

## Addendum diversiteit en inclusie bij het 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 voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 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 acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie 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 de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent 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.

**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 addendum diversiteit en inclusie bij 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 resultaatsverbintenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. Analyse

In het kader van het addendum non-discriminatie en inclusie van 2021-2022 en de bijhorende verlenging heeft de sector met The Vigor Unit een (financieel) haalbaar voorstel kunnen uitwerken voor een nulmeting bij de lokale besturen, zoals aangegeven in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)”, opgesteld op 30/10/2020. De sector legt daarbij de focus op 3 discriminatiegronden:

- herkomst
- leeftijd (50+)
- langdurig zieken

Een belangrijk knelpunt waarvoor een oplossing moest uitgedacht worden is het feit dat de meeste besturen reeds een kopie van het diploma opvragen bij de sollicitatie. Ook in het kader van deze nulmeting ligt het moeilijk om met vervalste diploma's te werken. Intussen is hiervoor een oplossing gevonden.

De resultaten van de nulmeting zullen bekend zijn tegen augustus 2023. Op basis van deze resultaten zal een actieplan opgemaakt worden (zie o.a. actie 3) met de nadruk op sensibilisering.

De eerdere oproepen voor de pilootprojecten rond klaar en helder taalgebruik enerzijds en anderzijds rond non-discriminatie op de werkvloer leveren te weinig kandidaten op om de projecten effectief te laten starten. Dit staat in schril contrast met de grote interesse voor de infosessie. Hieraan hebben 36 personen uit 23 lokale besturen en 5 politiezones deelgenomen.

De meest aangehaalde problematiek is dat er nood is aan acties rond diversiteit, inclusie en non-discriminatie. Maar er is de vaststelling dat er onvoldoende draagvlak is en onvoldoende urgentiebesef bij de top van de lokale besturen om hier werk van te maken.

Dit knelpunt wordt bevestigd in de bevraging rond non-discriminatie: bij de top van een personeelsdienst of hoger, op politiek niveau ook, moet vaak nog een mentaliteitswijziging gebeuren.

Rond het thema inclusie en non-discriminatie liggen dus 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% zijn er al effectief mee aan de slag gegaan. Bij 38% werden (nog) geen procedures uitgewerkt voor (potentiële) slachtoffers van discriminatie. Belangrijk is wel dat ruim de helft aangeeft dat ze ondersteund willen worden bij de opstart van een anti-discriminatiebeleid. Ook 48% heeft nood aan (juridische) kennis over welke handelingen wel of niet discriminerend zijn.

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%).

Het aanwerven van anderstalige medewerkers blijft een grote drempel. Lokale besturen zijn niet bevoegd om te oordelen of een kandidaat-medewerker al dan niet voldoende Nederlands kent voor de uitoefening van de openstaande functie. Het bewijs van taalkennis wordt geregeld door het 'Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2013 houdende uitvoering van het decreet van 18 november 2011 tot regeling van het bewijs van taalkennis, vereist door de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966'. Hierdoor vallen heel wat mensen uit de boot en dit staat haaks op de vaststelling dat werk een belangrijke factor is voor een snelle en duurzame integratie.

Gezien medewerkers van lokale besturen in een politieke context werken is integriteit een belangrijke waarde. Hoewel we misschien denken dat integer handelen een karaktertrek is die je kan toetsen bij de aanwerving, blijkt dat vooral de context en de organisatie zelf ervoor zorgen of iemand moreel juiste beslissingen neemt. Het is de verantwoordelijkheid van de overheidsorganisatie om mensen veiligheid en bescherming te bieden bij de risico's die ze lopen in de uitoefening van hun functie of ambt. Die risico's hebben te maken met geld, macht, kennis(monopolie), geweld(monopolie), afhankelijkheid, emotionele betrokkenheid, dubbele pet... Ze hebben allemaal gemeen dat mandatarissen of ambtenaren misschien niet meer in volledige

onafhankelijkheid (en dus in het algemeen belang) een beslissing kunnen nemen. Ze opsporen, in kaart brengen en ermee leren omgaan vormt de uitdaging van elke werkgever.

Iedere medewerker wordt geconfronteerd met lastige situaties waarbij hij rechten, belangen en verwachtingen moet afwegen. Dat is de kern van een integere beslissing. Het is belangrijk dat een organisatie ondersteuning biedt om daarmee om te gaan: op een laagdrempelige manier en in vertrouwen lastige zaken kunnen melden en bespreken, hen laten oefenen in het omgaan met vaak voorkomende lastige kwesties,...

## 2. Strategie

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.

Het addendum diversiteit en inclusie wil met diverse acties een antwoord bieden op deze uitdagingen. Met betrekking tot instroom ligt de focus enerzijds op een pilootproject rond 'duurzaam en inclusief rekruteren'. Anderzijds gaat heel veel aandacht naar de uitwerking van reïntegratietrajecten omdat daar nog heel veel potentieel is om mensen terug aan de slag te krijgen. Op het nog op te maken actieplan zal in die zin heel veel nadruk liggen op sensibilisering, niet alleen bij de medewerkers maar ook bij het management(team) en de lokale beleidsmakers.

Wat retentie betreft is de ondersteuning rond integriteitsvraagstukken een belangrijk element. Ook conflicten rond potentieel discriminerende handelingen maken hier deel van uit.

In de leiderschapstrajecten (zie ook sectorconvenant) zal het thema diversiteit, non-discriminatie en inclusie meegenomen worden.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<b>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	<p>Gedurende de convenantperiode worden 100 medewerkers rond het thema non-discriminatie, diversiteit en inclusie bereikt via de trajecten rond integriteitsbeleid, vormingen rond diversiteit, inclusie en antidiscriminatie, de actie rond duurzaam en inclusief rekruteren en het opleidingsaanbod rond re-integratie.</p> <p>In de verschillende trajecten en vormingen gaan we interactief aan de slag, waarbij het niet alleen de bedoeling is om informatie over te brengen maar ook om de besturen actief te begeleiden in een veranderingsproces. Concreet betekent dit dat ze interne procedures wijzigen of uitwerken in functie van verdere inclusie.</p>

<p><b>Resultaatsverbintenis 2 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>Gedurende de convenantperiode worden 100 medewerkers rond het thema non-discriminatie, diversiteit en inclusie bereikt via een sensibiliserende studiedag, waarbij we vooral informatie willen overbrengen aan de deelnemers.</p> <p>Naast de resultaten van de nulmeting staan we ook stil bij de definitie van discriminatie en enkele mechanismen van onbewuste discriminatie.</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 3 (=optioneel)</b> ...</p>	<p>De sector organiseert integriteitstrajecten voor minstens 3 doelgroepen medewerkers met een kwetsbare functie bij lokale besturen en bereikt hiermee minstens 15 lokale besturen</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 4 (=optioneel)</b> ....</p>	<p>De sector voorziet een opleidings- en ondersteuningstraject rond re-integratie. Doorheen de verschillende varianten worden minstens 20 lokale besturen bereikt, waarvan er ook minstens 5 een concreet plan rond reïntegratie implementeren.</p>

## ACTIEPLAN

<p><b>Actie 1:</b> De sector investeert in trajecten rond integriteitsbeleid op verschillende niveaus van de organisatie.</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> Een integriteitsbeleid kan bijdragen aan het bevorderen van een cultuur van integriteit en transparantie binnen een organisatie. Dit leidt tot een verhoogde medewerkerstevredenheid en een betere dienstverlening.</p> <p>Opleidingen rond ethiek en integriteit richten zich op het naleven van wet- en regelgeving en het voorkomen van schendingen van wetten en beleid. Ze richten zich op het implementeren van preventieve maatregelen en het ontwikkelen van beleid en processen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Governance &amp; Integrity</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector organiseert integriteitstrajecten voor minstens 3 doelgroepen bij lokale besturen. Mogelijke doelgroepen zijn medewerkers ruimtelijke ordening, medewerkers van de financiële dienst, maatschappelijk werkers, personeelsverantwoordelijken,... Het gaat om functies waar mogelijks integriteitsrisico's aan vast hangen: contacten met derden, belangenvermenging, contact met geld, contact met belangrijke informatie, gebruik van middelen, monopoliepositie,.. De sector wil 15 lokale besturen bereiken.</p>
--	---

<p><b>Actie 2:</b> De sector neemt deel aan de Week van de Geletterdheid door inclusieve, toegankelijke communicatie mee te promoten.</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> De publicatie rond inclusieve communicatie op de werkvloer wordt mee gepromoot tijdens de week van de geletterdheid zodat deze tool breder kan worden ingezet en inspirerend kan zijn voor lokale besturen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> VOCVO, Departement Onderwijs, Ligo</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector maakt van deze week gebruik om intensief te sensibiliseren rond inclusieve communicatie op de werkvloer.</p>

<p><b>Actie 3:</b> De resultaten van de nulmeting worden besproken binnen de werkgroep rond de nulmeting en uitgebreid toegelicht binnen de sector via een communicatie-campagne.</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 type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De resultaten van de nulmeting worden uitgebreid toegelicht binnen de sector met als doel de sector te sensibiliseren rond het thema 'non-discriminatie'. Diverscity gaat met de resultaten aan de slag in de vorm van een sectoraal inclusief actieplan dat inzet op het wegwerken van discriminatie en onbewuste uitsluitingsmechanismen in samenwerking met de lokale besturen en dat als inspiratie kan dienen voor lokale besturen die met het thema aan de slag willen gaan.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> The Vigor Unit, AP Hogeschool</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De nulmeting wordt afgerond in augustus 2023. In diezelfde periode wordt gekeken om de huidige werkgroep te verbreden naar verantwoordelijken en medewerkers van de personeelsdiensten van lokale besturen en externe organisaties met diepgaande expertise over de thema's non-discriminatie en inclusie. Eind september en oktober 2023 zetten we in op een communicatiecampagne over de nulmeting via:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) voorstelling van de resultaten aan de bredere werkgroep non-discriminatie en inclusie (timing: oktober 2023);</li> <li>2) een presentatie van de resultaten aan de VVSG directie en de sociale partners (timing: oktober 2023);</li> <li>3) een netwerkdag HR divers personeelsbeleid georganiseerd in samenwerking met AP Hogeschool Antwerpen voor lokale besturen op 9 november 23 (doel = 100 deelnemers);</li> <li>4) een uitgebreide toelichting van de resultaten van de nulmeting en de toekomstige stappen m.b.t. het sectoraal actieplan via onze nieuwsbrief, via onze sociale media, via de website en via de VVSG website. Tussen eind oktober en eind november plannen we 1 tot 2 dagen in om met de bredere werkgroep na te</li> </ol>

	<p>denken rond acties voor de opmaak van het sectoraal actieplan.</p> <p>In december kloppen we het sectoraal actieplan af en dit zal worden afgetoetst bij de VVSG directie en de sociale partners. Vanaf januari 2024 is het de bedoeling om met het sectoraal actieplan aan de slag te gaan en de lokale besturen hierrond te sensibiliseren (2024-2025).</p> <p>Het actieplan gebaseerd op de resultaten van de nulmeting wordt ingediend bij het Departement WSE tegen eind december 2023.</p>
--	---

<p><b>Actie 4:</b> De sector zal inzetten op het verhogen van de kennis rond discriminatie en de aanpak ervan bij 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 type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Diversity blijft inzetten op vormingen rond de thema's diversiteit, inclusie en anti-discriminatie en promoot actief de tools die uitgewerkt zijn binnen de sector zoals de sectorale gedragscode non-discriminatie. Ook binnen de bestaande vormingsfondsen wordt extra aandacht besteed aan het thema diversiteit en non-discriminatie.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Unia, Werplekarchitecten, Agentschap Integratie en Inburgering</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector voorziet een opleidingstraject over de diverse aspecten rond de aanpak van discriminatie.</p>

<p><b>Actie 5:</b> De sector start een pilootproject rond 'duurzaam en inclusief rekruteren'.</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 type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Binnen dit project kunnen een aantal thema's centraal staan zoals toegankelijke vacatures leren ontwikkelen en verspreiden en een inclusief en laagdrempelig rekruteringsproces verder ontwikkelen die de talenten van elke kandidaat centraal stellen (visie ontwikkelen op een inclusieve en duurzame rekrutering, bewust worden van de (interne) nood aan een doelgroepenbeleid (gender, lgbtqia+, langdurig zieken, mensen met een beperking, leeftijd, etniciteit) om een diverse groep aan talenten te kunnen aantrekken en behouden.</p> <p>Omwille van de krappe arbeidsmarkt ligt hier nog heel wat potentieel.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Externe dienstverleners (met academische achtergrond)</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Dit project mikt op 5-7 lokale besturen die individueel begeleid worden rond het thema en die collectief participeren aan een reeks lerende netwerkmomenten.</p>

	De resultaten van dit project worden verzameld in een toolbox die breder inzetbaar zal zijn naar alle lokale besturen.
--	--

<p><b>Actie 6:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale actie 'Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten'.</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 type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Serv, Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>

<p><b>Actie 7:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale actie met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</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 type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellings-mogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen in de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe de sector hieraan kan tegemoetkomen. We mikken hierbij op volgende intermediairs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cel deelname aan de samenleving Fedasil</li> <li>• OCMW trajectbegeleiders werk VVSG</li> <li>• ESF outreach en activering (WPA)</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> SERV, VDAB en partnerorganisaties, werkplekarchitecten, dienst inburgering en integratie, dienst activering OCMW, projecten outreach en activering, Fedasil, Europa WSE 500 projecten en andere sectorfondsen</p>



	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector informeert begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector. Het sectorfonds onderzoekt hoe het kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.</p>
--	--

<p><b>Actie 8:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale actie 'Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij'.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector financiert of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden.</p> <p>De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector financiert of promoot dit aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening of vanuit discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (bv analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank).</p> <p>Inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Info: wat is discriminatie?</li> <li>• Anoniem solliciteren</li> <li>• Breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten</li> <li>• Objectief selecteren</li> <li>• Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer</li> </ul> <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners voor intensievere begeleiding bv: het begeleidingsaanbod van de Europa WSE -500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> SERV, Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen.</p>
---	---

<p><b>Actie 9:</b> De sector werkt mee aan de intersectorale initiatieven rond diversiteit, non-discriminatie en inclusie.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We bekijken de mogelijkheden om deel te nemen aan de intersectorale campagnes 'onderneemvoordereen' en het charter rond inclusief ondernemen. We werken mee aan de diverse</p>
--	--

Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	initiatieven om het thema diversiteit meer bespreekbaar te maken.
	<b>Betrokken partners:</b> SERV en andere sectoren
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector neemt actief deel aan de intersectorale netwerken.

<b>Actie 10:</b> De sector ondersteunt lokale besturen bij de uitwerking van re-integratietrajecten, zowel juridisch als op het vlak van arbeidsorganisatie.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Binnen dit project voorzien we een ruim aanbod voor de lokale besturen met verschillende varianten. In de 'small'-versie bieden we een opleidingsaanbod aan in verschillende modules aan (rechtspositieregeling en re-integratie, het handelingskader/ re-integratieplan, re-integratie als onderdeel van duurzaam aanwezigheids-beleid, hoe voer ik een preventief welzijnsbeleid,...) waarbij we ook aandacht hebben voor specifieke situaties (bv. aan de slag met autisme, terug aan het werk na kanker, werkhervatting na burn-out,...). In deze versie kunnen ook meerdere modules gevolgd worden. In de 'medium'-versie voorzien we collectieve werktafels, waarbij personeelsverantwoordelijken onder begeleiding een eigen re-integratiebeleid uitwerken op maat van hun bestuur en dit ook voorstellen aan andere deelnemende besturen. In de 'large'-versie voorzien we collectieve sessies gekoppeld aan individuele begeleiding ter plaatse in het lokaal bestuur zodat ook de effectieve implementatie van een beleid gebeurt. De verschillende varianten moeten toelaten dat zoveel mogelijk besturen een concrete actie ondernemen, waarbij rekening gehouden wordt met de specifieke noden en mogelijkheden van elk lokaal bestuur. Binnen dit project bekijken we ook de mogelijkheid om de opleiding tot jobcoach (zie actie 2 in het sectorconvenant) te vertalen naar een jobcoach die medewerkers na een lange afwezigheid kan bijstaan. Doorheen het traject hebben we ook aandacht voor de bijzondere situatie van statutaire ambtenaren en de specifieke regeling rond beschikbaarheid.
	<b>Betrokken partners:</b> Add Spice, VDAB, ABB, oMvorming
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector voorziet een intensief traject om besturen te ondersteunen met als doel een maximale re-integratie van langdurig zieken. Doorheen de verschillende varianten worden minstens 20 lokale besturen bereikt, waarvan er ook

	minstens 5 een concreet plan rond re-integratie implementeren.
--	--

**Artikel 5.** Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023** en eindigt per **30 juni 2025**.

**Artikel 6.** De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 7.** 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 addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

**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 op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

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