



## Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Lokale Besturen

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

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

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

**en 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, Gevolmachtigd Onderhandelaar 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:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 424.000,00 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 in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 4.** De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatverbintenissen:

**De Vlaamse Regering verwacht dat de acties uit dit addendum aansluiten bij de initiatieven van het beleidsdomein Binnenlands Bestuur.**

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. De sector algemeen

De sector lokale besturen laat zich niet zomaar vatten in duidelijk afgelijnde 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 van Statistiek Vlaanderen: "In 2021 werkten in totaal 171.509 personen bij de lokale besturen in het Vlaamse Gewest. Herrekend naar voltijdse jobs gaat het om 136.893 voltijdse equivalenten. Het gaat om de som van de tewerkstelling bij de provincies, autonome provinciebedrijven, gemeentebesturen, Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's), verenigingen van OCMW's, autonome gemeentebedrijven, intergemeentelijke samenwerkingsbedrijven, hulpverleningszones en lokale politiezones."

Dit is een lichte stijging in vergelijking met 2019. De verklaring ligt in het feit dat voor het eerst ook de personeelsleden van de hulpverleningszones zijn meegeteld.

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, de lokale politiezones, de intergemeentelijke samenwerkingsbedrijven, de provincies en de hulpverleningszones. De autonome gemeentebedrijven en autonome provinciebedrijven zijn de kleinste werkgevers. Dit blijkt alvast uit onderstaande verdeling op Statistiek Vlaanderen:

- Gemeenten: 51.483,55 VTE
- OCMW's: 29.304,91 VTE
- Verenigingen van OCMW's: 21.065,30 VTE
- Politiezones: 17.207,60 VTE
- Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden: 7.812,37 VTE
- Provincies: 3.918,08 VTE
- Hulpverleningszones: 3.616,36 VTE
- Autonome gemeentebedrijven: 1.738,63 VTE
- Autonome provinciebedrijven: 745,85 VTE

Het aantal contractueel tewerkgestelde medewerkers is gestegen van 66% in 2019 naar 69% in 2021. Verder is er ook een stijging van het aantal voltijds werkenden: 55% in 2021 tegenover 53% in 2019.

Bon: Statistiek Vlaanderen

De werking van het sectorconvenant richt zich niet tot de provincies en slechts in beperkte mate tot de politiezones en hulpverleningszones (die hun eigen kanalen voor sociaal overleg hebben).

## 2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Steden en gemeenten zoeken jaarlijks meer dan 14.000 nieuwe medewerkers (cijfer 2022) voor heel diverse functies; van cultuur tot openbaar domein, administratie tot techniek of creativiteit, van preventie tot educatie, welzijn en zorg tot veiligheid.

Net zoals in andere sectoren wordt het steeds moeilijker om die vacatures ingevuld te krijgen en het aantal knelpunctfuncties neemt toe. Het tekort aan zorgberoepen (verpleegkundigen, zorgkundigen en verzorgenden, kinderbegeleiders) is reeds lang een knelpunt. Recent zijn daar ook de maatschappelijk werkers bijgekomen. Maar ook voor andere profielen wordt de arbeidsmarkt krap.

Die profielen worden niet altijd meegenomen in de ophijsting van knelpuntberoepen door de VDAB, zoals bijvoorbeeld stedenbouwkundig ambtenaar.

Naast het vinden en aantrekken van die medewerkers is het ook belangrijk om die medewerkers in dienst te houden in kwaliteitsvolle en werkbare jobs. 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

Ter voorbereiding van de nieuwe generatie sectorconvenants werd in januari 2023 een bevraging georganiseerd bij de lokale besturen. De bevraging is ingevuld door 141 respondenten, waarvan 90 de bevraging tot het einde invulden.

De doelstelling van de bevraging was het aanspreken van een doorslaggevende persoon van de HR-dienst die het huidige HR-beleid (gekoppeld aan de thema's uit het sectorconvenant) in beeld kan brengen. De doelgroep zijn HR-verantwoordelijken, algemene directeurs en schepenen bevoegd voor personeelsbeleid. Zij hebben het overzicht over de verschillende thema's en kunnen een beeld scheppen van het huidige HR-beleid met als doel eruit af te leiden welke noden zij inschatten rond de HR-thema's uit het sectorconvenant.









De bevraging bestond uit 5 grote delen:

- Algemene vragen gericht op de werking van Diverscity
- Instroom van nieuwe medewerkers
- Antidiscriminatiebeleid
- Werkbaar werk op de werkvloer
- Het belang van levenslang leren

Om de thema's van de sectorconvenant volwaardig te implementeren verwijzen we graag naar de resultaten van volgende bevragingen: divers personeelsbeleid (opgenomen in het addendum non-discriminatie en inclusie) en duaal leren (opgenomen in het addendum duaal leren).

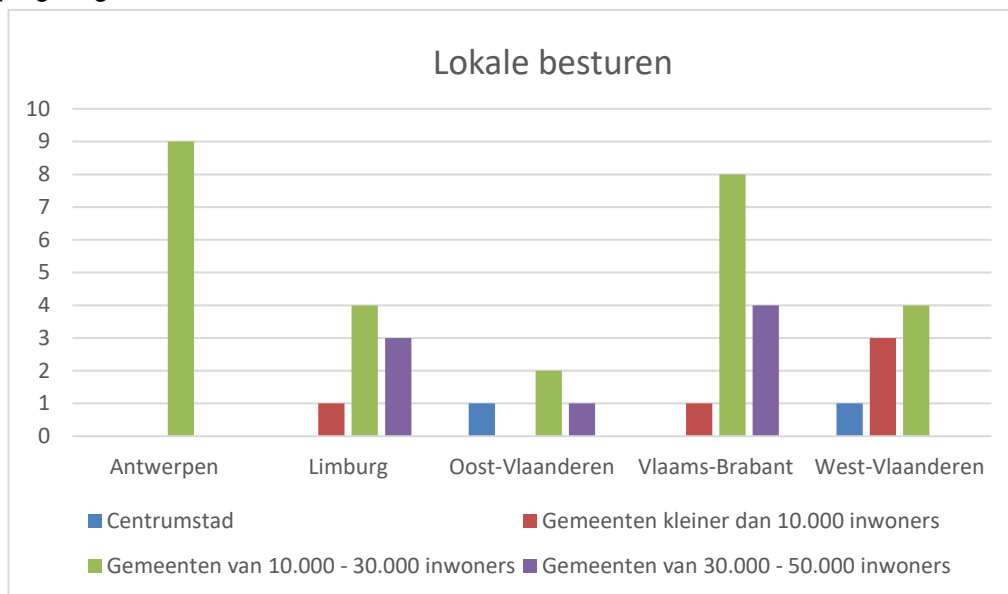
Eén op twee van de personeelsdiensten werd bereikt. De helft van de HR-verantwoordelijken werd bereikt (51%), met aanvullend 6% algemene directeurs en 2% schepenen bevoegd voor personeelsbeleid. We bereikten dus 59% van het gewenste publiek. 6% had een andere functie (korpschef, beleidsmedewerker, beleidsmedewerker algemeen directeur, campusdirecteur WZC, DVC, GAW's en dienst VTW).

### Wat is jouw functie binnen de organisatie?(meerdere opties mogelijk)

	Aantal	% van de antwoorden	%
HR-verantwoordelijke	46		51%
Medewerker personeelsdienst	14		16%
Leidinggevende	14		16%
Algemeen directeur	5		6%
Ik wens dit niet bekend te maken	5		6%
Andere:	5		6%
Schepen bevoegd voor personeelsbeleid	2		2%
Preventieadviseur	2		2%
Burgemeester	0		
Vakbondsafgevaardigde	0		
Diversiteitsmedewerker	0		

N 90

De bevraging bereikte 141 respondenten, dit is bijna 50% van alle lokale besturen. De bevraging werd ingevuld door zowel kleine, als middelgrote als grote besturen waardoor we een goede weerspiegeling hebben van alle Vlaamse besturen.



Deze bevraging was als actie ook opgenomen in de verlenging van het sectorconvenant 2021-2022. Deze bevraging had als doel om enerzijds een reflectie te krijgen op het bestaande aanbod van Diverscity en anderzijds ook bij de lokale besturen te vragen wat hun concrete noden zijn rond de decretaal bepaalde thema's van het sectorconvenant.

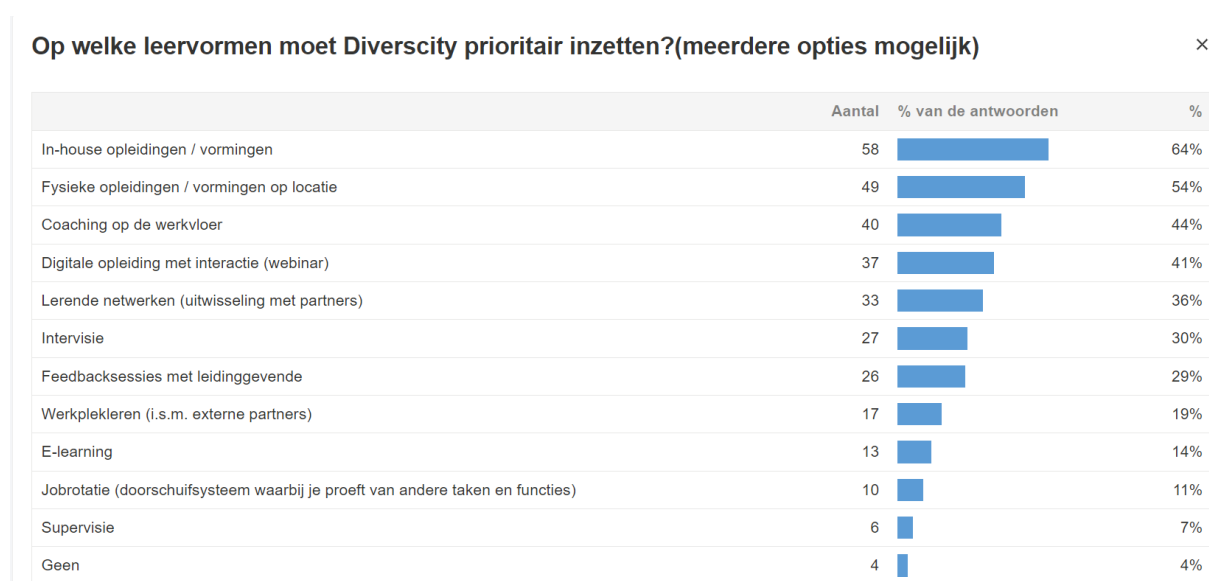
Een gedetailleerde analyse van de bevraging is nog lopende. Daarin worden ook de elementen uit de eerdere bevraging rond duaal leren en divers personeelsbeleid meegenomen. Uit een eerste analyse komen alvast enkele interessante bevindingen naar boven.

De grootste leernoden bij het personeel van lokale besturen situeren zich rond digitalisering. Ruim 66% geeft aan dat dit vandaag een grote leernood is en zelfs 75% stelt dat dit de belangrijkste toekomstige vaardigheid is om op in te zetten. Daarnaast geven de respondenten ook een grote nood rond soft-skills aan: feedback geven en ontvangen (57%), omgaan met stress en spanning (56%), communicatie en gesprekstechnieken (54%), samenwerken in team (49%) en probleemoplossend denken en handelen (47%). Opmerkelijk is wel dat zowel taalondersteuning als inclusief werken telkens maar door 7% als een leernood wordt gezien. Ook integriteit wordt maar door 15% van de respondenten als een leernood gezien.

**Waar zitten de grootste leernoden van het personeel binnen het lokaal bestuur rond het thema levenslang leren?(meerdere opties mogelijk)**

	Aantal	% van de antwoorden	%
Digitalisering	60	66%	66%
Feedback geven en/of ontvangen	52	57%	57%
Omgaan met stress en spanningen	51	56%	56%
Communicatie en gesprekstechnieken	49	54%	54%
Samenwerken in team	45	49%	49%
Probleemoplossend denken en handelen	43	47%	47%
Beroepstechnische competenties	26	29%	29%
Integriteit	14	15%	15%
Taalondersteuning (mondeling en schriftelijk)	6	7%	7%
Andere:	6	7%	7%
Inclusief werken	5	5%	5%

Wat de leervorm betreft denken lokale besturen nogal traditioneel. De voorkeur gaat uit naar in-house opleidingen, georganiseerd ter plaatse in het bestuur met een externe opleider (64%). Opleidingen kunnen eventueel ook op locatie zijn (54%) of een digitale opleiding met interactie, bvb. een webinar (41%). Nieuwe leervormen scoren veel lager. E-learning wordt maar door 14% als een wenselijk leervorm aanzien en jobrotatie door 11%. Een belangrijke vaststelling is wel dat een kleine helft (44%) aangeeft dat coaching op de werkvloer een goede leervorm is. Daarmee merken we dat er bereidheid is om in te zetten op verschillende vormen van leren op de werkvloer.



Uit de eerdere bevraging rond duaal leren blijkt dat er nood is om de begeleidingscapaciteit van leerlingen of cursisten te verhogen. Een belangrijk element daarbij is het versterken van de rol van de mentor. Ook de grote hoeveelheid aan verschillende vormen van werkplekleren zorgt voor onduidelijkheid bij de besturen.

Wat betreft werkbaar werk stellen we vast dat in één derde van de besturen de externe diensten (zoals dienstencheque-afdelingen, groendienst, technische dienst, kinderopvang, thuiszorg) betrokken worden bij de opmaak van het personeelsbeleid. Die diensten hebben nochtans andere noden dan de klassieke diensten binnen het gemeentehuis. Het gaat over diensten met andere werk- of openingsuren, werk dat niet kan blijven liggen en niet altijd zomaar aan een collega kan doorgegeven worden. En hoewel de werkdruk hoog is bij de lokale besturen wordt in slechts 1 op 5 vormingen hier aandacht aan besteed. Daartegenover staat wel dat besturen aangeven dat er nood is aan verdere inzichten rond mogelijkheden en aanpak rond werkbaar werk en het anders organiseren van werk. Verder is er ook nood aan vormingen en coaching op maat. Werkbaar werk organiseren in een dienst kinderopvang is iets anders dan in een technische dienst.

Rond het thema inclusie en non-discriminatie liggen nog heel wat opportuniteiten open. Slechts 15% geeft aan over een antidiscriminatiebeleid te beschikken, 15% heeft doelstellingen hieromtrent opgenomen in het meerjarenplan en slechts 8% is er al effectief mee aan de slag gegaan. Bij 38%

werden (nog) geen procedures uitgewerkt voor (potentiële) slachtoffers van discriminatie. Ondanks de krappe arbeidsmarkt en het steeds moeilijker ingevuld krijgen van vacatures zet 60% geen acties op om diverse doelgroepen te bereiken voor hun vacatures. De belangrijkste redenen hiertoe zijn tijdsgebrek (47%), geen prioriteit (43%) of te weinig draagvlak bij top of medewerkers (27%) en onvoldoende kennis (32%). Belangrijk is wel dat ruim de helft aangeeft dat ze ondersteund willen worden bij de opstart van een antidiscriminatiebeleid. Een kleine helft heeft ook nood aan (juridische) kennis over welke handelingen wel of niet discriminerend zijn.

### 3. Strategie

In tegenstelling tot andere sectoren is de werking van het sectorconvenant niet ingebed in een sectorfonds maar bij de VVSG als werkgeversorganisatie. De aansturing gebeurt vanuit een paritair samengestelde stuurgroep en de concrete uitvoering gebeurt onder de vlag van Diverscity.

De keuze voor de acties in het sectorconvenant en de bijhorende addenda zijn bepaald op basis van eerdere ervaringen en signalen die besturen geven: “help, we vinden geen volk”. De concretisering is sterk bepaald door de resultaten van de bevraging. Op die manier kan maximaal tegemoet gekomen worden aan de noden van de besturen op weg naar een werkzaamheidsgraad van 80% met werkbare en duurzame jobs.

De acties in het sectorconvenant, het addendum duaal leren, het addendum FOT, het addendum diversiteit en inclusie en het addendum Oekraïne zijn ingegeven vanuit 3 grote uitdagingen:

1. De sector moet zorgen dat er voldoende instroom mogelijk is bij lokale besturen gezien de war for talent in de krappe arbeidsmarkt.
2. De sector moeten erover waken dat de medewerkers die in dienst zijn, ook in dienst (kunnen) blijven en niet uitstromen naar andere sectoren of uitvallen wegens ziekte.
3. Om werkbare, duurzame en inclusieve jobs te creëren moet de sector verder inzetten op het versterken van leiderschap in de organisaties.

Om te zorgen dat er voldoende instroom mogelijk is, worden verschillende acties uitgewerkt. Om zich te profileren als interessante werkgevers wordt de website LokaalWerkt verder uitgewerkt. De verruiming van het duaal leren in het secundair onderwijs naar het volwassenenonderwijs (en straks naar het hoger onderwijs) biedt heel wat mogelijkheden. Door jongeren en cursisten een leerwerkplek aan te bieden, leren zij het lokaal bestuur als werkgever kennen en groeit de kans dat ze daar ook solliciteren als er een vacature vrijkomt. Om dit duaal leren te realiseren wordt heel wat tijd en aandacht besteed aan de taken van het sectoraal partnerschap (erkenningaanvragen beoordelen plaatsbezoeken doen, controle van de mentoren,...). Net omdat die mentoren een cruciale rol spelen in de kwalitatieve begeleiding wordt verder geïnvesteerd in hun opleiding. Zij moeten er mee voor zorgen dat de leerling of cursist op de werkvloer de juiste competenties aangeleerd krijgen. In het verlengde geldt dit evengoed voor de jobcoaches die instaan voor de begeleiding van nieuwe medewerkers (en mogelijk ook van mensen die terug aan de slag gaan via het reïntegratietraject. Ter ondersteuning van de besturen die een leervergoeding betalen aan de leerling of cursist wordt een deel hiervan terugbetaald voor de zorgsector. Door meer in te zetten op duaal leren en intensief werkplekleren moet het ook gemakkelijker worden om medewerkers de juiste competenties te laten verwerven op de werkvloer. Hierdoor groeit het potentieel aantal kandidaten bij sollicitatieprocedures. Die procedures hebben vaak het imago dat ze omslachtig zijn, lang duren en vaak zeer administratief bekeken worden. Daarom start een pilootproject rond duurzaam en inclusief rekruteren waarin ook aandacht is voor het bereik van kandidaten, taalgebruik in procedures en onbewuste discriminatie. Daarnaast wil de sector inzetten op 2 specifieke doelgroepen. Een eerste groep zijn die medewerkers van een lokaal bestuur die reeds lange tijd afwezig zijn wegens ziekte, maar via een aangepaste job terug aan de slag

kunnen via een reïntegratietraject. Een tweede groep zit in de inactieve arbeidsmarktreserve die ook niet gekend is bij VDAB. Specifiek voor de zorgfuncties gaan opnieuw social-profitsalons door in samenwerking met VIVO.

Investeren in instroom heeft maar zin als er ook duurzame retentie is. Dit betekent dat medewerkers aan de slag kunnen in werkbare jobs. Een belangrijk aspect daarin is dat zij over de juiste vaardigheden beschikken zowel voor hun job vandaag als in de toekomst. Digitale vaardigheden vormen daar een belangrijk onderdeel van maar ook het ontwikkelen van een permanente leercultuur is noodzakelijk. Daarom wordt een sterk aanbod uitgewerkt om die digitale vaardigheden te versterken en worden ook experimenten voorzien met andere vormen van leren dan de klassieke opleidingsdagen. Werkbare jobs houden ook in dat ze psychologisch veilig zijn. In dit kader komen er acties rond integriteit, het voorkomen (en indien nodig ook de aanpak) van discriminatie, met aandacht voor het taalaspect.

De derde grote uitdaging is het verder versterken van leiderschap in de organisaties. Inclusief leiderschap is niet alleen een zaak voor de algemeen directeur of het managementteam. Het is een aandachtspunt voor elke leidinggevende in de organisatie. Daarom zullen verschillende trajecten aangeboden worden voor diverse groepen leidinggevendenden in organisaties. In dit aanbod komt ook het aspect innovatieve arbeidsorganisatie aan bod.

In vergelijking met de eerdere convenants voor de lokale besturen wordt in deze generatie convenants gekozen voor minder maar grotere acties, gekoppeld aan de 3 bovenvermelde uitdagingen. De bedoeling is om in het aanbod meer structuur te brengen en de diverse projecten meer op elkaar te gaan afstemmen.

Naar analogie met het vorige convenant streeft het sectorconvenant ook naar maximale synergie met het addendum investeren in talent, het addendum duaal leren, het addendum non-discriminatie en inclusie en het addendum Oekraïne.

De middelen uit het sectorconvenant (4 VTE x 53.000 euro op jaarbasis) en een deel van het addendum duaal leren worden uitsluitend aangewend voor de tewerkstelling van de sectorconsulenten.

De middelen uit het addendum FOT worden hoofdzakelijk ingezet voor de financiering van de diverse projecten.

De middelen uit het addendum diversiteit en inclusie worden uitsluitend aangewend voor de financiering van projecten. De uitvoering en opvolging ervan gebeurt door de sectorconsulenten via het sectorconvenant (net zoals in het sectorconvenant 2021-2022).

De middelen uit het addendum Oekraïne worden ingezet voor financiering van een consulent en voor de financiering van projecten.

Een structurele financiering voor de paritaire werking blijft 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.



## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<b>Resultaatsverbintenis 1</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Elke consulent bezoekt maandelijks 1 lokaal bestuur om het aanbod bekend te maken, een antwoord te bieden op de vragen die er zijn en specifieke noden te inventariseren.
<b>Resultaatsverbintenis 2</b> Intersectorale samenwerking.	Samen met VIVO organiseert de sector 4 infosessies over het nieuw zij-instroomkanaal ontwikkeld specifiek voor de zorgsectoren.
<b>Resultaatsverbintenis 3</b> Op basis van de analyse, op maat van de sector (mensen vinden)	De sector leidt minstens 100 jobcoaches op die nieuwe of gereïntegreerde medewerkers kunnen ondersteunen.
<b>Resultaatsverbintenis 4</b> Op basis van de analyse, op maat van de sector (mensen houden)	De sector bereikt minstens 500 deelnemers met eerder beperkte digitale vaardigheden via het nieuw uit te werken ondersteuningsaanbod.
<b>Resultaatsverbintenis 5</b> Op basis van de analyse, op maat van de sector (leiderschapstrajecten).	De sector bereikt minstens 500 deelnemers via het gediversifieerd aanbod van leiderschapstrajecten.

## ACTIEPLAN

### Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

#### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 1:</b> De sector zet in op de verdere (competentie)versterking van mentoren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om een kwalitatieve begeleiding op de werkplek te garanderen worden mentoren opgeleid. Deze mentoren worden ingezet in het kader van de duale opleidingen maar evengoed in functie van stage.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Externe opleiders, Werplekarchitecten, VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een ruim opleidingsaanbod aan mentoropleidingen.</p>

<p><b>Actie 2:</b> De sector zet in op de verdere (competentie)versterking van jobcoaches.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om een kwalitatieve begeleiding op de werkplek te garanderen worden jobcoaches opgeleid. Deze jobcoaches kunnen ingezet worden in het kader van een opleidingstraject, maar evengoed in functie van een reïntegratietraject van een langdurig zieke.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Externe opleiders, Werkplekarchitecten, VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een ruim opleidingsaanbod aan opleidingen tot jobcoach.</p>

## Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 3:</b> De sector zet in op maximale zij-instroom door het zoeken naar een alternatief voor de kwalificerende opleidingstrajecten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De huidige kwalificerende trajecten zijn dure trajecten en momenteel is er een inschrijvingsstop. Ook op langere termijn zijn deze trajecten niet houdbaar, omwille van de loonkost die moet gefinancierd worden. De nieuwe mogelijkheden voor duaal leren in het volwassenenonderwijs samen met de opleidingen met intensief werkpleklernen kunnen hier mogelijk een oplossing bieden. Specifiek voor de zorg zijn er nog de mogelijkheden vanuit het actieplan zij-instroom en het structureel instroomkanaal. Binnen deze kaders wordt naar een alternatief gezocht om zij-instroom en doorstroom gemakkelijker te laten gebeuren. Het is de bedoeling om hier te zoeken naar een financieel haalbaar scenario, wetende dat heel veel afhangt van externe stakeholders.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> CVO's, VIVO, kabinet en departement welzijn, onderwijskoepels, VDAB.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zoekt naar een financieel haalbaar scenario voor kwalificerende opleidingstrajecten met een grote component werkpleklernen.</p>

## Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 4:</b> De sector onderzoekt een passende dienstverlening om medewerkers van lokale besturen meer digitaalvaardig en toekomstvaardig te</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het bezitten van een brede waaier aan digitale competenties is essentieel in de digitalisering van de samenleving. Het gaat over de juiste kennis,</p>
--	--

<p>maken en werkt dit ondersteuningsaanbod uit naar de lokale besturen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>vaardigheden en attitudes. Het is belangrijk dat die set van competenties bij iedereen zo breed mogelijk is. Om de lokale besturen hier voldoende in te ondersteunen wordt er een ondersteuningsaanbod voorzien in het kader van digitalisering. Naast het integreren van korte trajecten (in de vorm van opleidingen), zetten we ook in op langere trajecten.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Mediawijs, VUB, Digitaal Vlaanderen, externe opleiders, Ligo, VDAB, CVO's</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector verbindt zich ertoe breed te communiceren over de resultaten van dit onderzoek. Het ondersteuningsaanbod wordt geïntegreerd in het aanbod van de sector.</p>
--	--

<p><b>Actie 5:</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een screeningstool rond basisvaardigheden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het actieplan Iedereen Digitaal ondersteunt de lokale besturen bij het opzetten en versterken van hun digitale inclusiewerking. Het doel is dat elk lokaal bestuur tegen 2024 een lokale digitale inclusiewerking heeft waarbij ingezet wordt op 3 aspecten: toegang, vaardigheden en ondersteuning op maat voor hun burgers. Om echter een gepaste dienstverlening, ondersteuning of leertraject te kunnen aanbieden is het van essentieel belang om ook een zicht krijgen op de digitale vaardigheden van de medewerker. De bestaande instrumenten richten zich ook niet altijd op het meten van basisvaardigheden van de meest kwetsbaren in de samenleving. Vaak is dus al een zekere voorkennis vereist.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> ABB, Mediawijs, AGIL, VUB, Digitaal Vlaanderen</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector verbindt zich ertoe breed te communiceren over de (het gebruik van) screeningstool en zorgt voor een ondersteuningsaanbod.</p>
--	---

<p><b>Actie 6:</b> De sector vormt de bestaande vormingsfondsen om naar meer dynamische vormingsfondsen met nieuwe leervormen en nieuwe leerinhouden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het is belangrijk te waken over de kwaliteit van de aangeboden opleidingen. Continue evaluatie en bijsturing is hierin essentieel. Het doel is om een cyclisch systeem van toezicht in te richten om de kwaliteit (a.d.h.v. minimale kwaliteitsvoorwaarden) van de opleidingen voortdurend te bewaken en waar nodig bij te sturen. Een eerste stap hierin is de evaluatie van de huidige werking. Daaropvolgend een analyse van deze evaluatie en een plan van aanpak.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Externe opleiders en Cevora</p>
--	--

	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Evalueren van minimale kwaliteitsvoorwaarden die van toepassing zijn op elke externe opleider en communicatie over deze voorwaarden (website, ...). Cyclisch systeem van toezicht/evaluatie creëren, integreren en opvolgen.
--	--

<b>Actie 7:</b> De sector zet nieuwe mogelijkheden tot leren voor medewerkers van lokale besturen prominent in de kijker.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, -maatregelen en -aanbod verlaagt de drempel tot leren. Daarom zetten we maximaal in op het verhogen van de zichtbaarheid van het ondersteuningsaanbod. Zo kunnen we als sector fungeren als inspiratiebron voor de lokale besturen.
	<b>Betrokken partners:</b> Communicatiepartner, websitebouwer en andere sectoren
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een overzichtelijk HR-kennisplatform met een overzicht van leerinstrumenten, -maatregelen en -aanbod.

<b>Actie 8:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale initiatieven rond levenslang leren en competentiebeleid  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> We evalueren de bestaande campagne iedereen kan bijleren, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap levenslang leren opportuun is.
	<b>Betrokken partners:</b> Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.

## Thema 4: Werkbaar werk

### Prioriteiten en acties

<b>Actie 9:</b> De sector investeert in leiderschapstrajecten op verschillende niveaus van de organisatie.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie	<b>Omschrijving:</b> We bieden opleidingen, vormingen en trajecten aan rond leiderschap en willen hierbij lokale besturen helpen om de richting en focus te bepalen om hun doelstellingen te verwezenlijken. Dit kunnen zowel trajecten zijn die gericht zijn op vaardigheden (communicatie, besluitvorming, probleemoplossing, teambuilding,...), als een aanbod dat gericht is op het
--	--

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	bevorderen van innovatie. Daarnaast gaan we in op de vraag van algemeen directeurs om een aanbod rond zelfzorg en zelfmanagement te voorzien.
	<b>Betrokken partners:</b> Excello, externe dienstverleners
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een gediversifieerd aanbod aan leiderschaps-trajecten (zowel qua doelgroep als qua aanpak).

<b>Actie 10:</b> De sector investeert in IAO-trajecten in verschillende afdelingen van lokale besturen.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> In navolging van de IAO-trajecten in sociale diensten (Oekraïne-addendum) investeren we verder in het promoten van IAO bij lokale besturen. We willen lokale besturen stimuleren om een werkomgeving te creëren waarin medewerkers worden aangemoedigd om hun kennis, vaardigheden en creativiteit in te zetten om problemen op te lossen en te innoveren. We ondersteunen lokale besturen via opleidingen en het verspreiden van goede voorbeelden in het bieden van meer autonomie en verantwoordelijkheid aan medewerkers en het bevorderen van samenwerking en communicatie tussen verschillende teams en afdelingen.
	<b>Betrokken partners:</b> Workitects en andere dienstverleners
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet trajecten in minstens 3 verschillende afdelingen van lokale besturen met een bereik van 12 lokale besturen.

<b>Actie 11:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale initiatieven rond werkbaar werk.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> We werken mee aan de intersectorale campagne 'werkbaar wint' en hebben aandacht voor de bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid.
	<b>Betrokken partners:</b> SERV en andere sectoren
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector ondersteunt de campagne werkbaar wint en brengt het aanbod tot bij de besturen en hun medewerkers.

## Thema 5: Diversiteit en inclusie

*De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.*

De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:

## Thema 6: Sectorfonds

### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 12:</b> De sociale partners richten een paritair beheerd sectorfonds op voor de lokale besturen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het sectoraal akkoord 2020 voor de lokale en provinciale besturen, afgesloten op 8 april 2020 en bekrachtigd door de Vlaamse regering op 10 april 2020, stelt onder punt 1. Principes: 'De sociale partners engageren zich er tevens 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.'</p> <p>Het sectorfonds is dus in eerste instantie een bundeling van reeds bestaande samenwerkingsverbanden. Concreet gaat het over samenwerkingen waar subsidiering van de Vlaamse overheid tegenover staat. Het is een bundeling met het oog op vereenvoudigde beheersstructuren.</p> <p>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.</p> <p>Het Sectorfonds en zijn stichtende leden onderzoeken of het mogelijk is op termijn bijkomende opdrachten aan het Sectorfonds toe te kennen en/of welke bijkomende financieringsbronnen desgevallend kunnen aangesproken worden. Dit laatste kan dan eventueel gebeuren in een breder kader, bv. een nieuw sectoraal akkoord voor de sector van de lokale besturen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners en BDO voor de externe begeleiding (via Poolstok)</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een operationeel sectorfonds zoals afgesproken in het Sectoraal Akkoord van 2020.</p>
---	--

## Thema 7: Communicatie

### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 13:</b> De sector organiseert een P+O-Congres in het najaar 2024.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In opvolging van de eerdere initiatieven organiseert de sector een P+O-Congres over Personeel en Organisatie in het najaar 2024. Daarin zullen de verschillende thema's uit het convenant en de addenda aan bod komen via keynote-sprekers en goede praktijken. Er wordt ook aandacht gegeven aan het bereiken en activeren van niet-beroepsactieve mensen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Stakeholders die ook bij andere projecten betrokken zijn en externe keynote-sprekers.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector organiseert een congres en bereikt hiermee 400 deelnemers.</p>

<p><b>Actie 14:</b> De sector werkt een communicatieplan uit met als doel een beter bereik van medewerkers bij lokale besturen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het aanbod van Diverscity is bij heel wat besturen en hun medewerkers onvoldoende bekend. Met het oog op een beter bereik wordt een communicatieplan uitgewerkt waarbij ook de rol van de diverse kanalen bekeken wordt (website, nieuwsbrief, social media,...).</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Websitebouwer</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector heeft een beter bereik van medewerkers bij lokale besturen. Dit betekent hoger aantal lezers nieuwsbrief, meer bezoekers website,...</p>

## Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 4 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke acties 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 subsidie wordt toegekend voor de inzet van 4 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale

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

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

#### **Artikel 6. Evaluatie**

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

**Het Departement Werk en Sociale Economie stemt af met het Agentschap Binnenlands Bestuur.**

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.

#### **Artikel 7. 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.

#### **Artikel 8. Wijzigbaarheid**

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.



### **Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

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

De heer Ben Weyts

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

De heer Bart Somers

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo BROUNS

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,  
Gevolmachtigd Onderhandelaar 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