

## Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Lokale Besturen

---

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
- De heer Bart Somers, De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN Sector lokale besturen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Kris Snijkers, Algemeen Directeur VVSG;
- De heer Piet Van Schuylenbergh, Directeur Mens VVSG;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Christoph Vandenbulcke, Nationaal secretaris ACV LRB;
- De heer Willy Van Den Berge, Federaal secretaris ACOD LRB;
- Mevrouw Christel Demerlier, Voorzitter regio Vlaanderen VSOA LRB;

hierna “de sector” genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbindtenissen 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 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **392.000,00 EUR** uit te betalen aan **V.V.S.G. vzw, Bischoffsheimlaan 1-8, te 1000 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 het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

### Verbindtenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

**Artikel 4.** De sector lokale besturen verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **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 verbindtenissen 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 5.** 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 werkingkosten 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 consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld 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 6.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** 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 resultaatsverbintenissen 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 de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

# Omgevingsanalyse

---

## 1. Sector in cijfers en trends

### 1.1. De lokale besturen zijn grote werkgevers in Vlaanderen

De sector lokale besturen laat zich niet zomaar vatten in duidelijk afgeleide paritaire comités of NACE-codes. Toch kunnen we stellen dat de sector op de Vlaamse arbeidsmarkt een grote sector is. Dat blijkt alvast uit de meest recente gegevens: “In 2019 werkten in totaal 168.661 personen bij de lokale besturen. Herkend naar voltijdse jobs gaat het om 132.907 voltijdse equivalenten. Na een toename van het aantal personen tewerkgesteld bij de lokale besturen tussen 2010 en 2013, is dat aantal in de jaren daarna weer gedaald tot onder het niveau van 2010. Bij de voltijdse equivalenten is er na 2016 weer sprake van een stijging.

Bij de lokale besturen zijn de gemeentebesturen en de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's) de grootste werkgevers. Daarna volgen de verenigingen van OCMW's, lokale politiezones, intergemeentelijke samenwerkingsbedrijven en provincies. De autonome gemeentebesturen en autonome provinciebedrijven zijn de kleinste werkgevers.

De tewerkstelling bij de lokale besturen kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van vrouwen: 63% van alle personeelsleden is vrouw. Daarnaast is 66% contractueel tewerkgesteld en 34% vastbenoemd. Het aandeel voltijds werkenden (53%) ligt iets hoger dan het aandeel deeltijds werkenden (47%).

Om gemeenten onderling te vergelijken, kan gekeken worden naar het aantal voltijdse equivalenten tewerkgesteld bij het gemeentebestuur per 1.000 inwoners. Er wordt hier enkel rekening gehouden met de tewerkstelling bij het gemeentebestuur, niet met de tewerkstelling bij de andere lokale besturen. De kustgemeenten, grootsteden en centrumsteden zijn de gemeenten met het hoogste aandeel voltijdse equivalenten per 1.000 inwoners. De kleinste gemeenten hebben ook het laagste aandeel voltijdse equivalenten per 1.000 inwoners.”

*(Bron: <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/personeel-lokale-besturen>)*

De werking van het sectorconvenant richt zich echter niet tot de provincies en slechts in beperkte mate tot de politiezones.

### 1.2. De paritaire samenwerking is sterk gegroeid

In tegenstelling tot de private sectoren beschikt de sector lokale besturen niet over een sectorfonds. Toch is de sector erin geslaagd om de voorbije jaren geleidelijk aan een paritaire samenwerking op te zetten, die een antwoord moet bieden op diverse arbeidsmarktproblemen specifiek voor de sector lokale besturen.

Dit is alleen mogelijk door maximale synergie na te streven tussen het sectorconvenant, het addendum investeren in talent, het addendum duaal leren en het addendum non-discriminatie en inclusie.

De middelen van het addendum ‘investeren in talent’ worden aangewend voor acties rechtstreeks ten voordele van de lokale besturen en hun medewerkers (werkingsmiddelen). De middelen van het sectorconvenant zelf (4 VTE x 49.000 euro op jaarbasis) en een deel van het addendum duaal

leren (1 VTE x 49.000 euro op jaarbasis) worden daarentegen niet ingezet voor werkmiddelen maar exclusief voor de tewerkstelling van de 5 VTE sectorconsulenten (verspreid over meerdere medewerkers), dus voor loonkostmiddelen. Op die manier zijn de middelen uit het addendum 'investeren in talent' 2021-2022 projectmiddelen waarmee de sectorconsulenten aan de slag kunnen om op het terrein een duurzame verandering te bewerkstelligen.

Momenteel lopen volgende projecten, aanvullend aan het sectorconvenant, met een paritaire aansturing voor de lokale besturen:

Overeenkomst opleidingen en lerend netwerk 'Werkbaar werk in dienstencheque-ondernemingen'

- Via een gesloten projectoproep voorziet deze overeenkomst middelen voor opleidingen en lerende netwerken. De projectperiode loopt van 1/2/2021 tot 31/1/2023. De oproep voorziet ook 50% cofinanciering (zie levenslang leren en werkbaar werk actie 2.2).
- Een beperkt gedeelte van de cofinanciering komt uit het sectorconvenant.

Project onthaalcoach in de thuiszorg

- In samenwerking met de VVSG loopt dit project van de Koning Boudewijnstichting van 1/1/2020 tot 31/12/2022. Dit project is ontstaan vanuit de vaststelling dat het niet eenvoudig is om enerzijds voldoende instroom te genereren in de thuiszorg, maar vooral ook om te vermijden dat instromers op korte termijn afhaken (zie aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt actie 1.4).

Project matching stages via centraal aanmeldsysteem

- Dit project van de Koning Boudewijnstichting loopt bij VIVO. Diverscity is via de VVSG partner hierin. Dit project wil inzetten op een betere stagematching in de gezinszorg (zie aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt actie 1.5).

Monitor van digitale competenties van de werknemers van de Vlaamse overheid en lokale besturen

- Under construction: in samenwerking met het kabinet van minister Somers, het Agentschap Binnenlands Bestuur en Mediawijs wordt dit project rond e-inclusie nog verder uitgewerkt.

Middelen VIA4-VTO

- De middelen VTO uit het VIA4-akkoord worden aangewend voor VTO-acties ten aanzien van de medewerkers van de lokale besturen uit de zorgsectoren (vormingsfonds, kwalificerende trajecten, kinderopvangcaravan, project BLINK, Speelbank, leren op de werkvloer kinderopvang en ouderenzorg,...).
- Die middelen voorzien ook de inzet van ongeveer 4 VTE's (stafcapaciteit en logistieke ondersteuning) voor het realiseren van de VTO-acties bovenop de sectorconsulenten.

Middelen VIA6

- Under construction: onderhandelingen tussen de sociale partners en de Vlaamse overheid over de maatregelen kwaliteit lopen nog.

### 1.3. Stroomlijning van de projecten

Om te vermijden dat de verschillende financieringskanalen leiden tot een versnipperd en onoverzichtelijk aanbod voor de lokale besturen en hun medewerkers worden de acties opgehangen aan een aantal grote kapstukken.

LaboLokaal:

Onder deze noemer komen lokale besturen samen in een lerend netwerk (6 à 7 besturen meestal) om gezamenlijk rond een bepaald thema ervaringen te delen en samen met een externe expert op zoek te gaan naar oplossingen op maat van lokale besturen. Hiervoor gebeuren op regelmatige basis oproepen naar de besturen.

De output hiervan moet steeds overdraagbaar zijn naar andere besturen in de sector. De deelnemende besturen verbinden zich er toe die informatie ook te delen. Met het oog op disseminatie wordt output in een toolbox of ondersteuningspakket gegoten. Dit kan verschillende vormen aannemen: een handleiding of leidraad, een stappenplan, modeldocumenten, ...

De output van een traject LaboLokaal kan eveneens een beleidsaanbeveling zijn of een incentive om rond bepaalde zaken extra opleiding te organiseren of bijkomende ondersteuning te bieden.

Vormingsfondsen:

Met middelen VTO uit het VIA4-akkoord lopen sinds enige tijd het 'vormingsfonds kinderopvang' en het 'vormingsfonds thuiszorg'. Op basis van thema's die bepaald zijn door de sociale partners worden opleiders gezocht die bij het bestuur ter plaatse opleiding komen geven. In het aanbod zitten zowel korte als langere opleidingen. Die opleidingen worden gratis aangeboden aan de besturen op basis van een trekkingsrecht. Hoe groter de dienst, hoe meer vormingen men kan organiseren. Omwille van de coronamaatregelen wordt aan de opleiders gevraagd om ook een digitaal aanbod te voorzien.

Vanaf 2021 komt er een 'vormingsfonds ouderenzorg' bij, zodat ook medewerkers uit de woonzorgcentra hiervan kunnen genieten. De modaliteiten zijn gelijklopend en de financiering gebeurt eveneens met middelen VTO uit het VIA4-akkoord.

In het kader van de oproep voor dienstencheque-organisaties van overheidswege komt er medio 2021 een 'vormingsfonds dienstencheques' dat dezelfde modaliteiten volgt als de andere drie vormingsfondsen. De financiering staat volledig los van de andere vormingsfondsen.

Daarnaast is er ook nog een vormingsfonds Focus op Talent dat gefinancierd wordt met middelen uit het addendum Focus op Talent. Dit vormingsfonds is ontstaan na meerdere vragen van besturen die de vormingen uit het open aanbod graag in hun bestuur organiseren. Om budgettaire redenen kan elk bestuur twee vormingen organiseren tegen een kostprijs van 1.000 euro. Het verschil met de effectieve kost wordt gefinancierd met middelen uit het addendum FOT. Vanaf 2021 zullen een aantal opleidingen (deels) gefinancierd worden met middelen uit het duaal addendum (mentoropleidingen) en addendum non-discriminatie.

Open aanbod:

In het open aanbod worden opleidingen aangeboden op diverse locaties of digitaal voor een groep van 10 tot 15 medewerkers over verschillende thema's die in het sectorconvenant en bijhorende addenda worden opgenomen. Deze opleidingen worden gefinancierd met middelen uit het addendum FOT, duaal addendum of addendum non-discriminatie.

## 2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

Lokale besturen vormen een onmisbare schakel in onze samenleving die ook door de Vlaamse overheid erkend wordt:

“De gemeente of stad is het niveau waar we elke dag ‘thuis’ komen en waar we idealiter kunnen rekenen op wederzijds engagement en betrokkenheid. Daarbij is vertrouwen essentieel in de relatie tussen inwoner en gemeente. De resultaten van de Gemeente- en

Stadsmonitor tonen aan dat het lokale beleidsniveau het meeste vertrouwen geniet bij de burger: bijna vier op tien inwoners heeft vertrouwen in zijn lokaal bestuur, terwijl dit bij het Vlaamse niveau terugvalt op gemiddeld één op vijf inwoners en bij het federale wegzakt onder 20%. In heel Vlaanderen bedraagt het verschil tussen de gemeente met het meeste vertrouwen (66%) en deze met het laagste (14%) meer dan 50 procentpunten. Deze verschillen tonen aan hoe direct de relatie is tussen Vlamingen en hun stad of gemeente. Inwoners die tevreden zijn en zich betrokken voelen, geven hun lokaal bestuur meer vertrouwen. Inwoners verwachten een ambitieuze gemeente die luistert, meedenkt, betrouwbaar en flexibel is. Ze rekenen hun bestuurders er ook op af wanneer niet aan deze verwachtingen wordt voldaan.”

*(Bron: Omgevingsanalyse in de Beleidsnota 2019-2024 Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid)*

Voor lokale besturen rijzen tal van complexe uitdagingen over de manier waarop burgers samenleven. De groep ouderen stijgt, maar op sommige plaatsen ook de groep kinderen en jongeren, gezinnen worden kleiner en diverser (met meer aandacht voor andere woonvormen zoals collectief wonen, zorgwonen), in sommige gemeenten is meer dan de helft van de bewoners van buitenlandse herkomst, mensen met een beperking vragen een meer inclusieve plaats in de maatschappij, ...

Die diversiteit leidt soms tot spanningen en polariserende relaties. Vooral aspecten verbonden aan religie, etnische afkomst en verschillen in culturen, maar ook verschillen op basis van andere persoonskenmerken zoals geaardheid en beperking vormen het voorwerp van debat.

Goed samenleven doet zich vooral op het lokale beleidsniveau voor. Daar waar mensen elkaar concreet ontmoeten - op straat, in de winkel, op kantoor, aan de schoolpoort,... - komen intermenselijke relaties tastbaar tot uiting. In de buurt of de gemeente komen tot een positief klimaat van samenleven in diversiteit, binnen een gemeenschappelijk kader van regels en afspraken, vergt van lokale bestuurders en medewerkers inlevingsvermogen, nuance en aandacht voor maatwerk.

Elk lokaal bestuur heeft op die manier zijn eigen dynamiek en dus ook zijn eigen uitdagingen. Door die uitdagingen zo dicht mogelijk bij de mensen op te lossen kunnen lokale besturen perfect inspelen op die noden. De uitdagingen voor een stad zoals Antwerpen zijn van een totaal andere aard als de uitdagingen van bijvoorbeeld Herstappe. Dit betekent vaak ook dat er andere competenties voor de medewerkers noodzakelijk zijn. Bij de uitwerking van een aanbod houdt de sector ook rekening met die verschillen.

Ook in coronatijden geven lokale besturen samen met hun medewerkers het beste van zichzelf dicht bij de burger, met oplossingen op maat. Zo springen medewerkers van het cultuurcentrum bij in het woonzorgcentrum, zorgen medewerkers van de musea voor crowdcontrol in de winkelstraten,... Het feit dat medewerkers hier op eenzelfde loonlijst staan, maakt dat ze ook een unieke positie hebben.

En al kan een politieke context soms moeilijk zijn, gemeenten onderling zijn geen concurrenten van elkaar. Goede praktijken worden dan ook gemakkelijk gedeeld en lokale besturen kunnen gemakkelijk van elkaar leren, want er zijn geen echte 'bedrijfsgeheimen'.

- **Zwaktes**

**Lokale besturen worden geconfronteerd met stijgende kosten.** “De uitgavenposten van de lokale besturen kennen echter een opwaartse druk omwille van twee redenen. Ten eerste

staan de besturen voor de uitdaging om de pensioenen van lokale ambtenaren en andere uitgaven gerelateerd aan de vergrijzing van de bevolking te betalen. De personeelsuitgaven tonen een geleidelijke afbouw van het aantal statutaire medewerkers ten voordele van het aantal contractuele medewerkers. Ten tweede heeft hun belastingbasis een erosie ondergaan door de dalende ontvangsten uit de personenbelasting ten gevolge van de federale taxshift.

De stijging van de algemene werkingsubsidies (toelagen die de Vlaamse overheid voorwaardenvrij verschaft) ten opzichte van de specifieke werkingsubsidies toont aan dat de lokale besturen meer beleidsvrijheid kregen.”

*(Bron: Omgevingsanalyse in de Beleidsnota 2019-2024 Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid)*

Stijgende kosten hebben uiteraard ook een invloed op de mogelijkheid om te investeren in menselijk kapitaal, in het bijzonder wat opleiding betreft. Lokale besturen zijn immers volledig zelf verantwoordelijk voor de opleiding van hun personeel.

Het feit dat lokale besturen geen beroep kunnen doen op een sectorfonds stelt hen hier in een zwakke positie. Dit wordt nog versterkt door een aantal mechanismen die ervoor zorgen dat heel wat middelen niet toegankelijk zijn voor lokale besturen (b.v. ESF-middelen wanneer de finale doelgroep het eigen personeel is, de KMO-portefeuille, opleidingsverlof, werkbaarheidscheques, ...)

Doordat de sector zich niet zomaar laat vatten in duidelijk afgeijnde paritaire (sub)comités of NACE-codes is er ook weinig monitoringsmateriaal om het effect of de impact van bepaalde initiatieven te meten.

### 3. Sectorale uitdagingen

Voor de opbouw van het sectorconvenant lokale besturen 2021-2022, aangevuld met een duaal addendum, een addendum non-discriminatie en inclusie en een addendum Focus op Talent schuiven de sociale partners 10 sectorale uitdagingen naar voor die de basis en het kader vormen voor alle acties.

#### **3.1. Zoeken van nieuwe leervormen (waaronder online-leren) omdat opleiding voor medewerkers meer dan ooit cruciaal is in een alsmaar sneller (digitaal) evoluerende samenleving en werkcontext**

De samenleving verandert en de rol van besturen wordt steeds groter. Vooreerst laat zich dit merken op het vlak van zorg, wat voor lokale besturen alleen maar belangrijker wordt. Mensen leven langer en dat is positief. De samenleving verwacht dat we langer werken, waardoor een aantal zorgtaken die vroeger door jongsenioren opgenomen werden (opvang van de kleinkinderen, zorg voor familie en burens) meer in professionele handen terechtkomen. Lokale besturen zorgen voor een beter welzijn van elke burger door te sensibiliseren, de zorgvraag en het zorgaanbod op elkaar af te stemmen en zelf initiatieven te nemen. Sommige groepen dreigen echter af te haken: jongeren zonder diploma, die niet aan de bak komen, ouderen die vereenzamen, alleenstaande ouders die moeilijk de eindjes aan elkaar kunnen knopen, mensen die onder de armoedegrens leven. Het is een uitdaging voor elk lokaal bestuur om ervoor te zorgen dat iedereen erbij hoort, met een breed hulpverleningsaanbod voor iedere burger en extra ondersteuning voor wie uit de boot dreigt te vallen.



Vervolgens zien we dat lokale besturen hierin niet alleen een regiefunctie hebben, maar ook een belangrijke rol spelen als organisator van publieke zorg en dienstverlening. Door bepaalde basisdiensten weg te houden van het marktmechanisme, zijn ze voor iedereen toegankelijk, onafhankelijk van iemands financiële situatie. Wanneer publieke voorzieningen worden afgebouwd, treft dit vooral de meest kwetsbare mensen, terwijl de welgestelde toplaag van de bevolking daar veel minder impact van ondervindt.

Een derde belangrijke rol gaat over de ondersteuning van het ondernemerschap. Een sterke economische bedrijvigheid is nodig voor een gezond lokaal weefsel. Het zorgt voor het behoud en de groei van jobs. Daarom is een ondernemingsvriendelijk beleid nodig. Innovatie en ondernemerschap draaien meer dan vroeger rond samenwerking en 7 netwerken, in de gemeente, maar ook daarbuiten. Lokale besturen zijn ideaal geplaatst om, niet alleen als regisseur, maar ook als netwerkorganisatie de diverse lokale actoren met elkaar in verbinding te brengen en op die manier een meerwaarde te creëren. Om dit te realiseren, zullen sterk ontwikkelde 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden een belangrijke rol spelen.

Ten slotte zien we ook de toenemende aandacht voor een gezond leefklimaat. Mensen verwachten dat de (lokale) overheid die gezonde leefomgeving creëert, waar iedereen kan wonen, werken, spelen, vlot werk en privé kan combineren en kan genieten van een gezonde luchtkwaliteit. Zeker in het kader van de Europese Green Deal zullen lokale besturen hier een belangrijke rol spelen en beroep moeten kunnen doen op medewerkers met STEM-vaardigheden.

Om voldoende te kunnen inspelen op deze trends is er zeker nood aan verdere professionalisering en competentieversterking van de medewerkers. Dit geeft ook extra mogelijkheden voor aantrekkelijke en gevarieerde loopbanen met voldoende aandacht voor opleidingen en vorming die de kwaliteit van de dienstverlening verhogen.

Daarom engageren de sociale partners zich er toe “om een paritair samengesteld sectorfonds op te richten dat in eerste instantie een aantal bestaande paritair beheerde samenwerkingsverbanden van de werkgevers en werknemers bundelt” zoals afgesproken in het Sectoraal Akkoord van 8 april 2020.

### **3.2. Verhogen van de digitale geletterdheid en de mediawijsheid van de medewerkers bij lokale besturen**

Lokale besturen willen een toegankelijk bestuur zijn voor kwetsbare groepen in de samenleving. Een doordacht taal- en communicatiebeleid waarbij ook minder digitaalvaardige mensen worden bereikt, is een belangrijk aandachtspunt. Door digitale communicatie als uitgangspunt te nemen, kunnen middelen vrijgemaakt worden om mensen die digitaal minder vaardig zijn op maat te begeleiden en ondersteunen. Om die kwetsbare groepen te blijven bereiken is permanent investeren in het formeel leren van het Nederlands noodzakelijk.

Ook binnen de eigen personeelsgroep (met soms ook kwetsbare medewerkers) zijn er heel wat mensen die minder taal- of digitaalvaardig zijn. Deze verdienen bijzondere aandacht op het vlak van competentieversterking willen zij in de toekomst blijven voldoen aan de jobvereisten.

### 3.3. Ondersteunen van medewerkers van lokale besturen in de digitale transformatie

Versterkt door de coronacrisis versnelt de verdere digitalisering van de dienstverlening naar burgers en bedrijven bij lokale besturen.

Gemeenten nemen een regierol op gericht op een duurzaam en ondernemingsvriendelijk lokaal beleid, dat een ondernemingsgeest uitdraagt en openstaat voor initiatieven en expertise vanuit de samenleving: van het aangaan van een dialoog over de beleidsvisie tot en met co-creatie van lokale projecten. Daarom investeren ze in een goede dienstverlening: onnodige administratieve lasten worden weggewerkt en er komen investeringen in de digitalisering van de gemeentelijke dienstverlening (dataverzameling en dataverrijking, mét een volledige integratie van de gegevensbanken van de overheden).

Technologie moet een middel tot doel zijn, veeleer dan een doel op zich. Verdere automatisering van de dienstverlening kan ervoor zorgen dat de vrijgekomen tijd gespendeerd wordt aan meer gepersonaliseerde diensten voor wie dit nodig heeft. Lokale besturen wensen bijkomende inspanningen te leveren om de digitale geletterdheid van hun burgers en medewerkers te bevorderen.

Om die innovatie te kunnen doorzetten, moeten medewerkers binnen de lokale besturen over voldoende STEM-competenties en 21ste eeuwse vaardigheden beschikken. Deze STEM-functies zijn verschillend aanwezig bij de lokale besturen en worden onder meer bepaald door de schaalgrootte van de besturen en de mate waarin bepaalde zaken worden uitbesteed aan externe partners.

Ook wat de interne werking betreft, dringt de verdere digitalisering binnen bij de lokale besturen. Data en technologie stellen lokale besturen in staat om hun beleid voor te bereiden en te ondersteunen, hun dienstverlening beter te organiseren of de samenwerking met verschillende partners op te volgen en te evalueren. De beschikbaarheid van kennis en informatie is een basisbehoefte geworden. Die evolutie is zeker nog niet ten einde. Onder de vlag van smart cities zullen big data, blockchain, internet of things, ... een stevige impact hebben op de werking van de lokale besturen zelf.

Gemeenten moeten het voortouw nemen en er tegelijkertijd voor zorgen dat de privacy van burgers verzekerd blijft. Meer dan welke overheid ook weten lokale besturen dat niet alle burgers in staat zijn het tempo van deze digitalisering te volgen. Ze zullen dus moeten blijven investeren in de digitale geletterdheid van de bevolking (zie ook 3.2.).

In de toekomst zullen “data” het nieuwe goud worden. Daarom is er nood aan bescherming van deze data voor goed en ethisch gebruik in functie van een optimaal comfort van de burger. Ook daar liggen nog wat uitdagingen.

Deze digitale transformatie hangt ook samen met de economische transitie. De internationalisering neemt toe, maar tegelijkertijd stijgt ook de aandacht voor lokalisering. Geld en goederen verplaatsen zich tegen een razendsnel tempo over de hele wereld. Lokalisering, waarbij de productie en consumptie op een bepaalde plaats afgestemd zijn op de lokale behoeften en beperkingen, hoeft de globalisering niet tegen te werken, maar kan er een perfecte aanvulling op zijn. Een typisch voorbeeld is de actie ‘ik koop lokaal’ waar vele steden en gemeenten mee hun schouders onder zetten.

Die economische transitie heeft ook invloed op de arbeidsmarkt. Kansen op die arbeidsmarkt hangen steeds meer af van competenties en aanpassingsvermogen van mensen. Sommige banen

dreigen te verdwijnen door automatisering of robotisering. Daarom spreekt men ook steeds meer over de 'cans and the cannots'. Ook binnen lokale besturen zullen jobs hierdoor in de toekomst een andere invulling krijgen. Binnen welk tempo en voor welke jobs eerst is echter moeilijk in te schatten. Tegelijk biedt deze evolutie ook kansen op nieuwe soorten jobs en kansen om bepaalde sectoren (terug) naar hier te halen. Opleidingen helpen competenties bij te schaven. Het is een uitdaging voor de sector om voldoende vinger aan de pols te houden via de vele bestaande overlegfora van lokale besturen maar vooral om snel te kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen met een passend aanbod.

### **3.4. Werk maken van een kader voor kwaliteitsvolle en werkbare jobs**

Er is meer nodig dan alleen opleiding als we medewerkers gemotiveerd aan de slag willen houden. De laatste cijfers van de werkbaarheidsmonitor geven op dat vlak een niet zo positief beeld. De werkbaarheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt is gedaald van 54,6% in 2013 tot 49,6 in 2019. Hoewel de overheidsdiensten (dus ruimer dan alleen lokale besturen) net iets beter scoren, is ook daar de werkbaarheidsgraad gedaald naar 53,7% in 2019 in vergelijking met 61,4% in 2010.

*(Bron: Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe, Rapport - Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers, Brussel, november 2019 en Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe, Rapport Werkbaarheidsprofiel overheid 2019, Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 – 2019, Brussel, oktober 2020)*

We stellen vast dat het aantal personeelsleden met een burn-out blijft stijgen. Stress en oververmoeidheid vormen een belangrijk aandeel in de ziektedagen.

Een aantal sectoren beschikt reeds over een werkbaarheidsfonds. Echter, niet alle sectoren beschikken over de nodige middelen en slagkracht om goede afspraken te maken en deze ook in de praktijk te brengen. Voor de lokale besturen is zo'n werkbaarheidsfonds helemaal onbestaande. De sector kan bovendien geen beroep doen op de Vlaamse werkbaarheidscheques.

Een specifieke uitdaging in de openbare sector is agressie. Bekende sectoren zoals de vervoersector of veiligheidsdiensten, hebben er in stijgende mate mee te maken. Maar ook loketbedienden, kinderbegeleiders of maatschappelijk assistenten hebben het soms zwaar te verduren met bijzonder mondige burgers.

Voor langdurig zieken zouden er meer kansen moeten zijn voor aangepaste jobs (al dan niet op een andere dienst en/of binnen een andere tewerkstellingsbreuk), eerder dan de vervroegde pensionering die vaak voor financiële drama's zorgt. Het feit dat de Vlaamse Ondersteuningspremie hier niet van toepassing is op de lokale besturen voor re-integratie van die mensen is een groot struikelblok. Die afwezigheden zorgen ook voor verhoogde werkdruk bij de medewerkers die nog aan slag zijn, met alle gevolgen van dien.

De huidige coronacrisis heeft thuiswerk en telewerk in een stroomversnelling gebracht. Dit geldt ook bij lokale besturen waar dit op sommige plaatsen nauwelijks bespreekbaar was, maar nu een verplichting waarvan ze ook de voordelen inzien. Maar de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van werk dicht bij huis verdwijnt wel voor een stuk nu de vele 'pendelaars' naar Brussel of andere steden massaal gaan thuiswerken en dit wellicht in de toekomst ook zullen blijven doen. Lokale besturen zullen dus inspanningen moeten doen om combinatie van arbeid en gezin of privé te behouden, Dit geldt des te meer in coronatijden wanneer het werk letterlijk de woonkamer binnenkomt.

Specifiek in de zorgsector heeft men vaak te kampen met deeltijdse contracten en onregelmatige werktijden die een combinatie met andere jobs onmogelijk maakt. Dit is een belangrijke reden waarom deze functies moeilijk ingevuld worden en ook een groot verloop kennen. Hier is nood aan duurzame contracten zonder dat de dienstverlening in het gedrang komt.

In die zin is er nood aan een volwaardige HR-visie voor de lokale besturen. Mogelijke onderdelen van dit kader zijn o.a.

- verdere mogelijkheden rond doorstroomprojecten uitwerken (cf. de huidige kwalificerende trajecten voor kinderopvang en thuiszorg/woonzorg)
- nieuwe mogelijkheden rond zij-instroom zoeken voor de knelpuntberoepen
- duaal leren als belangrijk instroomkanaal voor knelpuntberoepen (zie duaal addendum)
- organisatorische en juridische drempels voor combinatiejobs (= werken op verschillende diensten met één contract) wegwerken
- uitrol van innovatieve arbeidsorganisatie
- mogelijkheden tot flexibel werken met een win ook voor werknemer en niet alleen de werkgever
- inzetten op nog meer werkbare jobs met aandacht voor een goede combinatie werk-gezin en aandacht voor psychosociaal welzijn (werkstress, nood aan opleiding,...)
- specifieke aandacht voor reïntegratie van langdurig zieken
- een uitgewerkt taalbeleid met bijzondere aandacht voor helder en eenvoudig taalgebruik
- duurzame mobiliteit voor woon-werkverkeer volgens het STOP-principe met o.a. deelsystemen voor auto en fiets

### **3.5. Verdere uitbouw van de 'employer branding' voor de sector lokale besturen met specifieke aandacht voor de zorg- en de STEM-beroepen.**

Bij schaarste op de arbeidsmarkt vinden organisaties onvoldoende of onvoldoende geschikte kandidaten voor openstaande vacatures. In de huidige strijd om talent wordt het steeds belangrijker voor werkgevers, dus ook voor lokale besturen, hoe ze zich profileren. Via employer branding maak je duidelijk waar je organisatie voor staat. Het bepalen en uitdragen van een eigen werkgeversidentiteit, een eigen imago, geeft je als werkgever meer zichtbaarheid. Het helpt je bij het vinden en aantrekken van de juiste kandidaten.

Voor lokale besturen is het momenteel heel moeilijk om bepaalde profielen voor de zorg te vinden (kinderbegeleiders, verzorgende, zorgkundigen, verpleegkundigen, hoofdmaatschappelijk assistenten). Dit heeft enerzijds te maken met een algemeen tekort van deze profielen op de arbeidsmarkt maar ook met het feit dat het deeltijdse contracten zijn. Een uitdaging is om deze mensen een contract te geven, waarbij ze in verschillende diensten kunnen werken maar bij één werkgever.

Daarnaast is de sector ook op zoek naar STEM-profielen (ingenieurs, ICT-medewerkers, data-analisten,...). Vooral de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn hier van belang: werk dicht bij huis en met een grote maatschappelijke meerwaarde.

Niet (alleen) de juiste arbeidsvoorwaarden trekken kandidaten over de streep. De organisatiecultuur speelt een steeds prominentere rol: de sfeer in de organisatie, de mogelijkheden om te groeien, flexibel werk, het gevoel van verbondenheid met de organisatie, wat de organisatie doet en waar men voor staat. Deze cultuur vertalen naar een eigen, sterk werkgeversmerk en dit op een adequate manier uitdragen, is de kern van employer branding.

Een sterk werkgeversmerk is belangrijk voor alle profielen. Zeker voor knelpuntberoepen moeten werkgevers een tandje bijsteken om potentiële kandidaten te bereiken en aan te trekken, denk maar aan polyvalent verzorgenden, zorgkundigen, ... . Werkgevers moeten hierbij zeker datgene in de verf zetten wat hen onderscheidt van anderen.

De website [www.lokaalwerkt.be](http://www.lokaalwerkt.be) is in volle opbouw maar verdere aanvulling was moeilijk door de beperkende coronamaatregelen. Deze website moet niet alleen potentiële werknemers naar de lokale besturen toeleiden maar moet ook zij-instroom mogelijk maken (al dan niet via een kwalificerende opleiding). Daarnaast moet deze website lokale besturen handvatten voor hun eigen employer branding bieden.

### **3.6. Doelgerichte discriminatie op de werkvloer aanpakken**

Een 50-tal lokale besturen heeft al een ondertekende non-discriminatiecode. Recentelijk (eind 2019) werd de handleiding voor deze code helemaal aangepast. Maar met of zonder code: discriminatie kan niet.

De bestrijding van discriminatie kadert in een breder diversiteitsbeleid. Zo'n beleid hanteert verschillen bewust en zet ze in ten voordele van werknemer en -gever. Een centraal instrument daarbij is een non-discriminatiecode en/of –clausule. Door over discriminatie te spreken en het bespreekbaar te maken, kan discriminatie aangepakt worden. Een non-discriminatiecode kan daarbij een hulp zijn. Dit doen we vanuit een positieve houding rond diversiteit, gelijke behandeling en gelijke kansen.

Het vermijden van non-discriminatie past ook in een ruimer beleid rond integriteit. Integriteit gaat over het correct omgaan met middelen én mensen door iedereen (van de top tot het operationele niveau). Het is dus veel ruimer dan de preventie en aanpak van corruptie en fraude. Integriteit vormt de basis voor het vertrouwen van burgers in de overheid. Het bundelt de regels, normen en waarden die de leidraad vormen voor het dagelijks handelen van de medewerkers.

Met succes werden hier in het verleden diverse acties opgezet waarbij medewerkers ondersteund worden in de soms moeilijke en lastige discriminerende vragen en opmerking die ze van burgers krijgen. Via het specifieke addendum willen de sociale partners hiermee verder gaan. Lokale besturen hebben immers een voorbeeldfunctie wat dat betreft.

### **3.7. Samen met VVSG werk maken van een divers personeelsbeleid met aandacht voor de diverse groepen op basis van de academische nulmeting die de Vlaamse overheid voorziet**

Als sector willen we meer werk maken van een divers personeelsbeleid dat onze maatschappij weerspiegelt en verschillende talenten zoveel mogelijk aan bod laat komen. We willen gelijke kansen bevorderen en discriminatie consequent bestrijden, zowel bij de bevolking als binnen de eigen groep van medewerkers.

Daarom zouden gemeenten meer vrijheid en ruimte moeten krijgen om te experimenteren, zodat ze tijdelijk kunnen loskomen van de juridische kaders bij de werving van hun personeel (b.v. taalvereisten op het juiste niveau). Een goede kennis van het Nederlands bij het personeel is de norm omdat dit onontbeerlijk is voor een goede dienstverlening aan de burger. Het werk op de werkvloer, eventueel in een aangepaste functie, biedt echter voor personeelsleden die het

Nederlands onvoldoende machtig zijn leerkansen om hun taalvaardigheid op te krikken tot het vereiste niveau.

In samenwerking met de andere overheden willen de lokale besturen effectieve instrumenten inzetten om discriminatie aan te pakken (werk, woningmarkt, ... ) en moeilijk bereikbare doelgroepen volwaardig aan de samenleving te laten deelnemen.

Diversiteit is een kritische succesfactor voor een organisatie. Een divers personeelsbestand kan een meerwaarde bieden als dit gecombineerd wordt met een goed gevoerd diversiteitsbeleid. Zo ontstaan heel wat opportuniteiten: je haalt nieuw talent in huis, extra expertise en een groter vermogen tot vernieuwen. Je bouwt aan een sterk imago met creatieve en diverse werknemers. Kansengroepen worden niet benaderd als probleemgroepen, maar als medewerkers met potentieel (die bijvoorbeeld de dienstverlening aan de – diversiteit in – burgers verbeteren).

Ook hier willen de sociale partners via het specifieke addendum verder vorm geven aan de diverse acties.

### **3.8. Verdere mogelijkheden bekijken voor (sociale) tewerkstelling voor doelgroepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en zo ook de inactieve arbeidsmarktreserve activeren (met oog op werkzaamheidsgraad van 80%)**

Als lokale besturen de ambitie om de werkzaamheidsgraad op te trekken naar 80% mee ondersteunen, zal ze zelf ook inspanningen moeten doen. Een inclusieve werkvloer is een afspiegeling van de samenleving, waarbij er dus ook plaats is voor mensen met een grotere afstand tot die arbeidsmarkt. Deze mensen hebben vaak nood aan bijkomende ondersteuning: jobcoaching, taalondersteuning, werk op maat, ... .

Een heel sterke klemtoon ligt op de re-integratie van medewerkers die nu langdurig afwezig zijn wegens ziekte of andere redenen, maar niet meer hun oorspronkelijke job kunnen uitoefenen. Via de projecten in het specifieke addendum willen de sociale partners de VOP-premie voor re-integratie opnieuw op tafel leggen.

### **3.9. De ongekwalificeerde uitstroom doen dalen door duaal leren maximaal te ondersteunen bij lokale besturen**

Lokale besturen hebben reeds 5 jaar ervaring met duaal leren. Het is een belangrijke leerweg om jongeren te bereiken die dreigen de schoolbank te verlaten zonder diploma of kwalificatie. Het is ook een belangrijke leerweg om de instroom te verzekeren in de diensten kinderopvang of thuiszorg en in de woonzorgcentra.

Het blijft echter een uitdaging om voldoende kwalitatieve werkplekken te vinden bij de lokale besturen.

Omwille van dit belang was de sector dan ook actief betrokken bij het proefproject 'Schoolbank op de werkplek', zeker voor de opleidingen 'begeleider kinderopvang' en 'zorgkundige'. Om duaal leren verder uit te bouwen in de lokale besturen investeert de sector ook in het duaal addendum.

### 3.10. De uitbouw van een sectoraal vormingsfonds in samenspraak met de lokale besturen

Zoals eerder aangegeven, blijft een structurele financiering voor de paritaire werking een grote uitdaging. De oprichting van een sectorfonds zoals afgesproken in het Sectoraal Akkoord zou hier een oplossing kunnen zijn.

Naar analogie met de sectorfondsen in de private sector die verbonden zijn aan de paritaire comités zou dit sectorfonds voor de lokale besturen initiatieven kunnen nemen o.m. op het vlak van vorming en opleiding van personeel, studiewerk rond aspecten van personeelsbeleid, ondersteuning van de lokale besturen i.v.m. werkbaar werk en het beheren van sociale voordelen voor het personeel.

- **Kortetermijneffecten van de coronacrisis**

Op korte termijn is het heel moeilijk om een inschatting te maken van de impact van de coronacrisis op de lokale besturen. Gezien ze heel vaak op zeer korte termijn moeten schakelen op diverse beleidsdomeinen is de vraag in welke mate er ook vandaag veel tijd en ruimte beschikbaar is voor opleiding en nieuwe projecten of trajecten. Spijtig genoeg heeft de sector lokale besturen ook geen sectorfonds als back-up om een antwoord te bieden op actuele vragen.


We weten dat de publieke werkgevers aantrekkelijker zijn als het op economisch vlak minder goed gaat. Maar voor de vele zorgfuncties beschikken potentiële werknemers niet over de juiste kwalificaties en zijn er geen middelen om mensen snel op te leiden.

We weten wel dat sinds de coronacrisis jobmobiliteit flexibeler is geworden en minder geladen. Ook thuiswerk zal meer en meer van toepassing zijn bij lokale besturen. In dit kader loopt er zelfs een project 'gemeente zonder gemeentehuis'.

- **Langetermijneffecten van de coronacrisis**

Op langere termijn zal de coronacrisis een grote financiële impact hebben op de gemeenten. Ze moeten extra uitgaven doen, terwijl de vaste kosten doorlopen en de lokale besturen minder inkomsten hebben.


Daarnaast komt nog dat heel wat mensen een forse daling van hun inkomen zien. Sommigen komen zelfs aankloppen bij het OCMW voor extra ondersteuning. Maar ook de inkomsten uit de personenbelasting zullen hierdoor dalen. Het is afwachten wat de concrete impact hiervan zal zijn.

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>De sector lokale besturen is eigenlijk al een heel brede sector op zich. Naast de gemeente, het OCMW en de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zijn er de politiezones en hulpverleningszones die in deze convenantperiode extra aandacht zullen krijgen.</p> <p>Binnen die besturen is er een grote waaier aan beroepen en functies die vaak ook in andere sectoren voorkomen. Meest concreet zijn de zorgberoepen in de kinderopvang, thuiszorg en woonzorgcentra die ook in de private en commerciële sector voorkomen.</p> <p>Een aantal zaken hieromtrent zullen dan ook met VIVO samen worden opgenomen binnen nog verder te concretiseren afspraken.</p>
---	--

	<p>Ook heel wat STEM-functies komen voor in de private sectoren. Vanuit de sector lokale besturen zullen we hier niet het voortouw nemen, maar aansluiten bij de initiatieven van de STEM-sectoren in het STEM-netwerk. Dit kan een bijdrage aan de voorbereiding en uitvoering van het nieuwe STEM-actieplan 2030 betekenen.</p> <p>De sector zal ook actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.</p>
--	---

 <p><b>Relancetoets</b></p>	<p>Net zoals in andere sectoren is er een expliciete vraag naar meer digitale vormen van opleiden nu fysieke bijeenkomsten vaak niet meer mogelijk zijn. Als sector gaan we dan ook op zoek naar nieuwe vormen van opleiden waar meestal een digitaal facet aan vastzit. Die vraag was een tijdje sluimerend, maar komt nu in een grote stroomversnelling.</p> <p>Ook de vraag naar thuiswerk en een aangepaste manier van leidinggeven komen bij lokale besturen nu meer dan vroeger naar boven. Sommige besturen gaan zelfs zo ver dat ze het bestaan van een fysiek gemeentehuis in vraag stellen. Op heel veel plaatsen is er ook geen uitgewerkt kader voor thuiswerk.</p> <p>De coronacrisis heeft ook een aantal medewerkers aan het denken gezet over hun huidige job en hoe ze hun verdere loopbaan zien. Dit heeft opportuniteiten gecreëerd (b.v. iemand uit de kinderopvang die werd ingeschakeld in het woonzorgcentrum en nu de opleiding zorgkundige wil volgen) en dus inspirerend gewerkt.</p>
--	---

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Lokale besturen zijn ook een belangrijke motor voor het lokale economische weefsel. Voorbeelden zijn de wekelijkse marktdagen en de vele events die ze samen met lokale partners organiseren.</p> <p>Een belangrijke uitdaging is om dit zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Zo wordt het GIPOD (Generiek Informatieplatform Openbaar Domein) vaak aangevuld door het hoofd van de technische dienst, maar zijn medewerkers maar gedeeltelijk in staat om dit instrument adequaat te gebruiken. Ook marktplannen worden hier en daar al digitaal aangemaakt, zodat meteen ook alle nodige gegevens beschikbaar zijn, maar dit is zeker niet de algemene regel.</p> <p>Om lokale besturen een nog sterkere partner te maken in het economisch weefsel voorzien we een opleiding rond GIPOD en digitale marktplannen.</p>
--	---

 <p><b>Competentie- en loopbaangericht werken</b></p>	<p>Om ervoor te zorgen dat de medewerkers vandaag over de juiste competenties beschikken, wordt sterk geïnvesteerd in de</p>
--	--



	<p>digitale vaardigheden (zowel voor digitaal laaggeletterden als voor STEM-functies).</p> <p>De sector heeft helaas niet kunnen deelnemen aan de ESF-projecten rond competentieprognoses. Maar het is wel duidelijk dat naarmate lokale besturen er nieuwe en andere taken verkrijgen er ook nieuwe vaardigheden nodig zullen zijn. Vanuit de sector willen we hier ook op inspelen en waar mogelijk ook ondersteunen.</p>
--	---

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

<p><b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond EVC bij lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector organiseert een sectorspecifieke mentoropleiding zorgberoepen en technisch uitvoerende beroepen.</li> <li>• Actie :De sector verbreedt de huidige website <a href="http://www.lokaalwerkt.be">www.lokaalwerkt.be</a> tot een project rond employer branding.</li> <li>• Actie: De sector realiseert het project 'Een onthaalcoach: brug tussen medewerker en cliënt' (Koning Boudewijnstichting).</li> <li>• Actie: De sector werkt samen met VIVO mee aan het project 'Betere doorstroom na betere stages in de gezinszorg' (Koning Boudewijnstichting).</li> <li>• Actie: De sector participeert aan het structureel overleg Zorgsector – onderwijsverstrekkers.</li> <li>• Actie: De sector organiseert samen met VIVO de studiedag 'Evoluties in de zorgsector'.</li> <li>• Actie: De sector voorziet een helpdesk voor vragen van lokale besturen m.b.t. stages en samenwerking met onderwijs.</li> </ul>
<p><b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond innovatieve arbeidsorganisatie in lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond werkbaarheid in de dienstencheque-afdelingen lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond combinatiejobs in de zorgsectoren van lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond telewerk.</li> <li>• Actie: De sector werkt mee aan de Week van de Geletterdheid.</li> <li>• Actie: De sector breidt het specifieke opleidingsaanbod voor medewerkers van de diensten kinderopvang en thuiszorg van de lokale besturen uit naar medewerkers van de woonzorgcentra.</li> <li>• Actie: De sector voorziet een nieuw vormingsfonds voor medewerkers van de dienstencheque-afdelingen van lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector voorziet bijkomende thema's in het bestaande vormingsfonds Focus op Talent (FOT).</li> <li>• Actie: De sector maakt de bestaande kwalificerende trajecten aantrekkelijker voor de cursisten en de lokale besturen.</li> <li>• Actie: De sector voorziet een ondersteuningsaanbod in het kader van de verdere digitalisering van de besturen.</li> <li>• Actie: De sector richt een sectorfonds op om lokale besturen maximaal te ondersteunen bij de thema's van het sectorconvenant.</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

De voorbije jaren hebben we als sector sterk ingezet op duaal leren. We gaan dit ook in de komende jaren blijven doen. De acties daaromtrent worden omschreven in het duaal addendum. We blijven echter ook aandacht hebben voor de klassieke stages en de goede begeleiding op de werkvloer van stagiairs. Een goede begeleiding van stagiairs is zowel voor de leerling van belang als de besturen zelf. Stages zijn immers een interessante manier om jezelf aan potentiële toekomstige medewerkers te tonen. Positieve ervaringen met een goede begeleiding tijdens een stagemoment, helpt dan om als sector in de kijker te lopen. We focussen ons daarbij voornamelijk op stages in de publieke zorg.

Daarnaast vinden we het ook van belang om nieuwe ontwikkelingen in de sector bekend te maken bij leerkrachten en traject-/stagebegeleiders van scholen, alsook om de jobopportunities van de sector bekend te maken bij leerlingen, cursisten en studenten. We hechten er belang aan om de kloof tussen schoolbanken en de werkvloer zo klein mogelijk te houden, maar ook om ons als sector beter in de kijker te zetten. Nog te vaak heeft de sector lokale besturen een bureaucratisch imago, waarbij enkel aan de klassieke jobs in administratie en de groendienst wordt gedacht, terwijl er een groot pallet aan potentiële functies bestaat. Daarom moeten we ook acties nemen om de mogelijkheden van de sector in de kijker te stellen bij leerlingen, cursisten en studenten. Uiteraard ligt de focus daarbij ook op de knelpuntberoepen (vooral in de zorg), die ook lokale besturen ervaren.

Heel veel talent wordt door lokale besturen niet aangesproken omdat medewerkers niet over de juiste kwalificaties beschikken, weergegeven in een diploma. Via transparante EVC-procedures moeten er betere mogelijkheden komen voor instroom en doorstroom binnen de lokale besturen.

Lokale besturen moeten overtuigd geraken van de meerwaarde van elders verworven competenties (EVC's) en de gelijkwaardigheid ervan ten opzichte van specifieke diploma's/certificaten. Zo kunnen we niet alleen bepaalde kansengroepen (b.v. nieuwkomers wiens diploma niet erkend wordt) meer kansen bieden, maar kunnen we ook talent aanboren dat tot nu onaangeroerd bleef. Het is voor ons dan van belang om zelf te bepalen rond welke functies/BK's het relevant/nodig is om EVC-procedures op te zetten en na te gaan welke rol we daar voor onszelf weggelegd zien. Daarnaast willen we ook onze kennis en expertise inzetten voor de uitwerking van relevante EVC-procedures.



### **Resultaatsverbintenis:**

We bereiken in 2021 en 2022 minstens 50 onderwijsverstrekkers (leerkrachten, directies, trajectbegeleiders) per jaar met onze acties mbt de bekendmaking van de sector.



### **Betrokken partners:**

Voor de verschillende acties werkt de sector lokale besturen samen met deze onderwijspartners, sociale partners en andere sectororganisaties:

- sociale partners lokale besturen: VVSG, ACOD LRB, VSOA LRB, ACV LRB
- Onderwijsverstrekkers: pedagogische begeleidingsdiensten van Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO!, POV en OVSG
- Leerkrachten en stagebegeleiders/trajectbegeleiders van betrokken scholen

- Sectororganisaties: VIVO, Zorggezind
- ...

Voor een overzicht van de betrokken partners per project verwijzen we naar de specifieke projectfiches hieronder.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt</b>	
<p><b>Actie:</b> De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond EVC bij lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b>            We doen een oproep naar lokale besturen om samen na te denken hoe we EVC een plaats kunnen geven in het aanwervings- en selectiebeleid van lokale besturen. We bekijken volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor welke functies/BK's lijkt EVC een rol te kunnen spelen m.b.t. selectie/werving bij lokale besturen?</li> <li>- Zijn er hindernissen in wetgeving/rechtspositieregeling die selectie/werving via EVC onmogelijk maken? Wat moet er gebeuren om dit aan te pakken?</li> <li>- Welke rol willen de besturen/Diverscity/VVSG zelf opnemen m.b.t. het erkennen van elders verworven competenties (b.v. testcentrum)?</li> <li>- Welke aanpassingen in de eigen werking/organisatie zijn nodig om eigen medewerkers een EVC-traject te laten doorlopen en mensen met elders verworven competenties in te schakelen in de eigen diensten?</li> </ul> <p>Door een antwoord te bieden op bovenstaande vragen, willen we EVC een volwaardige plek geven in het selectie- en aanwervingsbeleid van lokale besturen. We zullen dan ook werk maken van een verdere disseminatie van de bevindingen naar alle lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, Handboek P&amp;O, ...).</p> <p>Daarnaast neemt Diverscity ook deel aan ontwikkelcommissies voor de uitwerking van relevante EVC-standaarden.</p>
	<p><b>Timing:</b>            We lanceren een oproep naar geïnteresseerde lokale besturen in het najaar van 2021.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b>            Vlaamse overheid (AHOVOKS, Departement WSE, ABB), VVSG, VIVO en lokale besturen.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b>            Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op 5 à 6 deelnemende besturen. De resultaten van dit project moeten leiden tot een duidelijk kader waarin lokale besturen aan de slag kunnen om instroom</p>

	<p>en doorstroom te realiseren op basis van competenties en niet alleen diploma's. Dit kader zal ruim gecommuniceerd worden naar de lokale besturen.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector – organiseert een sectorspecifieke mentoropleiding zorgberoepen en technisch uitvoerende beroepen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  We blijven eigen mentoropleidingen organiseren op maat van de zorgberoepen en de technisch uitvoerende beroepen. De bestaande mentoropleiding wordt uitgebreid met een halve dag intervisie en er wordt een digitale variant van de opleiding voorzien. Zeker in deze coronaperiode is een extra uitwisselingsmoment en een digitale versie van de opleiding zeer relevant.</p> <p>Deze actie loopt gelijk met dezelfde actie in het duaal addendum. De opleidingen staan zowel open voor mentoren van duale leerlingen als mentoren van stagiairs.</p>
	<p><b>Timing:</b>  In voor- en najaar van 2021 en 2022 wordt er minstens in elke provincie één mentoropleiding voorzien.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b>  Externe mentoropleiders.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van mentoropleidingen</li> <li>- Opvolgen van het aantal deelnemers aan de mentoropleiding.</li> <li>- Opmaak rapport 'Tevredenheidsevaluatie mentoropleiding'.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> De sector verbreedt de huidige website <a href="http://www.lokaalwerkt.be">www.lokaalwerkt.be</a> tot een project rond employer branding.</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Met de website <a href="http://www.lokaalwerkt.be">www.lokaalwerkt.be</a> richt de sector zich tot het brede publiek om zowel zorgberoepen als STEM-beroepen bij de lokale besturen in de kijker te zetten. De bedoeling is om aan te tonen hoe breed het pallet functies bij de lokale besturen is. We mikken daarbij ook op laatstejaarsstudenten en -leerlingen die daarna op zoek gaan naar een interessante functie, waarbij de focus ligt op knelpuntberoepen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het bestaande aanbod van filmpjes (in 2020 even 'on hold' gezet omwille van de coronacrisis) wordt verder uitgebreid.</li> <li>• Er wordt voorzien in een brede communicatiecampagne waarbij we ook mikken op scholen en leerlingen.</li> </ul>
	<p><b>Timing:</b>  Continu.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b>  Voor de zorgberoepen werkt de sector samen met VIVO.  Voor de STEM-beroepen werkt de sector samen met het netwerk van STEM-sectoren en de intersectorale adviseur.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b>  Nadat eerst bijkomende filmpjes op de website worden geplaatst, volgt een brede communicatiecampagne naar het brede publiek.  Op de website komt een specifiek luik voor de lokale besturen met daarin ook tal van tips &amp; tricks.</p>

	<p>De sector spreekt actief lokale besturen aan voor de organisatie van social profit salons. Dit zijn beurzen waar multicultureel talent in contact komt met werkgevers uit de social profit. Kandidaat werknemers kunnen vrijblijvend in gesprek gaan met lokale organisaties en zich oriënteren op de arbeidsmarkt.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector realiseert het project 'Een onthaalcoach: brug tussen medewerker en cliënt' (Koning Boudewijnstichting).</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Diversity wil samen met thuiszorgdiensten van lokale besturen en hun cliënteel de instroom aan potentiële kandidaten vergroten. Dit willen we realiseren door de inactieve arbeidsmarktreserves aan te spreken en een model uit te werken waarbij een onthaalcoach de ongekende talenten en het zelfvertrouwen bij nieuwe medewerkers, gebruikers en vrijwilligers aanscherpt door informeel en formeel leren te stimuleren. Door hierop in te zetten willen we de persoonlijke klantgerichte aanpak versterken wat de kwaliteit voor de cliënten ten goede komt.</p> <p>In dit project zien we de volgende drie doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Instroom kandidaat medewerkers vergroten:</b> door actief in te zetten op employer branding bij de publieke zorgdiensten zelf en door inactieve arbeidsmarktreserves aan te spreken, willen we meer kandidaten aantrekken voor functies binnen de publieke thuiszorg. Door met lokale spelers samen te werken willen we op lokaal niveau verschillende doelgroepen aanspreken om aan de slag te gaan binnen de thuiszorg, bijvoorbeeld allochtone medewerkers, pas afgestudeerden, maar bijvoorbeeld ook huisvrouwen die na lange afwezigheid terugkeren naar de arbeidsmarkt.</li> <li>2. <b>Ongekend talent aanscherpen:</b> medewerkers kunnen pas goed functioneren wanneer alle randvoorwaarden om hun job goed uit te oefenen, effectief ingevuld zijn. Een onthaalcoach kan startende medewerkers ondersteunen om alle praktische of psychologische/mentale drempels samen wegnemen. Maar de onthaalcoach zoekt talenten bij nieuwe medewerkers om hen van daaruit te laten groeien, wat medewerkers duurzaam motiveert in hun job. De onthaalcoach vervult die rol niet alleen bij de medewerker, maar ook bij het cliënteel en/of vrijwilligers die een actieve rol kunnen opnemen in de zorg of bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van competenties bij startende medewerkers. De competenties uit de maatschappij inschakelen leidt tot een betere zorg voor de cliënten en een beter welzijn voor de medewerkers binnen de zorg.</li> <li>3. <b>Persoonlijke, klantgerichte aanpak maximaliseren op basis van het Tubbemodel:</b> Door cliënten actief te betrekken tijdens dit project willen we de vragen of noden van de cliënten beter afstemmen op de mogelijkheden van de</li> </ol>

	<p>medewerkers/de dienst en de betrokkenheid van beide partijen verhogen.</p> <p><b>Timing:</b></p> <p><b>Fase 1: Voorbereiding en inbedding project (juni 2020 – oktober 2020)</b></p> <p>In de voorbereidende fase voorzien we 20 interviews met lokale besturen, hun medewerkers en hun gebruikers, verspreid over Vlaanderen. We bevragen ons om nog beter inkijk te hebben in de praktijk, de lokale problematiek scherper te krijgen en reeds goede praktijken te verzamelen. We vertrekken van een nulmeting om nadien de impact te kunnen meten.</p> <p>We zetten de structuur van dit project op: oprichten van een stuurgroep, een klankbordgroep, maar ook het verder verkennen van relevante partners per actiepoint.</p> <p>Na deze informatieronde selecteren we vijf besturen die het volledige project met ons willen doorlopen. We richten ons vooral op middelgrote tot kleinere gemeentes om mee te stappen in dit project omdat zij soms minder mogelijkheden of mankracht hebben om alleen in dergelijk project te investeren. Bovendien is in grotere gemeentes vaak een ruimer aanbod van vormingsorganisaties of andere partners waarop ze beroep kunnen doen.</p> <p><b>Fase 2: Actiefase met inbreng van knowhow uit bestaande projecten (november 2020 – december 2021)</b></p> <p>Met zes besturen gaan we een individueel traject aan. Zij stellen een medewerker vrij om te participeren in dit project en de rol van onthaalcoach in de praktijk op zich te nemen telkens wanneer een medewerker bij hen opstart. We bekijken samen welke problemen zich lokaal voordoen en zoeken samen naar lokale oplossingen. Welke acties hieruit voortvloeien, zal natuurlijk afhankelijk zijn van de knelpunten die zich voordoen. Bijvoorbeeld: Stel dat zich iemand aanmeldt die geen rijbewijs heeft of niet kan fietsen, kunnen we misschien beroep doen op cliënten of vrijwilligers van de 'Minder mobiele centrale', die medewerkers willen leren autorijden of fietsen? Wanneer taal een probleem is, kunnen we ondersteuning voorzien vanuit VVSG en Diverscity en vanuit de lopende projecten rond interne taalcoach, zodat cliënten en vrijwilligers hierbij de rol van taalcoach kunnen opnemen.</p> <p>Zowel werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde zaken kunnen hier aan de oorsprong liggen, denk bijvoorbeeld aan kinderopvang die de medewerker niet rond krijgt. Daarom willen we dat een onthaalcoach vanaf de start meekijkt of alle randvoorwaarden vervuld zijn, zodat de nieuwe medewerkers bij de diverse cliënten aan de slag kunnen gaan.</p> <p>In de diverse begeleidingen van de lokale besturen zoeken we samen met de dienst en de cliënten oplossingen op maat van de medewerker. Om de onthaalcoach bij te staan verzamelen we allerhande instrumenten of waar nodig ontwikkelen we deze zelf.</p>
--	---

De onthaalcoach neemt niet alleen een belangrijke rol op ten aanzien van de nieuwe medewerker, maar ook ten aanzien van de cliënt. Cliënten bewustmaken van bepaalde drempels (bijvoorbeeld het dialect) of hen aanmoedigen om voor nieuwe zaken open te staan (bijvoorbeeld andere maaltijden) moet aan bod komen waar mogelijk of wenselijk.

**Fase 3: Borging en bekendmaking van het project (januari 2022 - december 2022)**

Tot slot willen we in de derde fase het project evalueren en het ontwikkelde materiaal en de opgedane ervaring delen met de andere lokale besturen.

Om het project inhoudelijk te evalueren, bevragen we de lokale besturen opnieuw en verzamelen we de indicatoren om na te gaan of er effectief een verandering vast te stellen is. Met die ervaringen werken we het concept van onthaalcoach verder uit tot een model dat andere lokale besturen kunnen gebruiken.

Alle ervaringen en het ontwikkelde materiaal bundelen we in een visueel uitgewerkte toolbox. Dit materiaal en de opgedane ervaring verspreiden we bij alle thuiszorgdiensten van lokale besturen, zodat zij dit kunnen toepassen in hun eigen organisatie. Dit kan via de regionale ondersteuningspunten van Netwerk Thuiszorg, infosessies van Diverscity of diverse studiedagen (Inspiratiedag Zorg – P+O-congres – Trefdag...).

**Betrokken partners:**

**Interne partners:**

- Netwerk Thuiszorg VVSG.
- Team maatschappelijke integratie en werk VVSG.

**Externe partners:**

- Pilootprojecten (individueel en in een lerend netwerk).
- Lokale besturen met een thuiszorgdienst.
- Zorg Leuven (hebben ook een goedgekeurd project binnen deze oproep).
- VIVO (hebben ook een goedgekeurd project binnen deze oproep).
- VDAB.
- Parlangi (taalcoaching).
- Sociale Media Bureau (werven via Sociale Media).

**Inspanningsverbintenissen:**

- Met zes lokale besturen gaan we een individueel traject aan om antwoorden te formuleren op knelpunten die deze besturen ervaren (pilootprojecten).
- Het ontwikkelde materiaal willen we verspreiden bij alle lokale besturen met een thuiszorgdienst en hen ondersteunen om hiermee aan de slag te gaan.
- Op het einde van het project moeten er enerzijds meer kandidaten per vacature komen solliciteren, maar moet ook de (voortijdige) uitval van nieuwe medewerkers dalen. Dit



	<p>leidt ook tot een hogere tevredenheid bij de gebruiker (nl. betere dienstverlening).</p>
<p><b>Actie:</b> De sector werkt samen met VIVO mee aan het project 'Betere doorstroom na betere stages in de gezinszorg' (Koning Boudewijnstichting).</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  Diversity is partner in een project van VIVO dat werd ingediend bij de Koning Boudewijnstichting. In dit project is het de ambitie om in eerste instantie het systeem van de stagematching in de gezinszorg te verfijnen, verbeteren, continueren. Daarnaast gaan we voor andere mobiliserende activiteiten voor de gezinszorg naar de jongeren in het laatste jaar van de relevante studierichtingen.</p> <p><b>1. Matching stages 7<sup>de</sup> jaars via centraal aanmeldsysteem</b>  Studenten 7<sup>de</sup> jaar thuis- en bejaardenzorg en studenten 7<sup>de</sup> jaar duaal zorgkundige worden via een centraal aanmeldsysteem gematcht met werkplekken in de gezinszorg om zo jongeren en werkplekken zo vlot mogelijk met elkaar in contact te brengen.</p> <p><b>2. Andere relevante activiteiten om leerlingen warm te maken voor de sector lokale besturen.</b></p> <p>1) Verder uitwerken van alternatieven voor leerlingen uit het 6<sup>de</sup> jaar, gezien er voor hen weinig stagemogelijkheden zijn. Op te nemen met de provinciale werkgroepen.</p> <p>2) Leerlingen duaal zorgkundige en 7<sup>de</sup> jaar thuis en bejaardenzorg beter voorbereiden op hun stage/werkplek. We willen ervoor zorgen dat er in elke provincie en over de provincies heen een digitaal kennismakingspakket ontwikkeld wordt, zodat elke leerling die stage zal lopen of een duaal traject start in de thuiszorg, voldoende op de hoogte is van de setting en de specifieke uitdagingen die dat met zich meebrengt.</p> <p>3) promotioneel materiaal ontwikkelen voor leerlingen in het 4<sup>de</sup> jaar.</p> <p><b>Timing:</b></p> <p>1) Centrale matching via centraal aanmeldsysteem: september-november 2021 en 2022.  2) uitwerking digitaal kennismakingspakket: voorjaar 2022.  3) alternatieve voor stages 6<sup>de</sup> jaars leerlingen: concrete alternatieven uitgewerkt tegen eind 2022.  4) promomateriaal 4<sup>de</sup> jaars leerlingen: eind 2022.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p><b>Provinciale matchingspartners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provincie Vlaams Brabant/Vlaams Brabant</li> <li>- Huis voor gezondheid/Brussel</li> <li>- Dienst Flankerend onderwijs provincie Limburg/Limburg</li> <li>- Pom West-Vlaanderen/West-Vlaanderen</li> <li>- RTC Oost-Vlaanderen/Oost-Vlaanderen</li> <li>- Gouverneur Kinsbergencentrum Provincie Antwerpen/Antwerpen</li> </ul>

	<p><b>Sectororganisaties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ZORGEZIND</li> <li>- Diverscity</li> <li>- VIVO</li> </ul> <p><b>Pedagogische begeleidingsdiensten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GO!</li> <li>- Katholiek Onderwijs Vlaanderen</li> <li>- OVSG</li> <li>- POV.</li> </ul> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90% van de leerlingen (dual en niet-dual) krijgen de kans om via het centraal aanmeldsysteem minimaal een verkennend gesprek te hebben met een dienst voor gezinszorg ifv een verworven stageplek/werkplek dual leren.</li> <li>- er is een digitaal kennismakingspakket ter voorbereiding van stages in de gezinszorg.</li> <li>- Er is promomateriaal ontwikkeld voor 4<sup>de</sup> jaars leerlingen over de sector van de gezinszorg.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> De sector participeert aan het structureel overleg Zorgsector – onderwijsverstrekkers.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op regelmatige basis neemt Diverscity deel aan een overleg georganiseerd door VIVO met de pedagogische begeleidingsdiensten van POV, GO!, OVSG en Katholiek Onderwijs Vlaanderen mbt de zorgopleidingen in het secundair onderwijs. Op dit overleg worden bepaalde knelpunten en mogelijke oplossingen besproken en nieuwe initiatieven of voorstellen toegelicht. Het overleg heeft tot doel om de samenwerking tussen onderwijs en zorgsector vlot en constructief te laten verlopen en elkaar te helpen waar mogelijk en nodig. Op die manier kunnen we de kwaliteit van de opleidingen verbeteren.</p> <p><b>Timing:</b> Voor- en najaar van 2021 en 2022.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VIVO.</li> <li>- onderwijsverstrekkers: POV, GO!, OVSG, Katholiek Onderwijs Vlaanderen.</li> </ul> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Minimaal 2 keer per jaar (maar meestal vaker) vindt dit overleg tussen de vertegenwoordigers van de sectororganisaties in de zorg en de pedagogische begeleidingsdiensten plaats.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector organiseert samen met VIVO de studiedag 'Evoluties in de zorgsector'.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Samen met VIVO organiseert Diverscity om de 2 jaar een studiedag 'evoluties in de zorgsector' voor leerkrachten in zorgopleidingen, CLB-medewerkers, trajectbegeleiders, ... Deze studiedag komt in overleg met de pedagogische begeleidingsdiensten van het GO!, POV, OVSG en Katholiek Onderwijs Vlaanderen tot stand. De zorgsector kent voortdurend heel wat maatschappelijke en beleidsmatige veranderingen. Tijdens dit veranderingsproces blijft</p>

	<p>kwaliteitsvolle zorg binnen de kinderopvang, ouderenzorg, gehandicaptenzorg &amp; bijzondere jeugdzorg en gezinszorg in zowel de private als de openbare sector een belangrijk aandachtspunt. Hoe kan je als leerkracht inspelen op deze veranderingen tijdens de lessen? Hoe bereid je je leerlingen zo goed mogelijk voor op deze constante veranderingen en hoe zorg je dat leerlingen gewapend zijn tegen toekomstige competenties voor de zorgsector?</p> <p>Tijdens deze studiedag geven een aantal experts een toelichting bij de evoluties in de zorgsector en hun relevantie voor de desbetreffende zorgopleidingen. Daarnaast bieden we concrete tools aan waarmee leerkrachten in de klaspraktijk aan de slag kunnen gaan.</p> <p><b>Timing:</b> Voorjaar 2021 (vermoedelijk digitaal).</p> <p><b>Betrokken partners:</b> - VIVO. - de pedagogische begeleidingsdiensten van het GO!, POV, OVSG en Katholiek Onderwijs Vlaanderen.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We organiseren in 2021 een studiedag voor leerkrachten, CLB-medewerkers, Traject- en stagebegeleiders in zorgopleidingen in het secundair onderwijs waarop minstens 75 deelnemers aanwezig zijn.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector voorziet een helpdesk voor vragen van lokale besturen m.b.t. stages en samenwerking met onderwijs.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Lokale besturen en scholen met vragen rond stages of samenwerking met scholen/onderwijs kunnen met al hun vragen bij de helpdesk van Diverscity terecht.</p> <p><b>Timing:</b> Continu.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> - Departement WSE. - Departement Onderwijs.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Alle besturen (en scholen) krijgen een antwoord op hun vraag binnen een redelijke termijn (meestal binnen 1 week).</p>

## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

Naast de grote 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. Bovendien worden in de besturen steeds meer digitale toepassingen gebruikt. Tegelijkertijd tekent zich echter een steeds groter wordende digitale kloof af. Er zijn nog steeds mensen die geen of

weinig computer(ervaring) hebben en ook niet meteen de behoefte hebben om daar iets aan te doen. 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. In eerste instantie zal met een screeningsinstrument nagegaan moeten worden welke digitale vaardigheden wel en niet aanwezig zijn bij de medewerkers. Net als vorige jaren zal de sector meewerken aan het Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024 met specifieke aandacht voor geletterdheid op de werkvloer en de organisatie van de Week van de Geletterdheid begin september.

In het verlengde hiervan is de aandacht voor kennis van de Nederlandse taal een belangrijk element. Onvoldoende kennis van het Nederlands 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. Levenslang leren moet daarom ook altijd gezien worden als een belangrijke vorm van inclusie.

Om aantrekkelijke werkgevers te blijven moeten lokale besturen niet alleen investeren in opleiding en vorming van hun medewerkers. Ze moeten zich ook anders organiseren, zodat de aanwezige talenten en competenties maximaal tot hun recht kunnen komen in duurzame jobs. Ook bij lokale besturen leeft het idee dat thuiswerk ook na de coronacrisis een meerwaarde kan zijn. Alleen brengt dit ook wat uitdagingen met zich mee voor de praktische organisatie van het werk.



**Resultaatsverbintenis:**


We bereiken in 2021 en 2022 minstens 30 lokale besturen per jaar met onze acties mbt tot meer werkbare jobs in de sector.



**Betrokken partners:**

Verschillende opleidingsverstrekkers, Centra voor Volwassenenonderwijs, de Centra Basiseducatie, Mediawijs, Workitects, VIVO en andere sectorfondsen, VDAB, ... zijn hier belangrijke partners.

**Prioriteiten en acties**

 <b>Prioriteit 1: Levenslang leren en werkbaar werk</b>	
<p><b>Actie:</b> De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond innovatieve arbeidsorganisatie in lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds stappen zetten om van hun bestuur een innovatieve arbeidsorganisatie te maken met het oog op meer werkbaar werk (cf. model van Karasek). Dit moet resulteren in meer werkgeluk/arbeidsvreugde en minder afwezigheden/langdurig zieken.</p>

	<p>De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ... ) moeten in de sector breed bekendgemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ... ).</p> <p><b>Timing:</b> De verschillende pilootprojecten van LaboLokaal zullen gefaseerd opstarten in 2021 en 2022. Een concrete timingstabel wordt hiervoor nog opgemaakt.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Workitects en/of andere experts.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op 5 à 6 deelnemende besturen. De resultaten van dit project komen in een ondersteuningspakket dat voor alle lokale besturen toegankelijk is. Dit kan onder de vorm van een handleiding, studiedag, bijkomende opleiding, ... .</p>
<p><b>Actie:</b> De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond werkbaarheid in de dienstencheque-afdelingen lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds specifieke knelpunten rond werkbaarheid in de dienstencheque-afdelingen van lokale besturen proberen aanpakken. De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ... ) moeten in de sector breed bekendgemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ... ) en een specifieke studiedag. Dit project maakt deel uit van de oproep voor dienstenchequeorganisaties van overheidswege.</p> <p><b>Timing:</b> Na een bevraging van de leidinggevenden om de werkbaarheidsthema's in detail af te bakken zullen de eerste lerende netwerken van start gaan tegen de zomer 2021.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Vorm DC, Opleidingsfonds Dienstencheques, VVSG, ... .</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op minimum 20 deelnemende besturen. De resultaten van dit project zullen voorgesteld worden op een studiedag in het najaar 2022.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond combinatiejobs in de zorgsectoren van lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds op zoek gaan naar mogelijkheden om duurzame en werkbare combinatiejobs te creëren in de zorg en tussen kinderopvang en het onderwijs. Het concept van combinatiejobs, waarbij een medewerker twee functies binnen de publieke zorgdiensten combineert, kan voor</p>

	<p>een aantal sollicitanten een mooie oplossing vormen voor beperkte tewerkstellingsbreuk, gezinsonvriendelijke uren, zwaar fysiek werk, hoge mentale belasting, stijgende werkdruk en complexe zorgvragen.</p> <p>De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ...) moeten in de sector breed bekendgemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen.</p> <p>Dit project zal mogelijks ook leiden tot beleidsaanbevelingen rond arbeidswetgeving en rechtspositieregeling..</p> <p>Ruim 40 besturen hebben zich hiervoor kandidaat gesteld.</p> <p><b>Timing:</b> Dit project is reeds begin 2020 opgestart, maar omwille van de coronacrisis on hold gezet Een kick-off moment is voorzien eind januari 2021.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Kos Learning, Ginkgo en AddSpice werden hiervoor als externe facilitator aangesproken, VVSG, externe juridische ondersteuner, ... .</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De resultaten van dit project (modelreglementen, afsprakenkaders, ...komen in een toolbox die voor alle lokale besturen toegankelijk is.</p> <p>De beleidsaanbevelingen worden door de sociale partners meegenomen naar de bevoegde overlegorganen.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond telewerk.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds op zoek gaan naar handvatten om telewerkers van lokale besturen beter te omkaderen (andere manier van leidinggeven, nieuwe methodes van info delen,...).</p> <p>De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ... ) moeten in de sector breed bekendgemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ... ).</p> <p><b>Timing:</b> De verschillende pilootprojecten van LaboLokaal zullen gefaseerd opstarten in 2021 en 2022. Een concrete timingstabel wordt hiervoor nog opgemaakt.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VO en andere experts.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De resultaten van dit project komen in een toolbox/handleiding/ ondersteuningspakket dat voor alle lokale besturen toegankelijk is.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector werkt mee aan de Week van de Geletterdheid.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Jaarlijks vindt begin september de Week van de Geletterdheid plaats. We willen dit aangrijpen om lokale besturen te sensibiliseren om actie te ondernemen om de (digitale)</p>

	<p>geletterdheid bij hun medewerkers onder de aandacht te brengen, maar medewerkers attent maken dat niet alle burgers die contact opnemen met een lokaal bestuur over alle geletterdheidsvaardigheden beschikken.</p> <p><b>Timing:</b> Begin september, met flankerende acties nog te plannen met de betrokken partners.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Departement Onderwijs, Federatie Basiseducatie, VOCVO, IMEC, Mediawijs, Koning Boudewijnstichting.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Ruime bekendmaking van de Week van de Geletterdheid en de flankerende acties via website, nieuwsbrief, social media, artikel Lokaal, ... .</p>
<p><b>Actie:</b> De sector breidt het specifieke opleidingsaanbod voor medewerkers van de diensten kinderopvang en thuiszorg van de lokale besturen uit naar medewerkers in van de woonzorgcentra.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> 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 vorming in functie van het aantal medewerkers of aantal gesubsidieerde uren. De thema's voor die vorming worden paritair bepaald en de opleidingsinstanties moeten aan een aantal kwaliteitscriteria voldoen. In de komende convenantperiode wordt dit vormingsfonds uitgebreid naar de volledige ouderenzorg. Het bestaande aanbod van de centra basiseducatie dat nu parallel wordt aangeboden (en dus ook voor verwarring zorgt) wordt daarin geïntegreerd.</p> <p><b>Timing:</b> Continu in 2021 en 2022.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Steunpunt Kinderopvang, Netwerk Thuiszorg en team Ouderenzorg binnen VVSG, samen met tal van externe opleidingspartners waaronder de Centra voor Basiseducatie.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Dit aanbod wordt ruim gecommuniceerd naar de besturen (website, nieuwsbrieven en individuele mail en contacten), zodat ze maximaal intekenen op dit aanbod. VVSG maakt ook publiciteit hiervoor op haar regionale ondersteuningspunten.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector voorziet een nieuw vormingsfonds voor medewerkers van de dienstencheque-afdelingen van lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Naar analogie van de bestaande vormingsfondsen voor kinderopvang en thuiszorg wordt een nieuw vormingsfonds voor de medewerkers van de dienstencheque-afdelingen opgericht. Dit project maakt deel uit van de oproep voor dienstencheque-organisaties van overheidswege.</p> <p><b>Timing:</b> Voorjaar 2021: voorbereidende fase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanspreken en selecteren externe opleiders</li> <li>- Opmaak trekkingsrechten voor besturen</li> <li>- Verzamelen contactgegevens</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communicatie naar besturen</li> </ul> <p>Najaar 2021 tot najaar 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opvolgen vormingen</li> <li>- Toekennen leerbewijzen</li> <li>- Sensibiliseren lokale besturen</li> <li>- Evalueren vorming</li> <li>- Contacteren bij niet-gebruik</li> </ul> <p>Najaar 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra contactname besturen die niet reageren</li> <li>- Borgen van het aanbod voor de toekomst</li> <li>- Evaluatie.</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b> Vorm DC, Opleidingsfonds Dienstencheques, VVSG, ... .</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Dit aanbod wordt ruim gecommuniceerd naar de besturen (website, nieuwsbrieven en individuele mail en telefonische contacten), zodat ze maximaal intekenen op dit aanbod.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector voorziet bijkomende thema's in het bestaande vormingsfonds Focus op Talent (FOT).</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het bestaande vormingsfonds Focus op Talent biedt opleidingen aan zowel in open aanbod als in-house. Het bestaande aanbod (leidinggeven voor ploegbazen, preventie van burn-out, non-discriminatie en dilemma-trainingen, mentoropleidingen) wordt uitgebreid met deze bijkomende thema's: taalcoaching, klaar en helder taalgebruik, social media, telewerk en leidinggeven, STEM- en 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden, aangepast aanbod Centra voor basiseducatie, ... .</p> <p><b>Timing:</b> De nieuwe thema's kunnen continu toegevoegd worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Externe opleiders.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Dit aanbod wordt ruim gecommuniceerd naar de besturen (website, nieuwsbrieven en individuele mail en contacten), zodat ze maximaal intekenen op dit aanbod.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector maakt de bestaande kwalificerende trajecten aantrekkelijker voor de cursisten en de lokale besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verzorgende/zorgkundige</li> <li>• begeleider (buitenschoolse) kinderopvang</li> </ul> <p>Het wegwerken van een aantal hinderpalen moet tot een groter gebruik van deze trajecten kunnen leiden. Enkele concrete voorstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opentrekken van de doelgroep, b.v. een poetshulp uit een cultureel centrum of een ongekwalificeerde kinderbegeleid(st)er kan, mits akkoord van de werkgever, de opleiding zorgkundige volgen.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het intekenen voor de opleidingen kan op elk moment gebeuren en is niet meer beperkt tot twee momenten.</li> <li>• Naast een opleiding via het deeltijds volwassenenonderwijs voorzien we ook een voltijdse opleiding.</li> <li>• Naast de infosessies organiseren we plaatsbezoeken bij de lokale besturen om info op maat van de geïnteresseerde personeelsleden en hun dienstverantwoordelijken te geven.</li> <li>• De terugbetaling van de vervangende loonkost gebeurt voortaan op forfaitaire basis (voldoende hoog) i.p.v. op basis van de effectieve loonkost van de vervanger, wat de administratieve werklast voor de besturen aanzienlijk vermindert.</li> <li>• We voorzien in taalondersteuning voor cursisten die het Nederlands onvoldoende machtig zijn.</li> </ul> <p>Er wordt voorzien in verdere afstemming van de andere kwalificerende trajecten (VIVO, Sociale Maribel met project 600,...).</p> <p>Er wordt ook gezocht naar nieuwe mogelijkheden voor zij-instroom (eventueel VIA6) en overlegd met de betrokken partners.</p>
	<p><b>Timing:</b> Start nieuwe cursisten telkens op 1 februari en 1 september</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> CVO's, publieke opleidingscentra, VIVO, VDAB.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het aanbod wordt op verschillende manieren gecommuniceerd naar mogelijk geïnteresseerde medewerkers en naar de lokale besturen.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector voorziet een ondersteuningsaanbod in het kader van de verdere digitalisering van de besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De uitkomst van de eerdere projecten van LaboLokaal rond digitalisering en e-inclusie resulteren straks in een 'monitor' om de digitale vaardigheden van medewerkers bij lokale besturen in kaart te brengen.</p> <p>De sector onderzoekt de mogelijkheden om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• deze monitor uit te rollen bij alle (of zoveel als mogelijk) lokale besturen.</li> <li>• een passend aanbod te voorzien in functie van de output van de bevragingen.</li> </ul>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> ABB, Mediawijs, VVSG.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector verbindt zich er toe maximaal te sensibiliseren.</p>
<p><b>Actie:</b> De sector voorziet een opleidingsaanbod in het kader van de verdere digitalisering van de besturen.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Er wordt een opleidingsaanbod uitgewerkt rond STEM- en 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebruik van GIPOD (Generiek Informatieplatform Openbaar Domein) binnen technische diensten.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opmaak van digitale marktplannen.</li> </ul> <p>Doelgroep zijn de uitvoerende medewerkers die vaak geen toegang hebben omwille van mindere vaardigheden daarrond (en niet leidinggevendenden of coördinatoren die deze tools wel beheersen).</p>
	<p><b>Timing:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In 2021 wordt het opleidingsaanbod GIPOD uitgewerkt.</li> <li>- In 2022 wordt het opleidingsaanbod voor digitale marktplannen uitgewerkt.</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> VVSG, Vlaio, Informatie Vlaanderen.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Oprichting van 2 werkgroepen om deze opleidingen concreet vorm te geven. Organiseren van minstens 2 opleidingen.</p>

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

De sector wil werk maken van een inclusieve werkvloer die een afspiegeling is van de samenleving en waarbij dus ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een plaats kunnen krijgen.

Een heel sterke klemtoon ligt op de re-integratie van medewerkers die nu langdurig afwezig zijn wegens ziekte of andere redenen maar niet meer hun oorspronkelijke job kunnen uitoefenen.

De sector zal de lokale besturen stimuleren om elke vorm van discriminatie tegen te gaan en acties te organiseren die erop gericht zijn om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Daarbij worden alle medewerkers ondersteund in de soms moeilijke en lastige discriminerende vragen en opmerking die ze van burgers krijgen.



**Resultaatsverbintenis:**

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.





2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

#### Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

## Rode draden

---

 <b>Intersectorale toets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij het uitwerken van de EVC-acties zal nauw samengewerkt worden met de andere sectoren in functie van het beroepsprofiel (actie 1.1).</li><li>• De beroepsgerichte opleidingen in de zorg worden afgestemd met het aanbod van VIVO en andere fondsen (actie 2.9).</li><li>• Voor de lerende netwerken en opleidingen rond werkbaar werk in de dienstenchequesector (actie 2.2 en actie 2.7) zal de sector nauw samenwerken met de private sectoren.</li><li>• De sector draagt actief bij tot de werking van de intersectorale adviseurs.</li></ul>
 <b>Relancetoets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Met het project rond employer branding willen we de instroom in knelpunctfuncties faciliteren (actie 1.3).</li><li>• Ook de doorstroom naar de knelpunctfuncties in de zorg via beroepsgerichte opleidingen kan een oplossing bieden voor het tekort aan medewerkers (actie 2.9). Met de oprichting van het sectorfonds zal de sector zich voorbereiden op de toekomst (actie 2.11).</li></ul>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Met het project rond employer branding willen we de instroom in de STEM-functies faciliteren (actie 1.3).</li><li>• Met het project rond innovatieve arbeidsorganisatie willen lokale besturen de talenten van hun medewerkers zo maximaal mogelijk inzetten om zo ook een antwoord te bieden op de uitdagingen waarmee gemeenten geconfronteerd worden (actie 2.1).</li><li>• Door te investeren in de STEM-vaardigheden moeten lokale besturen sterker worden om het economisch weefsel te ondersteunen (actie 2.11).</li></ul>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Met de projecten rond werkbaarheid, combinatiejobs en telewerk willen we inzetten op duurzame jobs, zodat mensen ook aan de slag blijven bij lokale besturen (actie 2.2, actie 2.3 en actie 2.4).</li><li>• De goed uitgebouwde vormingsfondsen moeten ervoor zorgen dat medewerkers steeds over de nodige competenties beschikken om hun job goed te kunnen uitoefenen (actie 2.6, actie 2.7 en actie 2.8).</li><li>• De specifieke aandacht voor digitale vaardigheden speelt daarin een belangrijke rol (actie 2.10).</li><li>• De mogelijkheid tot deelname aan een kwalificerende opleiding zorgt ervoor dat medewerkers hun loopbaan voor een deel zelf in handen kunnen nemen (actie 2.9).</li></ul>

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 resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen 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 richtlijnen 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

De heer Bart SOMERS

Namens de sociale partners van de sector Lokale Besturen,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Kris SNIJKERS,  
Algemeen Directeur VVSG

De heer Piet VAN SCHUYLENBERGH,  
Directeur Mens VVSG

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Christoph VANDENBULCKE,  
Nationaal secretaris ACV LRB

De heer Willy VAN DEN BERGE,  
Federaal secretaris ACOD LRB

Mevrouw Christel DEMERLIER,  
Voorzitter regio Vlaanderen VSOA LRB