

Vlaamse overheid



**Agentschap voor overheids personeel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 268.875

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 15 DECEMBER 2008 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE  
VIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerp van sectoraal akkoord voor het instructiepersoneel en het  
technisch omkaderingspersoneel van de VDAB 2008-2009

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Institutionele Hervormingen, Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media, Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
3. de heer Frank Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
  
de heer Richard De Winter
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
  
mevrouw Sofie Moerman
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
  
de heer Jos Mermans

anderzijds,

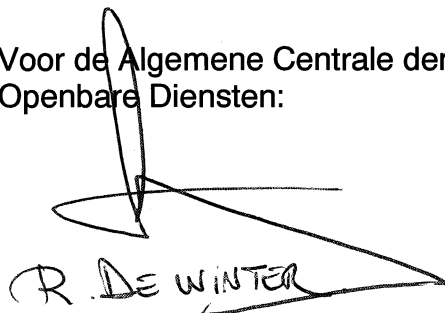
**Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp van sectoraal akkoord voor het instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel van de VDAB 2008-2009**

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 15 -12- 2008

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTatieve  
VAKORGANISATIES:

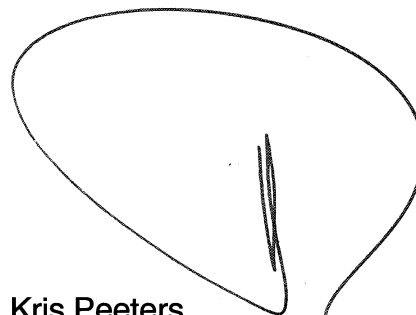
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:



R. DE WINTER

DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

De Voorzitter,



Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Institutionele Hervormingen,  
Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media,  
Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en  
Plattelandsbeleid

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

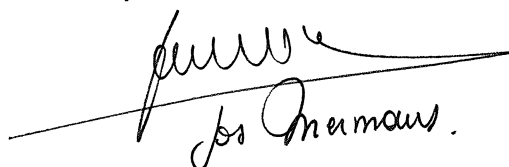


Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting en Ruimtelijke Ordening

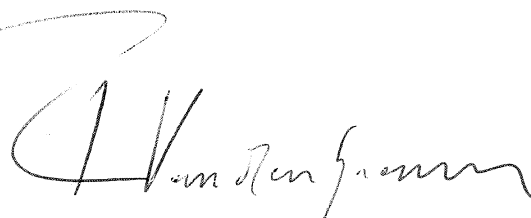


SOFIE MOERMAN

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Jos Omermans



Frank Vandembroucke  
Vlaams minister van Werk, Onderwijs  
en Vorming

## BIJLAGE

# ONTWERP VAN SECTORAAL AKKOORD VOOR HET INSTRUCTIEPERSONEEL EN HET TECHNISCH OMKADERINGSPERSONEEL VAN DE VDAB

2008-2009

Tussen:

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Keizerslaan 11, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder.

en:

ACOD, Fontainasplein 9/11 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heren Richard De Winter en Gerrit Brondeel en mevrouw Tilly Troost.

ACV openbare diensten, Helihavenlaan 21 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Mevrouw Sofie Moerman en de heren Eddy Steijnen en Rudy Dhoore.

VSOA, Boudewijnlaan 11 1000 Brussel vertegenwoordigd door de heren Francis Van Lindt en Herman Bombeeck.

## 1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit sectoraal akkoord is van toepassing op de werkgever VDAB en de personeelsleden die ressorteren onder het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 1994 houdende, vaststelling van de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel bij arbeidsovereenkomst aangeworven bij de Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

## 2. MAATREGELEN M.B.T. HR BELEID EN DE WERKORGANISATIE

### 2.1 Algemeen

De HR-visie van VDAB stoelt op een beleid voor 5 HR-pijlers: waardering, mobiliteit, inzetbaarheid, optimalisatie, uitbreiding.

Hiertoe moet het personeel optimale mogelijkheden krijgen om zijn/haar professionaliteit en zijn/haar loopbaan te ontwikkelen en hierin ook ondersteund te worden via de teamwerking en een reglementering die een evenwichtige balans werk – privéleven toelaat.

Om in te spelen op de behoeften van de evoluerende arbeidsmarkt en de prioritering naar kansengroepen en kansenberoepen toe, heeft de VDAB de plicht zijn aanbod en methodologieën voortdurend aan te passen. Wendbaarheid is aangewezen. Dit geldt ook voor het opleidings- en begeleidingsaanbod waarbij middels transitieplannen, maximaal met de bestaande personeelsleden, andere en nieuwe segmenten benadrukt worden. Hiertoe wordt, net als in het verleden, gerekend op een brede inzetbaarheid van de medewerkers.

De directie en de personeelsvertegenwoordigers onderschrijven verder de aandachtspunten van het bedrijfsakkoord 2005 - 2007: de eindloopbaanproblematiek, het leeftijdsbewust personeelsbeleid en een afgestemde werkorganisatie.

De aanvullende accenten die voor 2008 – 2009 gelegd worden zijn deze van de screening, casting en versterking van het competentie management.

## **2.2 Competentiemanagement**

Vanuit de bovenvermelde HR-pijlers is een juiste casting van de personeelsleden vitaal en dienen de competenties voortdurend versterkt zodat een voldoende brede inzetbaarheid mogelijk is en blijft. Bij uittreding mag de kennis bovendien niet verloren gaan voor de opvolgers en de organisatie. Dit alles is zowel in het voordeel van de medewerkers als van de organisatie.

Hiertoe wordt:

- een competentie- en interessematrix opgemaakt van het instructiepersoneel,
- de vakgroepwerking versterkt,
- het interne en externe opleidingsaanbod verfijnd,
- het werkplekleren gestimuleerd.

De competentie- en interessematrix laat toe dat de personeelsleden zelf een goed overzicht hebben op hun persoonlijke competenties en dat ze zich breed en corporate kunnen inschakelen in team-, project-, en vakgroepwerking. Hierbij is het personeelslid zelf de beheerder van zijn/haar professionele positionering en loopbaanreflectie. Het instrument laat ook toe dat, vanuit het persoonlijk initiatief van de personeelsleden, competenties transparant worden en dus functioneel worden ingezet. Een jaarlijkse analyse van de CC-evolutie laat bvb. ook toe om in te schatten welke competenties moeten worden bijgeschoold.

De vakgroepwerking laat toe dat de bundeling van de individuele competenties en interesses ruimer is dan de loutere som hiervan. De uitdaging is de competenties telkens te toetsen aan de sector- en marktevoluties en ondersteunende maatregelen te nemen.

Het interne en externe opleidingsaanbod wordt geënt op het bovenvermelde competentie management en gericht op de blijvende loopbaaninzetbaarheid en persoonlijke loopbaanontwikkeling van de personeelsleden.

In verband met het werkplekleren krijgen de instructeurs de kans om middels bedrijfsstages aan jobshadowing te doen om inzicht te verwerven in de gevraagde competenties en arbeidsomstandigheden in de sector of om eigen competenties en kennis te actualiseren.

Een bijzonder aandachtspunt vormt verder de kennisoverdracht van uittredende personeelsleden naar de organisatie en hun opvolgers toe. Aan het EOC zal de directie een

advies voorleggen m.b.t. de verschillende aspecten van kenniswegsijpeling, kennisdocumentering, kennisborging, kennisoverdracht.

T.a.v. nieuwe personeelsleden geldt een ingroepakket waarbij naast onthaalaspecten, meter- en peterschap ook ruimte is voor observatiestages in diverse centra. Dit alles kaderend in het ontwikkelpad.

Meer algemeen wil de Directie CC zorgen voor intern loopbaanadvies voor elke medewerker die daar behoefte aan heeft. Dit betekent dat op basis van competentie- en interessekaarten van de medewerkers in perspectiefgesprekken met neutrale klankbordpersonen nagegaan wordt wat de mogelijke groei- en ontwikkelpaden zijn. Dit alles op vrijwillige basis.

Voor het technisch omkaderingspersoneel in het bijzonder worden inspanningen geleverd naar een gepast opleidingsaanbod en loopbaanondersteuning.

### **2.3 Opvolging**

Het EOC zal jaarlijks een voortgangsverslag krijgen over de evoluties met betrekking tot

- ▶ Het leeftijdsbewust personeelsbeleid
- ▶ De transitie- en integratiescenarios
- ▶ De implementatie van de teamwerking
- ▶ De flankerende acties loopbaanonderbreking
- ▶ De perspectiefgesprekken "intern loopbaanadvies
- ▶ De ontwikkelpaden
- ▶ De competentie- en interessematrix
- ▶ Het werkplekklaren

De acties worden ook periodisch geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Er zal hierover 2 maal per jaar worden gerapporteerd aan het EOC.

Met HRM zal een planning/voortgangsschema van de acties rond de diverse thema's worden opgemaakt, dat ter bespreking aan het EOC zal worden voorgelegd; dit uiterlijk de eerste maand volgend op de inwerkingtreding.

## **3. KOOPKRACHTVERHOOGING**

### **3.1 Salarisschalen**

Inzake koopkrachtverhoging wordt overeengekomen met ingang van 1 januari 2009 een lineaire baremieke verhoging van 2% toe te kennen met een maximum van 50 euro bruto per maand aan index (1,4282).

### **3.2 Groepsverzekering**

Met ingang van 1 januari 2009 wordt het brutopercentage van de groepsverzekering verhoogd.

- voor het instructiepersoneel: van 3,95% naar 4,65%.
- voor het technisch omkaderingspersoneel: van 4,95% naar 5,80%.