

Addendum 'investeren in talent' bij het sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de 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 toelage van **400.000,00 euro** uit te betalen aan **V.V.S.G. vzw, Bischoffsheimlaan 1-8, te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0451.857.573 - bankrekeningnummer: BE10 0910 1156 9604)** voor de financiering van investeringen die rechtstreeks gericht zijn op het investeren in talent als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname.

Artikel 2. De in dit addendum opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. 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 resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. 30% van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Besluit van de Vlaamse regering houdende toekenning van een projectsubsidie aan de vereniging van Vlaamse steden en gemeenten (VVSG) vzw ter uitvoering van het addendum 'investeren in talent' (2023-2025) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de lokale besturen in het kader van het investeren in talent als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector Lokale besturen verbindt zich ertoe om verschillende acties uit te voeren in het kader van het investeren in talent (spoor 2 van het Focus op talentbeleid) als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname en daarbij in te zetten op vernieuwing en op actuele maatschappelijke ontwikkelingen.

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

ANALYSE EN STRATEGIE

De uitwerking van het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 ligt in het verlengde van de vorige addenda 'investeren in talent'. Daarbij blijven volgende uitgangspunten centraal:

- Paritair beheer met engagement van de lokale besturen
- Conform Europese staatssteun

- Inzet op meerdere sporen
- Maximale synergie met het sectorconvenant en andere addenda

Paritair beheer met engagement van de lokale besturen

De middelen van het addendum worden paritair beheerd door de stuurgroep Diverscity. Op die manier hebben alle sociale partners voldoende controle over de besteding van de middelen en de gemaakte keuzes.

In uitvoering van het sectoraal akkoord van 8 april 2020 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.

De aangeboden kansen voor de besturen zijn helemaal niet vrijblijvend en moeten dus een duurzame verandering (meer werkbare jobs en minder uitval wegens langdurige ziekte, meer structurele mogelijkheden in het kader van loopbaanbeleid, permanente competentieversterking van kortgeschoolden,...) teweegbrengen die ook voor andere besturen inspirerend kan zijn. Daarom wordt van de besturen verwacht:

- dat zij zelf ook een stukje cofinanciering voorzien;
- dat zij bereid zijn hun verhaal te delen op de verschillende netwerken uit het ondersteuningsaanbod van Diverscity;
- dat zij een duidelijk engagement opnemen om het project te laten slagen.

Conform Europese staatsteun

De uitwerking van de opdracht beantwoordt aan Europese staatsteun-regelgeving. Dit impliceert dat er geen financiële middelen rechtstreeks naar de lokale besturen gaat, maar dat de VVSG alleen facturen betaalt van derden die een dienstverlening hebben aangeboden aan de lokale besturen. Ook de VVSG zelf beantwoordt aan de Europese staatsteun-regelgeving.

De VVSG voert geen economische activiteiten uit in het kader van de acties die gerealiseerd worden met het addendum 'investeren in talent' 2023-2025, overeenkomstig de "kaderregeling betreffende staatssteun voor onderzoek, ontwikkeling en innovatie" (2014/C 198/01).

- De VVSG heeft geen financieel voordeel: ze streeft geen winst na en brengt alleen de reële kost van het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 in. De financiële opbrengst van het project is enkel een compensatie voor de werkelijke meerkost;
- De VVSG heeft geen direct voordeel omdat het geen eigen dienstverlening ten aanzien van de finale doelgroep heeft. De VVSG biedt een expertise aan via de sectorconsulenten van Diverscity en externe partners, en dit op het vlak van vernieuwend diversiteits- en HRM-beleid. De eindgebruiker is dus in de eerste plaats de lokale besturen uit de sector. De VVSG kan haar positie dus niet gebruiken om marktverstoring te werken;
- De VVSG is een unieke organisatie, omdat ze de koepel is van alle Vlaamse lokale besturen. Geen enkele organisatie kan de rol vervullen die de VVSG vervult;
- Wat wordt ontwikkeld binnen dit addendum zal niet enkel toegankelijk zijn voor de lokale besturen maar andere organisaties die het wensen kunnen een beroep doen op de opgedane knowhow.
- De VVSG kan als begunstigde voor dit addendum dan ook niet worden beschouwd als een onderneming in de betekenis van artikel 107 van het EU-verdrag en ontvangt evenmin een voordeel. De financiering aan VVSG voor de uitvoering van dit addendum dient dus niet beschouwd te worden als staatssteun aan deze organisatie.

Maximale synergie met het sectorconvenant, addendum duaal leren en addendum non-discriminatie en inclusie

De middelen van dit addendum 'investeren in talent' worden aangewend voor acties rechtstreeks ten voordele van de lokale besturen en hun medewerkers. Een beperkt gedeelte wordt ingezet voor de overheadkost van de consultants.

De middelen van het sectorconvenant zelf (4 x 53.000 euro op jaarbasis) en een deel van het addendum duaal leren daarentegen worden niet ingezet voor werkmiddelen maar exclusief voor de tewerkstelling van de 5 VTE sectorconsultanten (verspreid over meerdere medewerkers). Op die manier zijn de middelen uit het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 projectmiddelen waarmee de sectorconsultanten aan de slag kunnen om op het terrein een duurzame verandering te bewerkstelligen.

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:

- De sector moet zorgen dat er voldoende instroom mogelijk is bij lokale besturen gezien de war for talent in de krappe arbeidsmarkt.
- 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.
- 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. In het kader van duaal leren (een belangrijk instroomkanaal voor lokale besturen) spelen mentoren een cruciale rol in de kwalitatieve begeleiding. Daarom 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 voor mensen die terug aan de slag gaan via het re-integratietraject).

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 betekent ook dat men aandacht heeft voor de arbeidsorganisatie. Daarom komen er pilootprojecten rond innovatieve arbeidsorganisatie. Werkbare jobs houden ook in dat ze psychologisch veilig zijn. In dit kader wordt het opleidingsaanbod (met focus op soft-skills) gecontinueerd en wordt het aanbod van Ligo (vroegere Centra Basiseducatie) opgenomen in het algemene vormingsaanbod.

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 leidinggevend in organisaties. In dit aanbod komt ook het aspect innovatieve arbeidsorganisatie aan bod. Ook de bestaande HRM-werktafels (vooral gericht naar personeelsverantwoordelijken) worden verdergezet.

Inzet meerdere sporen

De verschillende acties die in dit addendum 'investeren in talent' worden uitgewerkt, sluiten aan bij de inhoudelijke prioriteiten uit het sectorconvenant 2023-2025, maar ook uit het addendum duaal leren 2023-2025 en het addendum non-discriminatie en inclusie 2023-2025. Naar vormgeving sluiten ze aan bij het ondersteuningsaanbod zoals het in de loop van de voorbije jaren is uitgewerkt.

Een belangrijk deel van de middelen wordt ingezet voor het projectenfonds (dat vorm krijgt onder de naam LaboLokaal) en het opleidingsaanbod via het vormingsfonds. Om een effect te bewerkstelligen voor de gehele sector, worden ook flankerende maatregelen voorzien. Op die manier wordt het addendum 'investeren in talent' 2023-2025, uitgebouwd volgens 5 sporen.

- Spoor 1: Projectenfonds
- Spoor 2: Nieuwe vormen van leren en opleiden
- Spoor 3: Opleidingsaanbod
- Spoor 4: Thematische overlegtafels
- Spoor 5: Communicatie

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

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1	De sector biedt minstens 5 verschillende leiderschapstrajecten aan, gericht naar diverse doelgroepen binnen het lokaal bestuur (van ploegbaas tot algemeen directeur).
Resultaatsverbintenis 2	De sector voorziet een overzichtelijk platform waar minstens 5 verschillende leertools op terug te vinden zijn.
Resultaatsverbintenis 3	Met het uitgebreide opleidingsaanbod bereikt de sector minstens 1500 medewerkers in de lokale besturen.
Resultaatsverbintenis 4	Gespreid over de 2 jaren zijn er minstens 30 bijeenkomsten van de HRM-werktafels.
Resultaatsverbintenis 5	Tegen het einde van de convenantperiode zijn er minstens 25 beroepen/functies binnen lokale besturen terug te vinden op de website LokaalWerkt.

ACTIEPLAN

SPOOR 1: Projectenfonds

Met het projectenfonds LaboLokaal wil Diverscity lokale besturen ondersteunen bij de uitwerking van innovatieve projecten die bijdragen aan de realisatie van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid specifiek voor het voeren van een loopbaan- en diversiteitsbeleid.

Voor het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 ligt het accent op 3 belangrijke projecten: verder investeren in IAO-trajecten in verschillende afdelingen van lokale besturen, leiderschapstrajecten op verschillende niveaus van de organisatie (van ploegbaas tot algemeen directeur) en een pilootproject rond het digitaal leerplatform GoodHabit.

Elk van deze pilootprojecten zal gefinancierd worden vanuit het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 voor het luik externe expertise en begeleiding alsook andere werkingskosten. Het projectmanagement van deze projecten wordt opgenomen door de sectorconsulenten. Om de vrijblijvendheid van de projecten tegen te gaan wordt aan de besturen een toegankelijke deelnameprijs gevraagd.

Deze projecten moeten ook een antwoord bieden op de toekomstige uitdagingen en nieuwe competentie-noden.

<p>Actie 1: De sector investeert in IAO-trajecten in verschillende afdelingen van lokale besturen.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: 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.</p> <p>Betrokken partners: Workitects en andere dienstverleners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector voorziet trajecten in minstens 3 verschillende afdelingen van lokale besturen met een bereik van 12 lokale besturen.</p>
---	---

<p>Actie 2: De sector investeert in leiderschapstrajecten op verschillende niveaus van de organisatie.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: 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 bevorderen van innovatie. Daarnaast gaan we in op de vraag van algemeen directeurs om een aanbod rond zelfzorg en zelfmanagement te voorzien.</p> <p>Betrokken partners: Excello, externe dienstverleners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector voorziet een gediversifieerd aanbod aan leiderschaps-trajecten (zowel qua doelgroep als qua aanpak).</p>
---	--

<p>Actie 3: De sector start een pilootproject op rond e-learning samen met GoodHabit.</p>	<p>Omschrijving: In dit project krijgen lokale besturen de kans om aan de slag te gaan met dit aanbod en in combinatie met</p>
--	---

Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	een lerend netwerk willen we bekijken hoe we lokale besturen kunnen ondersteunen om e-learningtools permanent op de agenda te houden bij de medewerkers van lokale besturen.
	Betrokken partners: GoodHabitz
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector lanceert een oproep naar de lokale besturen en organiseert een lerend netwerk van besturen met minstens 10 lokale besturen.

SPOOR 2: Nieuwe vormen van leren

De sociale partners willen uitdrukkelijk inzetten op nieuwe leervormen (waaronder online-leren) omdat opleiding voor medewerkers vandaag meer dan ooit nodig is in een veranderende samenleving en werkcontext. In het kader van het addendum 'investeren in talent' 2023-2025 worden enkele kleinere experimenten opgezet (naast het pilootproject met GoodHabitz). Hiervoor gaan we op zoek naar mogelijke aanbieders van online-learning platforms, blended learning,... Die nieuwe leervormen moeten vooral mensen die een negatieve connotatie hebben met klassieke opleidingen over de streep trekken en een permanente leercultuur bij lokale besturen bewerkstelligen.

Actie 4: De sector voorziet een platform met een overzicht van leerinstrumenten, -maatregelen en -aanbod. 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	Omschrijving: Met deze actie zetten we nieuwe mogelijkheden tot leren voor medewerkers van lokale besturen prominent in de kijker. Transparantie en overzichtelijkheid inzake leer-instrumenten, -maatregelen en -aanbod verlagen de drempel tot leren. Dit platform wil een inspiratiebron zijn voor lokale besturen en hun medewerkers om hen maximaal te sensibiliseren tot informeel leren. Via infosessies (en andere gebruikelijke communicatiekanalen wordt dit platform bekend gemaakt.
	Betrokken partners: Websitebouwer, diverse aanbieders van leerplatformen, andere sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector voorziet een overzichtelijk kennisplatform.

SPOOR 3: Opleidingsaanbod

Steeds meer lokale besturen vinden de weg naar het opleidingsaanbod uit addendum 'investeren in talent'. Naast de bestaande opleidingen (het herkennen van signalen door leidinggevenden rond burnout, zelfzorg rond burnout en werken aan veerkracht, leidinggeven voor ploegbazen om hen te ondersteunen in hun coachende vaardigheden, mentoropleidingen voor zowel zorgberoepen als technisch uitvoerende beroepen, verdiepingsmodules rond de diverse thema's van mentorschap, non-discriminatie in samenwerking met Unia in het kader van de E-Div-tool, dilemma-trainingen georganiseerd in samenwerking met Governance & Integrity) worden nog bijkomende opleidingen voorzien in functie van de noden die lokale besturen signaleren.

Deze vormingen worden zowel in open aanbod aangeboden als in-house via het vormingsfonds Focus op Talent, naar analogie met de vormingsfondsen Kinderopvang, Thuiszorg en Ouderenzorg in het kader van het VIA4-akkoord.

<p>Actie 5: De sector voorziet een ruim aanbod van opleidingen in open aanbod voor medewerkers van lokale besturen.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Dit opleidingsaanbod is vooral gericht op de soft-skills van medewerkers en bouwt verder op aanbod dat de voorbije jaren werd uitgewerkt. In dit aanbod is bijzondere aandacht voor mentoropleidingen en de opleiding tot jobcoach. Dit aanbod wordt verder uitgebreid in functie van de noden die lokale besturen signaleren.</p>
	<p>Betrokken partners: Diverse opleidingsinstanties</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zorgt voor een gediversifieerd aanbod van opleidingen.</p>

<p>Actie 6: De sector voorziet een ruim aanbod van in-house opleidingen voor medewerkers van lokale besturen via het vormingsfonds FOT.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Dit opleidingsaanbod is vooral gericht op de soft-skills van medewerkers en bouwt verder op aanbod dat de voorbije jaren werd uitgewerkt. In dit aanbod is er bijzondere aandacht voor de mentoropleidingen en de opleiding tot jobcoach. Dit aanbod wordt verder uitgebreid in functie van de noden die lokale besturen signaleren.</p>
	<p>Betrokken partners: Diverse opleidingsinstanties</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zorgt voor een gediversifieerd aanbod van opleidingen.</p>

<p>Actie 7: De sector voorziet een specifiek ondersteuningsaanbod met opleidingen die de digitale vaardigheden van medewerkers bij lokale besturen aanscherpen.</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>Omschrijving: Na onderzoek van de meest passende dienstverlening (of meerdere pistes) wordt een ondersteuningsaanbod aangeboden aan de medewerkers van lokale besturen. Dit aanbod richt zich op een brede waaier aan digitale competenties in de digitale samenleving.</p>
	<p>Betrokken partners: Mediawijs, Ligo, CVO's, VDAB, andere opleidingsinstanties.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector voorziet een specifiek ondersteuningsaanbod met opleidingen rond digitale vaardigheden.</p>

SPOOR 4: Thematische overlegtafels

De bestaande HRM-werktafels worden verdergezet. Het thema voor de komende werktafels is 'Van HR-beheer naar HR-beleid', waarbij de deelnemers voor een stuk zelf de agenda en de accenten

bepalen die behandeld zullen worden tijdens de netwerksessies. De deelnemers hebben een mandaat om opdrachten uit te voeren, zaken terug te koppelen, te evalueren en/of uit te werken in hun lokaal bestuur. Er wordt gewerkt met DOE-opdrachten tijdens de sessies.

<p>Actie 8: De sector organiseert zowel in 2023 als in 2024 HRM-werktafels onder de noemer 'Van HR-beheer naar HR-beleid'.</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>Omschrijving: Met de regionale overlegtafels bieden we de lokale besturen een platform om zich te laten inspireren, te netwerken en goede praktijken te delen. In een traject van vier dagen op jaarbasis, regionaal georganiseerd en onder vraaggestuurde begeleiding bieden we haalbare methodieken en instrumenten om binnen een lokaal bestuur permanent te werken aan een sterk, professioneel en duurzaam personeelsbeheer en -beleid dat leidt tot tastbare resultaten. De aanpak is interactief en via opdrachten en oefeningen gericht op concrete uitwerkingen. De groep kan via accenten op maat het gewicht van de verschillende elementen bijsturen. Bij elke sessie wordt nazorg voorzien en worden de (gebruikte en/of uitgewerkte) documenten, instrumenten en resultaten nagestuurd, die na tuning en validatie binnen de eigen werking en organisatie onmiddellijk bruikbaar of implementeerbaar zijn.</p> <p>Betrokken partners: M&L Management, diverse gastbesturen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Gespreid over de 2 jaren zijn er minstens 30 bijeenkomsten van de HRM-werktafels.</p>
--	---

SPOOR 5: Communicatie

Voor de uitvoering van haar paritaire samenwerking voelt Diverscity de noodzaak aan van betere tools en communicatie om de producten tot bij de lokale besturen te brengen. Een interessant document op de website is niet voldoende opdat lokale besturen er effectief gebruik zouden van maken. Binnen dit het addendum 'investeren in talent' 2023-25 worden middelen voorzien voor de opmaak van deze tools en producten, met bijhorende folders en infobrochures, ... Er zal ook worden ingezet op beeldmateriaal: handleidingen in animatiefilmpje, medewerkers en besturen die vertellen, ... Dit kadert in het communicatieplan dat wordt opgemaakt met als doel een beter bereik van medewerkers bij lokale besturen.

In dit kader wordt ook verder geïnvesteerd in de website www.lokaalwerkt.be. Met deze website 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. Het P+O-Congres dat 2-jaarlijks doorgaat wordt voorzien in het najaar van 2024.

<p>Actie 9: De sector werkt een communicatieplan uit met als doel een beter bereik van medewerkers uit</p>	<p>Omschrijving: Het aanbod van Diverscity is bij heel wat besturen en hun medewerkers onvoldoende bekend. Met het oog op een beter bereik wordt een communicatieplan</p>
---	--

lokale besturen en een betere toeleiding naar lokale besturen.	uitgewerkt waarbij ook de rol van de diverse kanalen bekeken wordt (website, nieuwsbrief, social media, ...). Ook de rol van de sociale partners (VVSG en vakorganisaties) wordt daarin onder de loep genomen.
Duid aan (indien van toepassing): Dit is een	Betrokken partners: Sociale partners, websitebouwer
<input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector heeft een beter bereik van medewerkers bij lokale besturen. Concreet mikken we op een stijging wat betreft het aantal lezers van de nieuwsbrief, bezoekers website, ... In vergelijking met de periode 2021-2022 zullen in deze convenantperiode 20% meer lezers van nieuwsbrief en website bereikt worden (gemeten via Google-analytics).

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe om de inhoudelijke voorbereiding van het op deze overeenkomst volgende addendum 'investeren in talent' mee te ondersteunen, en hierover te reflecteren en te rapporteren volgens de richtlijnen van Departement Werk en Sociale Economie. Het Departement Werk en Sociale Economie stemt af met het Agentschap Binnenlands Bestuur.

Artikel 6. Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023** en eindigt per **30 juni 2025**.

Artikel 7. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 8. De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op

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 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 BERGHE,
Federaal secretaris ACOD LRB

Mevrouw Christel DEMERLIER,
Voorzitter regio Vlaanderen VSOA LRB