipe. We brengen telkens nauwkeurig de weerslag van regeringsbeslissingen op de*

organisatie, het personeel, de werking en het investeringsbeleid van lokale besturen in kaart.”(Regeerakkoord 2014-2019).

Lokale besturen beschikken niet over hetzelfde instrumentarium als private ondernemingen om mee een antwoord te bieden op de vraagstukken van de lokale arbeidsmarkt. Naast het ESF, de taxshift en de VOP-premie voor re-integratie zijn o.a. volgende instrumenten niet van toepassing voor de lokale besturen: de KMO-portefeuille met financiële steun voor de aankoop van diensten die de kwaliteit van de organisatie verbeteren (vb. een opleiding om je verkooptechnieken bij te schaven, een training van vaardigheden met de computer en sociale media, een bijscholing rond boekhouding, fiscaliteit en recht, een training van communicatieve vaardigheden), het eind 2015 stopgezette ervaringsfonds, de forfaitaire RSZ-vermindering van de werkgeversbijdragen voor 55-plussers en het educatief verlof.

Europees Sociaal Fonds

Het ESF investeert samen met Vlaanderen en Europa in arbeidskansen en kwaliteitsvolle loopbanen. Vernieuwende projecten worden opgezet om maatschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan. Helaas kunnen de lokale besturen hier geen beroep op doen en worden ruim 150.000 werknemers uitgesloten van deze vernieuwende projecten. Gemeenten en OCMW's die rond maatschappelijk vernieuwing voor de arbeidsmarkt willen werken moeten dit steeds met eigen (schaarse) middelen doen. Zelfs voor opleidingen rond basiscompetenties komt het ESF niet tussen, terwijl dit wel kan voor private ondernemingen en Vlaams gesubsidieerde organisaties. Concreet betekent dit dat elk vernieuwend project ten koste van iets anders gaat.

Taxshift

De recent ingevoerde taxshift (met een lastenverlaging voor de werkgevers) mikt onder andere op extra werkgelegenheid. Die kan ook ingezet worden om de werkdruk van de medewerkers te verlichten en op die manier meer werkbare jobs te creëren. Ook hier worden lokale besturen én hun medewerkers uitgesloten. Nochtans blijkt uit het recente rapport van SERV (september 2017) over werkbaar werk in de overheidsdiensten een zeer sterke terugval van de werkbaarheidsgraad. Die negatieve evolutie geldt voor alle werkbaarheidsindicatoren. Maar vooral motivatieproblemen en werkstressklachten kennen een gevoelige stijging. Het aantal werknemers met werkstressklachten stijgt van 22,4% in 2004 tot 31,2 % in 2016. Dit komt op een moment dat de algemene pensioensleeftijd gestegen is.

Naast het feit dat deze taxshift niet van toepassing is voor de lokale besturen heeft ze ook nog een negatieve invloed op de inkomsten uit de aanvullende personenbelasting (APB).

VOP-premie voor reïntegratie

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is een premie voor een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap aanwerft of heeft aangeworven. De Vlaamse ondersteuningspremie is bedoeld als compensatie voor de eventuele extra kosten en lagere productiviteit die de arbeidshandicap met zich meebrengt. Op die manier wil de Vlaamse overheid het voor werkgevers aantrekkelijker maken om personen met een arbeidshandicap in dienst te nemen of te houden.

Bij de lokale besturen is deze maatregel alleen van toepassing voor het in dienst nemen (aanwerving) van een medewerker met een arbeidsbeperking maar niet voor in dienst houden (retentie) van die medewerker. Dit zorgt ervoor dat heel wat mensen die een arbeidsbeperking hebben verworven niet aan het werk zijn, omdat ze hun oorspronkelijke job niet meer met dezelfde accuraatheid kunnen uitoefenen. Dit is opnieuw een discriminatie voor de werknemers uit gemeenten, OCMW's, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, OCMW-verenigingen, ...

De recent opgerichte hulpverleningszones en ook politiezones zijn echter wel volledig uitgesloten van deze maatregel, ook al werkt daar heel wat administratief en ondersteunend personeel.

5. Lokaal bestuur is sterk bestuur

Het lokaal bestuur is het bestuursniveau dat het dichtst bij de burger staat en daardoor ook het best kan inspelen op de lokale noden die er zijn. Als publieke dienstverleners hebben lokale besturen bijzonder veel

aandacht voor de meest kwetsbaren in de samenleving en weten zij ook die kwetsbaarheid te detecteren. Naar de toekomst toe zullen lokale besturen zullen steeds meer taken opnemen (bvb. in de realisatie van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen) en zullen daar specifiek personeel voor aanwerven. De sector zal dus qua dienstverlening in belang toenemen.

De integratie tussen gemeente en OCMW zal ervoor zorgen dat de organisatie van de ondersteunende diensten (facility, boekhouding, ict,...) een stuk efficiënter zal verlopen waardoor meer personeel kan vrijgesteld worden voor die nieuwe taken (ook waren er al heel besturen waar intens werd samengewerkt). Op het vlak van competentienoden zal er vooral aandacht zijn voor de competenties van de toekomst: digitaal werken, samenwerken, creatief, veranderingsbereid,... Daarom worden ook een aantal projecten hierrond opgezet.

Om de instroom te garanderen zal de sector de meerwaarde van publieke dienstverlening in de kijker zetten met bijzondere aandacht voor de zorgsectoren. Naast de klassieke instroom wordt ook werk gemaakt van zij-instroom en doorstroom door onder andere de kwalificerende opleidingstrajecten. Ook het nieuwe duaal leren is hier een belangrijk instrument voor instroom.

6. De onzekere financiering

De omgeving waarin Diverscity moet werken is ook onzeker. Naast het feit dat heel wat instrumentarium niet van toepassing is voor lokale besturen, is ook de financiering heel onzeker en bijzonder fragiel. In tegenstelling tot andere sectoren zijn de middelen uit het sectorconvenant en het addendum geen additionele middelen maar een vorm van basisfinanciering.

Tussenkost loonkost sectorconsulenten

De financiële tussenkost voor de tewerkstelling van 1 VTE sectorconsulent bedroeg aanvankelijk 51.000 euro per VTE op jaarbasis. Dit bedrag is nooit geïndexeerd terwijl de lonen dit wel zijn. Intussen is dit bedrag zelfs verlaagd naar 49.000 euro per VTE op jaarbasis. Concreet betekent dit dat jaar na jaar een groter bedrag dient bijgepast te worden voor de loonkost van de sectorconsulenten.

Tijdelijkheid van addendum

In het kader van het vernieuwde EAD-beleid werd voor de sector lokale besturen een addendum voorzien, met op jaarbasis 200.000 euro aan middelen. Op die manier loopt het huidig addendum voor de periode juli 2016-december 2017 bijna af en worden de voorbereidingen getroffen voor een addendum 2018-2019. Gezien die addenda niet decretaal verankerd zijn (in tegenstelling tot het sectorconvenant dat een juridische grondslag heeft in het decreet op de sectorconvenants van 4 maart 2009) is volledig onduidelijk of er ook voor de periode 2020 en volgende jaren een addendum komt.

Invulling instrument sectorconvenant in volgende legislatuur

Het kader waarbinnen het sectorconvenant 2018-2019 dient uitgewerkt te worden ligt eigenlijk heel sterk in het verlengde van de convenant 2016-2017. Er zijn wel wat bijkomende accenten (extra aandacht voor basis-competenties en non-discriminatie) maar in de praktijk kan verder gewerkt worden op de bestaande basis.

De sector beseft heel goed dat een volgend convenant zal moeten uitgewerkt worden in een nieuwe gemeentelijke legislatuur, maar dat dit ook zal moeten kaderen in het nieuwe regeerakkoord van de Vlaamse Regering. Over de inhoud daarvan is het uiteraard koffiedik kijken.

SECTORVISIE

Het mag duidelijk zijn dat het voor de lokale besturen en hun medewerkers de komende 2 jaar zeer onvoorspelbaar zal zijn welke nieuwe uitdagingen op hen afkomen en welk instrumentarium ze zullen hebben om zich te wapen hiervoor: vernieuwde politieke constellatie, effecten van huidig Vlaams en federaal beleid op de lokale besturen (veel maatregelen worden pas vanaf 2018 of 2019 volledig uitgerold), een permanente concurrentie met de private sectoren en een onzeker financieel kader.

Vanuit bovenstaande omgevingsanalyse moeten de sociale partners tot een gezamenlijke sectorvisie komen.

1. Visie ten aanzien van de drie decretale kapstokken

Met betrekking tot aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt:

Met Duaal Leren investeren lokale besturen vooral vanuit een maatschappelijk belang, en veel minder vanuit een economisch belang. Op die manier proberen lokale besturen aandacht te hebben voor kwetsbare groepen, die een risicogroep vormen voor ongekwalificeerde uitstroom. Hoewel scholen voor deeltijds onderwijs vaak in stedelijk en verstedelijkt gebied liggen, kunnen ook meer landelijke gemeenten instaan voor een leerwerkplek. Ook de sector van de lokale besturen wordt geconfronteerd met knelpuntberoepen en een sterke uitstroom van oudere medewerkers. Naast de klassieke wervingskanalen kunnen leerwerkplekken een goed instrument zijn voor bijkomende instroom. Door de steeds toenemende besparingen door de Vlaamse en federale overheid moeten lokale besturen steeds meer doen met minder middelen. Dit zorgt voor een grote werkdruk bij de werkgever die vaak met medewerkers uit verschillende doelgroepen (art. 60, werkgestraften, deeltijds lerenden, ...) werken. Om een kwaliteitsvolle begeleiding te kunnen doen, investeert de sector in mentorschap en eenvoudige procedures in de samenwerking met de scholen.

Met betrekking tot competentiebeleid en levenslang leren:

De sociale partners erkennen tevens de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de sector met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolden (niveau E en D), zeker binnen de context van een versnelde uitstroom van deze groep. De trends van toenemende uitbesteding van allerhande activiteiten (cf. onderhoud), automatisering van taken en het in mindere mate vervangen van kortgeschoolde werknemers wijzen op de noodzaak van het vinden van een evenwicht tussen regulier werk en sociale tewerkstelling. Zeker gezien het belang van de sector als sociale werkgever in het verleden, moet ze erover waken dat er voldoende kansen tot arbeidsdeelname aan kortgeschoolden worden geboden. Ook moet de doorstroom naar reguliere tewerkstelling worden gefaciliteerd daar waar mogelijk en wenselijk. Dit betekent dat er voldoende moet ingezet worden op de leerkansen voor deze doelgroep waarbij werken aan geletterdheidsvaardigheden cruciaal is, met specifieke aandacht voor ict-vaardigheden. Maar ook in het algemeen moeten medewerkers in een snel veranderende samenleving permanent nieuwe kennis en vaardigheden opdoen.

Met betrekking tot diversiteit:

In het kader van het beleid rond evenredige arbeidsdeelname zou het personeelsbestand bij de lokale besturen een afspiegeling moeten zijn van de samenleving. Hoewel er onvoldoende objectief materiaal is om te oordelen of dit effectief zo is, kan toch gesteld worden dat er nog een lange weg te gaan is. Daarnaast is het van belang om ervoor te zorgen dat deze mensen ook aan de slag blijven. Dit betekent ook dat organisaties moeten leren omgaan met diverse en multiculturele teams. Medewerkers van lokale besturen (zowel loketbedienden en medewerkers met een onthaalfunctie als containerparkwachters) worden geconfronteerd met steeds meer mondige burgers. In sommige gevallen worden al eens discriminerende of racistische uitspraken gedaan. De sector vindt het belangrijk om haar medewerkers weerbaar te maken tegen discriminatie.

2. Visie ten aanzien van de grote financiële uitdagingen

Zowel de vakorganisaties (ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA) als de werkgeversorganisatie (in casu de VVSG) kunnen niet anders dan deze financiële uitdaging mee te nemen in de visie.

Deze financiële uitdaging is echter geen nieuw gegeven en reeds bij elke rapportage van de verschillende sectorconvenants aangehaald.

- *“De projectmiddelen uit het addendum zijn een bijzonder belangrijk instrument om op het terrein ook effectief iets te ondernemen. Acties worden hierdoor ook veel concreter op maat van de lokale besturen georganiseerd.”* (Tussentijdse evaluatie sectorconvenant 2016-2017)
- *“De meeste sectoren hebben een sectorfonds dat de werkgevers op de één of andere manier stimuleert (dus financieel ondersteunt) wanneer zij jongeren begeleiden in het kader van alternerend leren. Voor de lokale besturen is er enkel een RSZ-korting voor de mentoren (want er is geen sectorfonds voor de lokale besturen) waardoor in tijden van besparing het soms moeilijk is om besturen te overtuigen.”* (Tussentijdse evaluatie sectorconvenant 2016-2017)
- *“In het kader van het VIA4-akkoord voor de publieke social profit-sector zijn heel wat financiële middelen voorzien voor vorming en opleiding. En zoals voorzien worden die middelen paritair beheerd. Uit de eerste ervaringen blijkt alvast dat deze middelen tegemoet komen aan een grote nood in deze sectoren. Ook voor andere diensten bij lokale besturen (die niet onder het VIA4-akkoord ressorteren) zijn er heel wat noden.”* (Eindevaluatie sectorconvenant 2013-2014)
- *“De sector beschikt over onvoldoende financiële middelen om sensibiliserende info aan te maken en te verspreiden.”* (Eindevaluatie addendum sectorconvenant 2012)
- *“Wanneer de sector wil inzetten op vernieuwende initiatieven, dan is een bijhorende financiering noodzakelijk. Uit de diverse acties (gefinancierd met het addendum) is een dynamiek ontstaan waar vandaag op verder gebouwd wordt. De belangrijkste uitdaging is dan ook op zoek gaan naar mogelijkheden om enerzijds die dynamieken te versterken en anderzijds nieuwe acties initiëren om nieuwe dynamieken mogelijk te maken. Probleem dat zich hierbij stelt, en atypisch is ten opzichte van de andere sectoren, is het feit dat de sector geen eigen werkingsmiddelen heeft (want geen sectorfonds) en dus telkens in de uitvoering van haar projecten moet rekenen op ad hoc middelen. Bovendien is de sector ook uitgesloten van verschillende andere financieringen (vb. uitgesloten voor ESF-middelen) wat maakt dat het zeer moeilijk werken is met maar 3 VTE-sectorconsulenten. De consulenten steken dan ook erg veel tijd en energie in het zoeken naar middelen wat ervoor zorgt dat er soms weinig tijd overblijft voor de prioriteiten. Neveneffect is ook dat, in het licht van een toekomstige oprichting van een sectorfonds, het net van belang is dat de sector zijn meerwaarde kan aantonen (om bijdragen te kunnen ‘eisen’ van lokale besturen voor een dergelijk fonds) en dat is nu juist zo moeilijk wegens de beperkte middelen.”* (Eindrapport sectorconvenant 2010-2011)
- *“Een gebrek aan financiële middelen leidt niet zelden tot afhankelijkheid van externe partners en het niet volledig realiseren van de eigen agenda.”* (Eindrapport sectorconvenant 2010-2011)
- *“Globaal kan gesteld worden dat het addendum een belangrijke mijlpaal is in de werking van het sectorconvenant. Het heeft de sociale partners gedwongen om prioriteiten te stellen. Ook in de uitbouw van de sectorvisie en concretisering van de acties in het convenant 2010-2011 is duidelijk gebleken dat de acties van het addendum hiervoor de basis hebben gevormd.”* (Eindrapport addendum 2009-2010 via het impulsplan ‘herstel het vertrouwen’)

Uit de rapportering blijkt duidelijk dat wanneer er financiële middelen voorhanden zijn, er ook effectief acties met impact kunnen gebeuren.

3. Intentieverklaring sectorfonds 2020

Vanuit die nood is de belangrijkste bekommernis een financieel instrumentarium dat beheersbaar is. Bij de start van de onderhandelingen voor een VIA5-akkoord (januari 2017) hadden zowel de vakorganisaties als de VVSG de intentie om (een deel van) die middelen te bundelen en zo tot een aanzet van sectorfonds te komen. Vele vergaderingen later blijkt dat de Vlaamse overheid geen middelen voor ‘kwaliteit’ voorziet.

De ondertekening van het sectorconvenant gaat daarom gepaard met de ondertekening van een intentieverklaring om een sectorfonds te realiseren.

De sociale partners willen tegen 2020 een volwaardig sectorfonds oprichten om de lokale besturen en de medewerkers zo maximaal mogelijk te kunnen ondersteunen. De ondertekening van het convenant is met deze intentieverklaring meteen de start van een denkoefening hoe dit fonds eruit kan zien, zowel inhoudelijk als financieel. Daarbij wordt mogelijks een financiële input vanuit de Vlaamse overheid verwacht. De wijze waarop dit kan gebeuren zal voorwerp van overleg zijn, waarbij het toekennen van een aantal instrumenten waar lokale besturen nu zijn van uitgesloten (zie eerdere opmerkingen) mee in oegenschouw kan genomen worden.

Voor de paritaire werking van Diverscity en de ondersteuning van de lokale besturen en hun medewerkers wordt op vandaag reeds een inbreng gedaan vanuit de sector. Enerzijds worden veel zaken niet gratis aangeboden aan de besturen waardoor er dus vaak een stuk cofinanciering is door de besturen. Anderzijds draagt VVSG een belangrijk deel van de loonkost van de sectorconsulenten.

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten:

Richtlijnen:

Hier vermeldt u welke prioriteiten de sector definieert. Hou hierbij rekening met het volgende:

- *Inhoudelijk moet er rekening gehouden worden met de 3 decretale kapstokken. Daarnaast zijn de inzet op duaal leren en werken, de aandacht voor competenties van de toekomst en het tegengaan van discriminatie binnen elke sectorconvenant verplichte thema's om rond te werken (dit kan zowel op actieniveau als op prioriteitsniveau worden opgenomen). Van sectoren die niet op duaal leren en werken kunnen inzetten, verwachten we versterkte aandacht naar stages en leerwerkplekken.*
- *Op één of meerdere prioriteiten uit de convenant moet een diversiteitsmonitoring uitgevoerd worden die zowel de beoogde kwantitatieve als kwalitatieve effecten oplijst en verduidelijkt langs welke weg deze zullen gerealiseerd worden (zichtbaar maken van actie m.b.t. diversiteit).*

- Prioriteit 1: Diverscity zet verder in op de competentieversterking van de medewerkers binnen de besturen, gekoppeld aan de mogelijkheden van doorgroei en doorstroom
- Prioriteit 2: Diverscity zet verder in op acties die het werken bij een lokaal bestuur meer werkbaar maken
- Prioriteit 3: Diverscity ondersteunt besturen en medewerkers met het oog op maximale aanwervingskansen en re-integratie van medewerkers met een arbeidshandicap of langdurige ziekte
- Prioriteit 4: Diverscity ondersteunt besturen en scholen om werkplekken te realiseren voor leerlingen in het duaal leren en die werkplekken voor te bereiden op hun toekomstige rol om jongeren competenties aan te leren op de werkvloer
- Prioriteit 5: Diverscity stimuleert besturen om elke vorm van discriminatie tegen te gaan en organiseert acties die erop gericht zijn om diversiteit op de werkvloer te bevorderen

Om deze 5 prioriteiten te realiseren werkt Diverscity verder aan het ondersteuningsaanbod zoals het was bepaald in het sectorconvenant 2016-2017 met bijzondere aandacht voor de regionale overlegtafels.

Daarnaast worden doorheen de verschillende prioriteiten enkele pilootprojecten voorzien:

- Prioriteit 1 – actie 1: digitale geletterdheid en e-inclusie
- Prioriteit 1 – actie 2: opleiden van interne taalcoaches
- Prioriteit 2 – actie 1: omgaan met verandering in organisaties

- Prioriteit 3 – actie 1: aanwerving en re-integratie van medewerkers met arbeidsbeperking of langdurige ziekte
- Prioriteit 5 – actie 1: aangepaste selectieprocedures in functie van diversiteit

Elk van deze pilootprojecten zal gefinancierd worden vanuit het addendum FOT 2018-2019, voor het luik externe expertise en begeleiding alsook andere werkingskosten. Het projectmanagement van deze projecten wordt opgenomen door de sectorconsulenten. De opstart van de verschillende projecten zal gespreid gebeuren over de 2 jaren. Voor elk project zal een stuurgroep/werkgroep voorzien worden die ook moet bepalen hoe het project moet vorm krijgen. Er zal een projectoproep gebeuren waar lokale besturen kunnen op intekenen. Na selectie gaat het project van start en dit moet uitmonden in een tool die gedissemineerd wordt naar de andere lokale besturen. Hierdoor Omdat die verschillende werkgroepen/stuurgroepen nog moeten opstarten zijn de projecten nog niet helemaal concreet omschreven en één en ander zal ook afhangen van de financiering.

Deze projecten moeten ook een antwoord bieden op de toekomstige uitdagingen en nieuwe competentienoden (kunnen omgaan met verandering, steeds verder gaande digitalisering,...).

Alle acties die vanuit Diverscity zullen gerealiseerd worden tijdens deze convenantperiode, vinden hun weerslag in dit sectorconvenant. Afhankelijk van de actie wordt verwezen naar het addendum FOT, naar VIA, naar ESF,... Dit betekent ook dat Diverscity het aanspreekpunt is voor de paritair georganiseerde acties op het vlak van arbeidsmarktbeleid en HRM-beleid. Door alle acties te bundelen kunnen de expertise, competenties en talenten van de medewerkers (zowel sectorconsulenten als stafmedewerkers vorming vanuit VIA4) maximaal benut worden en is deze niet noodzakelijk aan een bepaald thema gebonden.

De sector zal bij de verdere uitwerking van de acties aandacht hebben voor samenwerking tussen gemeenten, maar ook voor het bereik en de aanpak op maat van zowel grote als kleine lokale besturen. De sector schenkt bij de uitwerking van de acties aandacht aan diversiteit onder de besturen.

Verder zullen ook een aantal zaken die niet konden afgewerkt worden in 2017 gefinaliseerd worden in 2018.

Tenslotte wordt ook nog een P+O-Congres georganiseerd op 27 november 2018 in het BluePoint Antwerpen business center, voordien ALM Antwerpen, waar de verschillende prioriteiten ook aan bod zullen komen.

PRIORITEIT 1

Diversity zet verder in op de competentieversterking van de medewerkers binnen de besturen, gekoppeld aan de mogelijkheden van doorgroei en doorstroom.

Motivatie

De sociale partners erkennen de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de sector met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolden (niveau E en D). De trends van toenemende uitbesteding van allerhande activiteiten (cf. onderhoud), automatisering van taken en het in mindere mate vervangen van kortgeschoolde werknemers wijzen op de noodzaak van verdere competentieversterking van deze doelgroep. De sector erkent het belang van voldoende kansen tot arbeidsdeelname voor deze groep van kortgeschoolden. Ook moet de doorstroom naar andere jobinhouden binnen de organisatie worden gefaciliteerd daar waar mogelijk en wenselijk.

Naast de nood aan specifieke functie- en beroepsgerichte competenties wordt de steeds verdergaande digitalisering van de maatschappij een grote uitdaging. Steeds meer burgers gaan dagelijks om met sociale media, willen altijd en overal (mobiel) met de hele wereld verbonden zijn en geholpen worden. Ze verwachten ook een bepaalde dienstverlening van hun lokale bestuur. Anderzijds worden in de besturen steeds meer digitale toepassingen gebruikt. Er is echter een steeds groter wordende digitale kloof. Er zijn nog steeds mensen die geen of weinig computer(ervaring) hebben en dat ook niet willen of kunnen hebben. Er is nu ook sprake van een digitale kloof van de 2e graad. Mensen kunnen wel berichten posten op Facebook of chatten, maar kunnen geen mails opstellen of courante apps gebruiken. Deze grote verscheidenheid is ook terug te vinden bij het personeel van het lokale bestuur. Het lokale bestuur zal verder moeten investeren om dit personeel op te leiden zodat ze de vragen van de maatschappij kunnen blijven beantwoorden en de interne veranderingen kunnen blijven opvolgen. De sector zal dan ook meewerken aan het Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024 met specifieke aandacht voor geletterdheid op de werkvloer.

In verlengde hiervan is de aandacht voor kennis van de Nederlandse taal een belangrijk element. Een onvoldoende kennis van de Nederlandse taal is een grote belemmering voor toegang tot de arbeidsmarkt, en zeker voor toegang tot functies bij lokale besturen waar zeer strenge taalvereisten gelden. De sociale partners onderzoeken ook of deze strenge eisen nog voldoen aan de realiteit van vandaag, zeker wat betreft het bewijzen dat men over voldoende kennis beschikt. Daarom wordt ook ingezet op interne taalcoaches.

Om binnen de sector van de lokale besturen in te spelen op de vraag naar professionalisering en tegemoet te komen aan de evolutie naar duurzame ontwikkeling, willen wij lokale besturen ondersteunen op het vlak van organisatiebeheersing,- ontwikkeling en kwaliteitsmanagement en stimuleren wij hierbij onderlinge samenwerking en uitwisseling. We richten hiervoor een coachend leernetwerk HRM op. De doelstellingen van dit coachend leernetwerk zijn resultaatgericht werken naar de implementatie van het kwaliteitskader voor HRM, concreet werken rond organisatie-ontwikkeling en kwaliteitsmanagement binnen het domein "HRM" en stapsgewijs inbouwen van systematiek op alle vlakken en in alle werkdomeinen en onderdelen van het domein "HRM".

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: De sector start een pilootproject op rond digitale geletterdheid en e-inclusie

- In dit project zullen een aantal lokale besturen samen enkele pistes verkennen zodat medewerkers van lokale besturen ook effectief digitaal geletterd worden. Binnen dit project gaan niet alleen aandacht naar opleiding hiertoe maar ook naar de drempels die opleiding verhinderen.
- De resultaten van dit project moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
- Het bestaande aanbod van de Centra voor Basiseducatie zal in die pilootprojecten worden meegenomen. Daarom zal de sector haar bestaande samenwerking met de Federatie Basiseducatie versterken (zie ook actie 6).
 - Externe partners: Mediawijs, Centra voor Basiseducatie, FOD Economie, Koning Boudewijnstichting (in het kader van het Digital Belgium Skills Fund), ...
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (opleidingskost Centra Basiseducatie, organiseren van infomomenten, externe expertise,...) worden gefinancierd met het addendum FOT. Het project bij de Koning Boudewijnstichting heeft een eigen projectplan en begroting en is niet alleen naar de medewerkers van de lokale besturen gericht. Binnen dit projectplan is voorzien in een deeltijdse ondersteunende medewerker.

Actie 2: De sector start een pilootproject op rond het opleiden van interne taalcoaches

- In dit project zullen een aantal lokale besturen samen enkele pistes verkennen om taal-coaches op te leiden die zelf aan taalcoaching kunnen doen binnen het bestuur. Op die manier kan taalcoaching duurzaam verankerd worden bij de lokale besturen. Hierbij wordt een beroep gedaan op de reeds bestaande tools van VDAB en de Huizen van het Nederlands. Ook de expertise van de andere partners kan hier inspirerend werken.
- Deze actie gaat een stap verder dan de sensibiliseringsactie uit het vorig sectorconvenant, waarbij het bestaande instrument van (gratis) job- en taalcoaching en NODW verder gepromoot bij de lokale besturen.
- De resultaten van dit project moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
- Ze moeten ook dienen als basis voor de opmaak van tool waarmee besturen aan de slag kunnen.
- De minivorming rond taalstimulering bij kinderen (voor de diensten kinderopvang) wordt verder verspreid naar de deze diensten. Stukken uit deze minivorming kunnen ook dienen voor de uitwerking van de tool.
 - Externe partners: VDAB, Huizen van het Nederlands, aanbieders van job- en taalcoaching (Werkplekarchitecten), ...

- Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (opmaak tool, organiseren van infomomenten, externe expertise,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

Actie 3: De sector voorziet in een specifiek opleidingsaanbod voor medewerkers van de diensten kinderopvang en thuiszorg lokale besturen.

- In uitvoering van het VIA4-akkoord wordt momenteel voorzien in een vormingsfonds voor de diensten kinderopvang en thuiszorg. Via dit fonds hebben diensten recht op gratis vormingen in functie van het aantal medewerkers of aantal gesubsidieerde uren. De thema's voor die vormingen worden paritair bepaald en de opleidingsinstanties moeten aan een aantal kwaliteitscriteria voldoen. Ook in de komende convenantperiode wordt dit vormingsfonds verdergezet.
- De sector voorziet mogelijks in een uitbreiding van dit vormingsfonds naar andere sectoren. De keuzes zullen paritair gemaakt worden.
- De sector organiseert kinderopvangcaravans voor kindbegeleiders. Deze kinderopvangcaravans zijn laagdrempelige vormingen, lokaal georganiseerd om de competenties en vaardigheden van de kinderbegeleiders nog verder te versterken. Voor 2018 wordt een kinderopvangcaravan op maat van de stad Antwerpen voorzien.
- Deze actie is een continuering van een bestaande actie die elk jaar wordt georganiseerd.
 - Externe partners: diverse opleidingsinstanties
 - Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie (zowel loonkost van de betrokken stafmedewerkers als de werkingskost worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord). De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 4: De sector investeert verder in de methodiek van minivormingen

- In uitvoering van het VIA4-akkoord worden mini-vormingen ontwikkeld voor de diensten kinderopvang en thuiszorg. Ook in 2017 en 2018 zullen er verder nog vormingen ontwikkeld worden voor deze diensten. Maar er zal vooral ingezet worden op verdieping en verbreding. Bedoeling is dat meer leidinggevenden hiermee aan de slag gaan.
- De vormingen die generiek zijn worden zoveel als mogelijk vertaald naar andere diensten (o.a. de technische diensten van de gemeenten en OCMW's).
- Deze actie is een continuering van een bestaande actie die elk jaar wordt georganiseerd.
- Er wordt een samenwerking opgezet met het Vormingsfonds van de dienstencheques.
 - Externe partners: diverse opleidingsinstanties die deze methodiek meenemen in hun aanbod naar lokale besturen, Vormingsfonds voor de dienstencheques,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie (zowel loonkost van de betrokken stafmedewerkers als de werkingskost worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord). De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 5: De sector continueert de kwalificerende trajecten in uitvoering van het VIA4-akkoord

- In uitvoering van het VIA4-akkoord organiseert de sector organiseert 2 opleidingstrajecten i.s.m. de CVO's voor medewerkers uit de sector waarbij zij bijkomende kwalificaties kunnen verwerven:
 - het kwalificerende traject verzorgende/zorgkundige voor de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg (DGAT) en de diensten logistieke hulp (DLH)
 - het kwalificerende traject begeleider buitenschoolse kinderopvang en begeleiders kinderopvang
 - In uitvoering van het VIA4-akkoord en de beslissingen van de stuurgroep VIA organiseert Thuiszorg Kempen samen met het CVO VSPW Mol de kwalificerende opleiding 'begeleider in de thuiszorg' als pilootproject. De opleiding heeft tot doel agogische competenties van verzorgenden van Thuiszorg Kempen te versterken. De opleiding is een antwoord op de vaststelling van Thuiszorg Kempen dat verzorgenden onvoldoende opgewassen zijn tegen de steeds groter wordende complexiteit van de zorgvragen in de thuiszorg.
 - De sector zoekt naar passende modaliteiten voor de trajecten in de kinderopvang zodat er meer aanwervingen van niet-gekwalificeerden gebeuren maar met recht op opleiding.
 - De sector breidt waar mogelijk deze kwalificerende trajecten uit naar andere functies die binnen de VIA-sectoren vallen.
 - De sector organiseert hiervoor infosessies voor mogelijks geïnteresseerde medewerkers uit de lokale besturen.
 - De sector vermindert de administratieve opvolging van deze projecten:
 - Deze actie is een continuering van een bestaande actie die elk jaar wordt georganiseerd.
-
- Externe partners: CVO's die deze opleidingen aanbieden in het deeltijds dagonderwijs,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie (zowel loonkost van de betrokken stafmedewerkers als de werkingskost worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord). De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 6: De sector implementeert het aanbod van de Centra voor Basiseducatie verder bij de lokale besturen

- Lokale openbare besturen organiseren in samenwerking met een Centrum voor Basiseducatie toegankelijke en kwalitatieve vorming voor werknemers op niveau E en D met het oog op het verhogen van de geletterdheid en het versterken van de competenties van deze werknemers. Deze vormingen worden (meestal ter plaatse bij de lokale besturen zelf) gegeven door de educatieve medewerkers van de Centra voor Basiseducatie.
- Het huidige aanbod van de 16 bouwstenen wordt op maat uitgewerkt van enkele specifieke diensten binnen de besturen.
- Naast het aanbod voor kinderopvang en thuiszorg waarvoor momenteel een financiële ondersteuning voorzien is vanuit het VIA4-akkoord wordt ook een financiële ondersteuning voorzien voor de andere diensten van een lokaal bestuur.

- Voor de module 'Bewust Consumeren' wordt in samenwerking met de GSD-V ook een financiering voorzien.
- In het kader van het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal wordt expliciete aandacht besteed aan de bouwstenen 'eerste stappen op de computer' en 'uitbreiding pc-vaardigheden' (zie ook actie 1).
- Deze actie is een continuering van een bestaande actie die elk jaar wordt georganiseerd.
- De sector zet verder in op uitvoerige communicatie van dit aanbod. Dit gebeurt o.a. via
 - bekendmaking bij elke opleiding voor ploegbazen (zie prioriteit actie 3);
 - contacten met de lokale besturen in functie van de erkenningsaanvraag voor een leerwerkplek duaal leren (zie prioriteit 4, actie 3);
 - bekendmaking bij de maatschappelijk assistenten van de GSD-V;
 - ...
- Externe partners: Centra voor Basiseducatie, GSD-V, Mediawijs,
- Financiering en rol sectorconsulenten: voor deze actie wordt het stuk dat betrekking heeft op de diensten kinderopvang en thuiszorg gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord (zowel loonkost van de stafmedewerkers als werkingskost). Voor de uitvoering van het andere deel van het project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het convenant. De kosten die aan dit project vasthangen worden gefinancierd met het addendum FOT of vanuit GSD-V voor de module 'Bewust Consumeren'.

Actie 7: De sector breidt de website speelbank.be uit

- Deze website met pedagogisch onderbouwde spelactiviteiten voor de leeftijd van 0 tot 3 jaar en dus gericht naar de opvang van baby en peuters, wordt aangevuld met een nieuw deel. Er komen nu ook activiteiten voor de leeftijd 3 tot 6 jaar, waardoor ze meer gericht zijn naar de opvang van schoolgaande kinderen (buitenschoolse opvang). Ook deze activiteiten worden uitgetest en nagelezen door professionals. De spelactiviteiten worden geselecteerd en geformuleerd vanuit een weldoordachte en onderbouwde pedagogische visie. Kinderbegeleiders kunnen er terecht om spelactiviteiten te consulteren en kunnen ook meebouwen aan de speelbank door er hun eigen spelactiviteiten in te zenden.
- Op de website formuleren we speeltips en advies vanuit een weldoordachte pedagogische visie. Deze tips laten kinderbegeleidsters nadenken over hun pedagogisch handelen op een laagdrempelige manier. Er worden ook filmpjes met reflectievragen voorzien.
- De sector voorziet ook overleg met de CVO's en onderwijskoepels van het secundair onderwijs zodat de website ook in de opleidingen kan gebruikt worden.
- Externe partners: diverse professionals uit de sector kinderopvang voor de klakbordgroep,
- Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie (zowel loonkost van de betrokken stafmedewerkers als de werkingskost worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord). De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 8: De sector voorziet opleiding voor de animatoren

- In uitvoering van het VIA4-akkoord ondersteunt de sector opleidingsinitiatieven voor de animatoren in de woonzorgcentra.
- Deze actie is een continuering van een bestaande actie die elk jaar wordt georganiseerd.
 - Externe partners: diverse externe opleiders
 - Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie wordt gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord voor de concrete werking. De uitvoering ligt bij VVSG-stafmedewerkers. De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 9: De sector continueert de collectieve vormingen "leren op de werkvloer"

- In uitvoering van de beslissingen van de stuurgroep VIA4 wordt ook in 2018 een nieuw collectief traject 'leren op de werkvloer' opgestart.
 - Externe partners: diverse externe opleiders
 - Financiering en rol sectorconsulenten: deze actie (zowel loonkost van de betrokken stafmedewerkers als de werkingskost worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord). De rol van de sectorconsulenten bestaat erin dit project breed bekend te maken bij de lokale besturen.

Actie 10: De sector continueert de HRM-werktafels voor personeelsverantwoordelijken

- De bestaande HRM-werktafels worden verdergezet. De deelnemers bepalen de agenda en de inhoudelijke thema's die behandeld zullen worden tijdens de netwerksessies. De deelnemers hebben een mandaat om opdrachten uit te voeren, zaken terug te koppelen, te evalueren en/of uit te werken in hun lokaal bestuur. Er wordt gewerkt met DOE-opdrachten tijdens de sessies.
- Er wordt een digitaal platform uitgewerkt zodat de deelnemende besturen hun afgewerkte producten met elkaar kunnen delen.
 - Externe partners: externe expertise
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (externe expertise,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

PRIORITEIT 2

Diversity zet verder in op acties die het werken bij een lokaal bestuur meer werkbaar maken.

Motivatie

Heel wat lokale besturen staan voor grote, organisatorische veranderingen (integratie OCMW-gemeente, fusie, nieuwe wetgeving, ...) en dit binnen het kader van verkiezingen op alle niveaus: gemeente, provincie, Vlaams, federaal en Europees.

Binnen die context is het voor lokale besturen een uitdaging om werkbaar werk te creëren voor de werknemers. Werkbaar werk is werk dat voldoende leerkansen biedt, dat motiverend is, dat niet te veel stress oplevert en dat een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt (cf. definitie uit de werkbaarheidsmonitor). Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek. Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om zoveel mogelijk werkbare jobs te creëren voor hun werknemers. Daarnaast zullen werknemers in deze VUCA-tijd moeten leren omgaan met permanente veranderingen.

Via het addendum 'Focus op Talent' heeft de sector reeds heel wat acties gedaan rond dit thema. Lokale besturen geven ook aan en dat daar grote nood aan is en dit blijkt ook uit het succes van de opleidingen.

Leidinggevendenden spelen een belangrijke rol in die werkbare jobs. Een vergeten groep daarin zijn de ploegbazen in uitvoerende diensten en daar wil de sector verder op inzetten.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: De sector start een pilootproject op rond omgaan met verandering in organisaties

- De meeste opleidingen rond veranderingen zijn gericht op het management en op de leidinggevendenden. Voor medewerkers brengen veranderingen vaak onzekerheid en stress met zich mee. In dit project zullen een aantal lokale besturen samen op zoek gaan naar mogelijkheden om medewerkers beter te leren omgaan met veranderingen.
- Het pilootproject vertrekt vanuit de medewerker zelf en wat het voor hem of haar betekent dat de werkomgeving verandert en hoe hij/zij daar mee omgaat of kan mee omgaan met oog op meer welzijn op het werk (in tegenstelling tot de klassieke veranderingstrajecten die meestal vanuit het management starten).
- De resultaten van dit project moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
- Er wordt een bijkomende tool gemaakt over omgaan met verandering.
- De sector zet verder in op uitvoerige communicatie over deze tools.

- Externe partners: de opleiders uit het vormingsfonds Kinderopvang en Thuiszorg die werken rond verandering en preventie van burn-out, consultants met expertise rond veranderingsmanagement, ...
- Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (organiseren van infomomenten, externe expertise en consultants,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

Actie 2: De sector start een collectief leertraject over omgaan met verandering

- Met de uitkomst van dit project zullen een aantal besturen een collectief leertraject lopen, waarbij de bestaande tools zullen ingezet worden.
 - Op basis van dit leertraject zullen de bestaande tools waar nodig bijgesteld worden.
 - De bevindingen van dit leertraject worden uitvoerig gecommuniceerd aan de lokale besturen.
- Externe partners: de opleiders uit het vormingsfonds Kinderopvang en Thuiszorg die werken rond verandering en preventie van burn-out, consultants met expertise rond veranderingsmanagement, ...
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (organiseren van infomomenten, externe expertise en consultants,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

Actie 3: Het vormingsaanbod voor werkbaar werk wordt gecontinueerd

- Er worden vormingen voorzien in open aanbod rond het herkennen van signalen rond burnout en rond zelfzorg van burnout.
 - De 'energiebarometer' en de minivormingen rond jobcrafting en aanwezigheidsbeleid worden uitgebreid tot één werkbaar toolbox die in alle diensten van het lokaal bestuur kan ingezet worden.
 - Er wordt een train-the-trainer voorzien om met deze vormingen aan de slag te gaan.
 - Er worden opleidingen 'leidinggeven voor ploegbazen' voorzien om hen te ondersteunen in hun coachende vaardigheden.
 - Diezelfde vormingen worden ook aangeboden als in-house-vormingen. Hiertoe wordt een systeem uitgewerkt naar analogie met het vormingsfonds voor de diensten kinderopvang en thuiszorg (zie prioriteit 1, actie 3).
 - Er wordt een samenwerking opgezet met het Vormingsfonds van de dienstencheques rond de werkbaarheidsscan.
- Externe partners: diverse opleiders, vormingsfonds van de dienstencheques
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het

sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (externe expertise, opleiders,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

PRIORITEIT 3

Diversity ondersteunt besturen en medewerkers met het oog op maximale aanwervingskansen en re-integratie van medewerkers met een arbeids-handicap of langdurige ziekte.

Motivatie

Voor personen met een arbeidshandicap bestaat er reeds enige tijd een streefcijfer van 2%. Heel wat besturen halen die norm wel, maar voor heel wat andere is het moeilijk om aan die 2% te komen. Verder blijkt ook dat het langdurig verzuim in stijgende lijn gaat.

Het is een uitdaging en maatschappelijke rol voor de lokale besturen om ervoor te zorgen dat personen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen geraken én blijven. Dit geldt ook voor medewerkers met een langdurige ziekte.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: De sector start een pilootproject op rond aanwerving en reïntegratie van medewerkers met een arbeidsbeperking en/of langdurige ziekte

- In dit project zullen een aantal lokale besturen samen enkele pistes verkennen om deze doelgroep maximale kansen te geven binnen een lokaal bestuur. Daarbij worden de ervaring van het eerdere project 'Aan de slag met een arbeidshandicap' meegenomen. Intussen is er ook nieuwe wetgeving in voege rond psychosociaal welzijn en de re-integratie van langdurig zieken. Dit nieuw project wil opnieuw proberen om enkele mensen terug aan het werk te krijgen.
- De resultaten van dit project (o.a. de kritische succesfactoren) moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres). Hiertoe wordt ook een brochure of handleiding gemaakt.
- De sector zal hiervoor samenwerken met verschillende externe partners.
 - Externe partners: VDAB, GTB, GOB's, sociale secretariaten, ...
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (organiseren van infomomenten, begeleidingen door GOB's,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.
 - Diversiteitsmonitoring: op deze actie zal een diversiteitsmonitoring worden toegepast

Actie 2: De sector maakt de VOP-premie bekend bij de lokale besturen

- Deze premie voor nieuwe aanwervingen wordt verder bekend gemaakt bij lokale besturen.
- De sector onderzoekt met de Vlaamse overheid of deze premie ook kan ingezet worden voor reïntegratie van werknemers die een arbeidsbeperking verworven hebben.
 - Externe partners: VDAB, ABB, GTB, GOB's,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (externe expertise, opleiders,...) worden gefinancierd met het addendum FOT

PRIORITEIT 4

Diversity ondersteunt besturen en scholen om werkplekken te realiseren voor leerlingen in het duaal leren en die werkplekken voor te bereiden op hun toekomstige rol om jongeren competenties aan te leren op de werkvloer.

Motivatie

Na vele jaren is er eindelijk een werkbaar instrument voor de lokale besturen om aan de slag te gaan met jongeren die leren in een alternerend systeem (nl. de OAO). Hierdoor krijgt het alternerend leren en duaal leren een boost bij de lokale besturen die dit vooral vanuit een maatschappelijke betrokkenheid opnemen. De sector is dan ook actief betrokken bij het proefproject schoolbank op de werkplek, zeker voor de opleidingen begeleider kinderopvang en zorgkundige.

In het kader van het sectoraal partnerschap is het een expliciete keuze om de mentoroplichting niet te verplichten maar wel zeer sterk faciliteren en de drempel zo laag mogelijk te houden. De opleiding is gratis, duurt in de meeste gevallen slechts 1 dag en is een voorwaarde voor gedeeltelijke terugbetaling leervergoeding.

De sector wil verder inzetten op de ondersteuning van de werkplekken en volgt de evoluties naar het nieuw decreet duaal leren zeer nabij op.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: De sector zorgt voor een gedeeltelijke terugbetaling van de leervergoeding

- Lokale besturen die een werkplek openstellen voor duaal leren dienen aan deze jongeren een leervergoeding te betalen. Voor de opleiding kinderbegeleider duaal wordt momenteel een gedeeltelijke terugbetaling voorzien en dit onder bepaalde voorwaarden. Tijdens de convenantperiode 2018-2019 wordt dit gecontinueerd.
- De sector onderzoekt ook in welke mate dit ook voor andere doelgroepen het geval kan zijn.
 - Externe partners: ESF, Syntra, de onderwijskoepels, scholen die de duale opleidingen aanbieden, VIVO,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project

vasthangen (terugbetaling leervergoeding) worden gefinancierd met middelen uit het VIA4-akkoord en het addendum FOT.

Actie 2: De sector volgt het decreet duaal leren op

- De sector stelt een helpdesk ter beschikking. Via mail en telefoon komen er vragen over de OAO en de uitbetaling van de vergoeding, de rol van de mentor, de vraag welke afspraken moeten gemaakt worden met de scholen,... De helpdesk bestaat erin dat de besturen (en scholen) bij Diverscity terecht kunnen voor alle vragen over duaal leren bij gemeenten en OCMW's.
- De sector informeert de lokale besturen over (wijzigingen in) de regelgeving via haar communicatiekanalen (website, nieuwsbrief, LinkedIn, Twitter) en via de bijdragen in het losbladig werk „Werkgelegenheidsmaatregelen in lokale besturen“.
- De sector organiseert infosessies over duaal leren.
- De sector geeft input aan de decreetgever op de basis van de huidige ervaringen van lokale besturen met duaal leren.
- De resultaten van de lokale besturen die rond duaal leren werken, moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
 - Externe partners: Klanbordgroep Syntra, de onderwijskoepels, Vlaamse overheid,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG).

Actie 3: De sector onderschrijft de werking van het sectoraal partnerschap

- De sector staat in voor de logistieke organisatie van het sectoraal partnerschap
- De sector zet volop in op plaatsbezoeken in functie van de erkenningsaanvragen door lokale besturen. De plaatsbezoeken gebeuren momenteel door Syntra omdat het Sectoraal Partnerschap voor de lokale besturen nog niet formeel is opgestart. Het is de bedoeling om dit in het voorjaar 2018 te laten starten.
- Verder heeft de sector een ESF-project ingediend (Oproep Werkplekken Duaal Leren) dat ook werd goedgekeurd. Binnen dit project is voorzien in plaatsbezoeken bij de lokale besturen in functie van de erkenningsaanvragen met de bedoeling de besturen maximaal te ondersteunen bij hun vragen over duaal leren.
 - Externe partners: ESF, sectoraal partnerschap
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (vooral verplaatsingskosten) worden gefinancierd met ESF-middelen.
 - Financiering en rol ESF-project: het loon van de sectorconsulent wordt als cofinanciering ingezet.

Actie 4: Het vormingsaanbod voor werkpleklers wordt gecontinueerd

- De bestaande mentoropleidingen worden verfijnd en gecontinueerd.
- Daarnaast worden er ook verdiepingsmodules voorzien rond de diverse thema's van mentorschap. Die thema's zullen mee bepaald worden door de mentoren zelf in functie van hun vragen en noden.
- Specifiek voor de opleidingen kinderbegeleider dual en zorgkundige dual werkt de sector samen met respectievelijk VIVO en Hivset in het kader van het ESF-project.
- De sector dient een ESF-project in binnen de oproep 'werkplekken dual leren'.
 - Externe partners: diverse opleiders, VIVO, Hivset,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit ESF). De kosten die aan dit project vasthangen worden gefinancierd met het addendum FOT en ESF-middelen.
 - Financiering en rol ESF-project: het loon van de sectorconsulent wordt als cofinanciering ingezet.

Actie 5: De sector zet verder in op een ondersteuningsaanbod voor de lokale besturen

- De sector zorgt voor de opmaak van voorbeelddocumenten: onthaalbrochures, portfolio's,...
- De sector ontwikkelt aantrekkelijk promotiemateriaal om meer stage- en leerwerkplaatsen te realiseren bij lokale besturen.
- De digitale tool voor de opvolging van de dual lerende wordt verder bekend gemaakt en is ook toepasbaar is voor andere vormen van begeleiding en coaching. Deze tool moet ervoor zorgen dat de administratieve opvolging zo laag mogelijk is. Hiervoor werd de bestaande tool van Quickstage zo aangepast dat het mogelijk is om activiteitenlijsten toe te voegen, aan te passen en te beïnvloeden door scholen en te gebruiken in functie van de opvolging van het leertraject van een jongere. De reeds door Diverscity opgemaakte activiteitenlijsten en evaluatiedocumenten worden ingegeven in het systeem.
 - Externe partners: diverse scholen
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit ESF). De kosten die aan dit project vasthangen (externe expertise,...) worden gefinancierd met het addendum FOT en ESF.
 - Financiering en rol ESF-project: het loon van de sectorconsulent wordt als cofinanciering ingezet.

PRIORITEIT 5

Diversity stimuleert besturen om elke vorm van discriminatie tegen te gaan en organiseert acties die erop gericht zijn om diversiteit op de werkvloer te bevorderen.

Motivatie

Deze prioriteit past binnen de doelstelling van de Vlaamse Minister van Werk om “discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden om elk talent een kans te geven”. De sociale partners besteden bijzondere aandacht aan de tewerkstelling van kansengroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt (kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap,...) zowel op het vlak van instroom als op het vlak van doorstroom.

Om een zicht te hebben op de situatie bij lokale besturen werkt de sector mee aan de werkbaremeter 2018 die Trendhuis organiseert. Met de resultaten hiervan kan er verder gesensibiliseerd worden.

De sector wil verder investeren in de opleidingen rond dit thema en de uitwerking van een nieuwe non-discriminatiecode. Daarbij wordt het thema diversiteit verder opengetrokken naar integriteit en dilemmatraining.

Om discriminatie in de dienstenchequebedrijven tegen te gaan, hebben de werkgeversorganisaties Federgon, het Vlaams Platform PWA/PWA-DCO, de Federatie van de Belgische Textielverzorging en de VVSG recentelijk de vzw MYCADIS boven de doopvont gehouden. Deze vzw zal mystery calls uitvoeren en lokale besturen op die manier aanzetten een beleid te voeren waarbij discriminerende vragen van klanten op een duidelijke wijze gecounterd worden. Het is van het grootste belang dat de werknemers alle kansen krijgen om hun talenten te ontwikkelen bij alle klanten.

Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

Actie 1: De sector start een pilootproject op rond aangepaste selectieprocedures in functie van diversiteit

- In dit project zullen een aantal lokale besturen samen enkele pistes verkennen om enerzijds de drempels voor kansengroepen bij de bestaande selectieprocedures in kaart te brengen. Anderzijds wordt op zoek gegaan naar mogelijkheden om deze selectieprocedures aan te passen.
- Dit project moet ertoe leiden dat meer mensen uit de kansengroepen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt van de lokale besturen.

- De resultaten van dit project moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
 - Externe partners: partners die de lokale besturen ondersteunen bij selecties, Agentschap Binnenlands Bestuur, ...
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van dit project zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (organiseren van infomomenten, externe expertise en consultants,...) worden gefinancierd met het addendum FOT.

Actie 2: De sector werkt mee aan de Werkbarometer 2018

- De jaarlijkse werkbarometer van Trendhuis staat voor 2018 in het teken diversiteit op de werkvloer. De sector is partner voor dit project met de bedoeling een concreet zicht (vooral cijfermatig) te krijgen op de realiteit binnen de lokale besturen op dit vlak.
- De resultaten van deze barometer worden in de sector breed bekend gemaakt (o.a. via regionale overlegtafels en P+O-Congres).
 - Externe partners: Trendhuis
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (onderzoek) worden gefinancierd met het addendum FOT

Actie 3: De sector werkt aan hernieuwde non-discriminatiecode

- De bestaande non-discriminatiecode en bijhorende handleiding om ze te implementeren wordt volledig herwerkt en up-to-date gemaakt.
- In die handleiding wordt ook verwezen naar de bestaande tools van de sector om op die manier discriminatie tegen te gaan maar ook diversiteit te bevorderen.
 - Externe partners: Unia, Minderhedenforum,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (communicatie) worden gefinancierd met het addendum FOT

Actie 4: Het vormingsaanbod rond non-discriminatie wordt gecontinueerd en uitgebreid

- Er worden vormingen voorzien in open aanbod rond non-discriminatie. Hiervoor wordt ook samenwerkt met Unia in het kader van de E-Div-tool. De is bestaande vorming rond non-discriminatie zoals ze werd gerealiseerd in het kader van het addendum FOT 2016-2017 die wordt gecontinueerd.

- Diezelfde vormingen worden ook aangeboden als in-house-vormingen. Hiertoe wordt een systeem uitgewerkt naar analogie met het vormingsfonds voor de diensten kinderopvang en thuiszorg (zie prioriteit 1, actie 3).
- Er worden dilemma-trainingen georganiseerd in samenwerking met Governance & Integrity, zowel in open aanbod als in-house-opleiding naar analogie met het vormingsfonds. In iedere gemeentelijke organisatie komen bestuur, leidinggevenden en medewerkers geregeld voor morele dilemma's te staan. De zoektocht naar een zorgvuldige beslissing is vaak heel moeilijk en brengt veel stress met zich mee. Persoonlijke overtuigingen en sociale normen zouden hierbij niet de maatstaf mogen zijn, maar wetten, regels en voorschriften geven niet altijd het nodige uitsluitsel. Daarnaast maakt de aanwezigheid van conflicterende belangen de zaak er ook niet gemakkelijker op.
- Deze trainingen werden eerder al aangeboden in het kader van het addendum FOT 2016-2017.
- Er wordt een minivorming uitgewerkt rond kinderarmoede. In deze vorming denken verantwoordelijken samen met hun team na over wat (kinder)armoede allemaal kan betekenen. Aan de hand van een quiz, stellingen, een inleefoefening, filmpjes, ...ontdekken ze hun eigen vooroordelen en zien ze het begrip (kinder)armoede groeien
 - Externe partners: Unia, Governance & Integrity,
 - Financiering en rol sectorconsulenten: voor de uitvoering van deze actie zullen sectorconsulenten als projectleider worden ingezet met financiering vanuit het sectorconvenant (en cofinanciering vanuit de VVSG). De kosten die aan dit project vasthangen (opleiders,...) worden gefinancierd met het addendum FOT

Resultaatsindicatoren

Richtlijnen:

Per decretaale kapstok in het convenant (aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname) wordt er minstens één resultaatsindicator afgesproken. Er zullen dus minimaal 3 resultaatsindicatoren bepaald worden.

De gekozen indicatoren zijn een weerspiegeling van de acties waar in de werking van het convenant het meest aandacht en tijd aan zal worden besteed. Deze indicatoren worden gekozen uit het keuzemenu bijgevoegd bij het inhoudelijk kader. Hierin vindt men per decretaale kapstok een aantal resultaatsindicatoren. De sector kiest per decretaal thema minstens één resultaatsindicator uit deze keuzelijst. Het bereik of de waarde dat gekoppeld wordt aan deze indicatoren is uiteraard sectorspecifiek en vormt verder onderwerp van de onderhandeling. Indien er voor de sector geen indicator beschikbaar is die aansluit bij de belangrijkste acties uit het convenant, kan in het onderhandelingsproces een andere indicator die niet op de keuzelijst staat worden afgesproken. Deze indicator dient wel outputgericht te zijn en gericht op bereik.

Decretaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks?	Nulmeting	Gebruikte databron
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> Aantal deelnemers aan de mentoropleiding Aantal erkende leerwerkplekken bij lokale besturen 	<ul style="list-style-type: none"> +10% eind 2019 +10% eind 2019 	2-jaarlijks	<ul style="list-style-type: none"> 133 deelnemers aan een mentoropleiding in 2017 268 goedgekeurde erkenningsaanvragen op 19/12/17 	<ul style="list-style-type: none"> Eindrapportering addendum en sectorconvenant 2016-2017 Sectorrapport Syntra
Competentiebeleid	<ul style="list-style-type: none"> Aantal opleidingen rond basiscompetenties Aantal begeleidingen op maat voor minivormingen 	<ul style="list-style-type: none"> +10% eind 2019 +10% eind 2019 	2-jaarlijks	<ul style="list-style-type: none"> 10 opleiding in 2016-2017 (waarvan 9 in thuiszorg en kinderopvang) 15 begeleidingen op maat in 2017 	<ul style="list-style-type: none"> Eindrapportering addendum en sectorconvenant 2016-2017 Rapportering VIA
Evenredige arbeidsdeelname	<ul style="list-style-type: none"> Aantal opleidingen rond diversiteit of non-discriminatie Aantal VOP-premies 	<ul style="list-style-type: none"> +10% eind 2019 +10% kwartaal 3 en 4 van 2019 (gemiddelde) 	2-jaarlijks	<ul style="list-style-type: none"> 68 deelnemers in 2016 en 128 deelnemers in 2017 597 uitbetalingen kwartaal 1 en 2 van 2016 (gemiddelde) 	<ul style="list-style-type: none"> Eindrapportering addendum en sectorconvenant 2016-2017 en rapportering VIA VDAB en WSE

Geef hieronder meer toelichting (achtergrondinformatie) per gekozen indicator.

Aantal deelnemers aan de mentoropleiding:

Het is een expliciete keuze om de mentoroplichting niet te verplichten maar wel zeer sterk te faciliteren en de drempel zo laag mogelijk te houden. Dit betekent dat we zelf voldoende mentoropleidingen organiseren (vaak in samenwerking met externe partners) en deze ook effectief promoten. De mate waarin dit lukt, wordt bepaald door het aantal deelnemers die een mentoropleiding gevolgd hebben. We stellen als streefcijfer dat het aantal mentoren dat een opleiding gevolgd heeft bij Diverscity (of een partner waarmee we een samenwerkingsverband hebben) 10% hoger is voor de periode 2018-2019 in vergelijking met de periode 2016-2017. Deze aantallen worden gemeten op basis van het aantal inschrijvingen via de VVSG-Academie.

Aantal erkende leerwerkplekken bij lokale besturen:

We zetten volop in op duaal leren en concrete resultaten hiervan weerspiegelen zich in de mate waarin de lokale besturen ook effectief een erkenning aanvragen voor een leerwerkplek. We stellen als streefcijfer dat eind 2019 het aantal erkende werkplekken 10% hoger is dan eind 2017. Concreet cijfermateriaal zal aangeleverd worden door Syntra Vlaanderen.

Aantal opleidingen rond basiscompetenties:

Het aanbod van de Centra Basededucatie wordt verder gepromoot, samen met de verschillende vormen van terugbetaling als incentive. De 16 bouwstenen worden ook verder vertaald naar diverse diensten binnen het lokaal bestuur. Als dit succesvol gebeurt resulteert dit in een stijging van het aantal besturen die een opleiding rond basiscompetenties organiseren. Als streefcijfer stellen we dat er 10% meer opleidingen gebeuren in 2018-2019 tegenover de periode 2016-2017. Concreet cijfermateriaal blijkt enerzijds uit het aantal terugbetalingen en anderzijds uit de info die de Centra voor Basededucatie aanleveren.

Aantal begeleidingen op maat voor minivormingen:

De voorbije jaren werden reeds heel wat minivormingen ontwikkeld. Momenteel zal er vooral ingezet worden op verdieping en verbreding omdat er bij een aantal dienstverantwoordelijken wat koudwatervrees is. Daarom werd reeds een begeleiding ter plaatse voorzien met de bedoeling dat meer leidinggevendenden hiermee aan de slag gaan. Als streefcijfer stellen we dat er in de periode 2018-2019 zeker 10% meer begeleidingen ter plaatse gebeuren in vergelijking met de periode 2016-2017. Concreet cijfermateriaal blijkt uit de tabellen van het vormingsfonds thuiszorg/kinderopvang (voor 2018-2019) en uit het aantal inschrijvingen bij de open oproep voor 2016-2017.

Aantal opleidingen rond diversiteit of non-discriminatie:

Het thema diversiteit is een thema waarrond heel sterk moet gesensibiliseerd worden. Vaak wordt dit thema als interessant beschouwd maar wordt het ondergesneeuwd door meer prioritaire zaken. Of die sensibilisering ook effectief is blijkt uit het aantal besturen dat een opleiding volgt rond dit thema. We stellen als streefcijfer dat het aantal besturen en medewerkers dat een opleiding gevolgd heeft bij Diverscity 10% hoger is voor de periode 2018-2019 in vergelijking met de periode 2016-2017. Deze aantallen worden gemeten op basis van het aantal inschrijvingen via de VVSG-Academie.

Aantal VOP-premies:

Er wordt een pilootproject opgezet om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen bij een lokaal bestuur. Een indicator om dit te meten is het aantal nieuwe aanvragen voor een VOP-premie (los van het feit dat er ook mensen met een arbeidsbeperking zonder VOP-premie aan de slag gaan). Als streefcijfer stellen we dat er 10% meer nieuwe aanvragen voor een VOP-premie komen in de periode 2018-2019 in vergelijking met de periode 2016-2017. Concreet cijfermateriaal wordt aangeleverd door de VDAB en het Departement WSE.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de sector lokale besturen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Mieck VOS, Algemeen directeur VVSG

De heer Piet VAN SCHUYLENBERGH, directeur afdeling OCMW's VVSG

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Christel DEMERLIER, Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

De heer Willy VAN DEN BERGE, Federaal secretaris ACOD-LRB

De heer Christoph VANDENBULCKE, nationaal secretaris LRB bij ACV-openbare diensten