

Vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- / non-profitsectoren voor de periode 2011 tot 2015

VIA 4

Tussen de vertegenwoordigers van

- de Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie "Vereniging voor Social Profit Ondernemingen" (Verso);
- de drie representatieve vakbonden van de verschillende sectoren
- de Vlaamse Regering als subsidiërende overheid

is op 2 december 2011 het hiernavolgend vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- / non-profitsectoren (VIA 4) voor de periode 2011 tot 2015 voor de werknemers binnen de private sector gesloten.

De werkgeversvertegenwoordiging

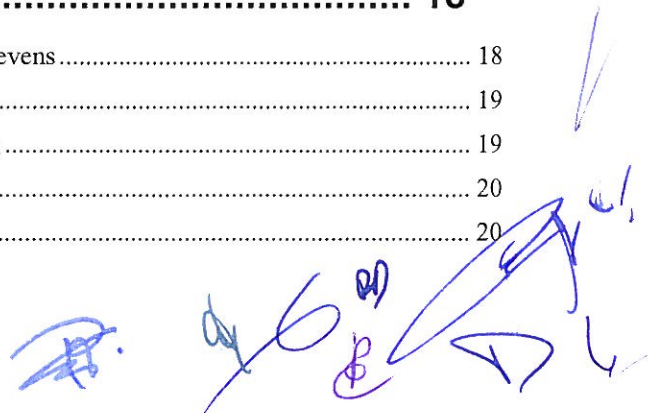
De werknemersvertegenwoordiging

Namens de Vlaamse Regering

VIA 4 – akkoord - dd 2/12/2011

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Intersectorale kwaliteitsmaatregelen	5
2.1	Managementondersteuning	5
2.2	Functieclassificatie	6
2.3	Combinatie arbeid en gezin	7
2.3.1	Harmonisering 2,5 conventionele verlofdagen 35-44j	7
2.3.2	Harmonisatie en verbetering van de sectorale stelsels tijdscrediet en loopbaanvermindering	8
2.3.3	Mogelijkheid tot drie weken aaneensluitende vakantie	8
2.4	Arbeidsvoorwaarden	8
2.4.1	Stabiliteit in arbeidsovereenkomsten	8
2.4.2	Screening werkdrukproblemen	8
2.4.3	Versterking arbeidsvolume	9
2.5	VTO	9
2.5.1	Opleiding en vorming, instroom en doorstroom	9
2.5.2	Actualiseren van de vormings- en opleidingsmogelijkheden voor werknemersafgevaardigden	11
2.6	Kwalitatieve versterking werknemersvertegenwoordiging	11
2.7	Een verantwoorde inzet van gemeenschapsmiddelen voor zorg en welzijn	11
3	Intersectorale maatregelen koopkracht	12
3.1	Tweede pensioenpijler	12
3.2	Opbouw van eindejaarstoelage naar 13 ^e maand	13
3.2.1	Concrete stap VIA 4	13
3.2.2	Toepassingsgebied van de berekening	14
4	Sectorale maatregelen uitbreiding	14
5	Sectorale maatregelen kwaliteit	15
5.1	Sector Gezinszorg (PC 318)	15
5.2	Sector VAPH (PC 319)	16
5.3	Sector Jongerenwelzijn (PC 319)	16
5.4	Sector Kinderopvang (PC 331)	16
5.5	Sector Sociale economie (PC 327 en PC 329)	17
6	Monitoring en evaluatie	18
6.1	monitoring - gegevensverzameling tewerkstellingsgegevens	18
6.2	monitoring - opvolging VIA 4	19
6.2.1	Opvolging maatregelen managementondersteuning	19
6.2.2	Opvolging maatregelen kwaliteit	20
6.2.3	Opvolging uitvoering akkoord	20



6.2.4	Evaluatie akkoord.....	20
7	Sociale vrede	21
8	Bijlagen	21
8.1	Budgettaire overzichtstabel.....	21
8.1.1	Intersectorale maatregelen.....	21
8.1.2	Sectorale maatregelen kwaliteit.....	21
8.1.3	Sectorale maatregelen uitbreiding	22
8.2	VIA 4 – Jobcreatie	22
8.3	VIA 4 VTE – tabel.....	23
8.4	Toelichting m.b.t. de Werkbaarheidsbarometer.....	25
8.5	Loonparameter	28
8.6	Protocol van akkoord dd 21/2/2011 inzake de PR/PN problematiek.....	29

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials or marks.

1 Inleiding

De onderhandelaars van de werkgevers (de Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie "Vereniging voor Social Profit Ondernemingen" (Verso)), de werknemers (de drie representatieve vakbonden van de verschillende sectoren) en de Vlaamse Regering als subsidiërende overheid hebben op 23 september 2011 na maandenlange onderhandelingen een akkoord bereikt voor het **vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- / non-profitsectoren (VIA 4) voor de periode 2011 tot 2015**, voor de werknemers binnen de private sector. Voor de publieke VIA-sectoren moeten de onderhandelingen nog gevoerd worden in het bevoegde subcomité C1.

Dit akkoord sluit daarmee aan bij het gebruik om voor de Vlaamse social- / non-profitsectoren elke vijf jaar een collectief sociaal akkoord te sluiten voor alle personeelsleden uit de sectoren die onder de Vlaamse bevoegdheid vallen.

Het akkoord heeft betrekking op 107.923,85 VTE, of zo'n 150.000 medewerkers uit onder andere de zorg voor personen met een handicap, de bijzondere jeugdzorg, het algemeen welzijnswerk, de kinderopvang, de centra geestelijke gezondheidszorg, het sociaal-cultureel werk, de beschutte en sociale werkplaatsen, de lokale diensteneconomie, de gezinszorg en aanvullende thuiszorg. 82% daarvan werkt in de private sector.

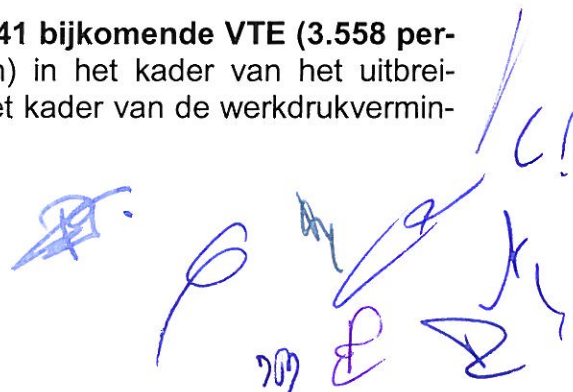
De Vlaamse Regering heeft bij haar aantreden van de versterking van de welzijnssector een speerpunt van haar beleid gemaakt, wat in tijden van budgettaire krapte niet evident is. Het akkoord speelt in op de ambities van Vlaanderen in Actie, de engagementen die de Vlaamse Regering en de sociale partners binnen dat kader hebben aangegaan in het Pact 2020.

De sociale partners en de Vlaamse Regering willen mede via het VIA 4 akkoord voor de periode 2011-2015 een antwoord geven op de vergrijzingsproblematiek bij het personeel van de Vlaamse VIA sectoren, de actuele zorgnoden in de betrokken sectoren via een kwaliteitsvolle dienstverlening. De regering doet dit binnen een langetermijnvisie en de beschikbare budgettaire middelen.

Voor het totale pakket aan maatregelen in de private en openbare social- / non-profit sector is op kruissnelheid een budget van 210,5 miljoen euro vrijgemaakt voor uitbreidingsbeleid, kwaliteitsmaatregelen en koopkracht. Voor de private sector gaat het op kruissnelheid om volgende bedragen:

- Intersectorale maatregelen (managementondersteuning, kwaliteit en functieclassificatie): 12.162.720,53 euro
- Koopkracht: 62.165.902,00 euro
- Sectorale maatregelen kwaliteit: 35.619.922,49 euro
- Sectorale maatregelen uitbreiding: 82.458.077,00 euro

Het akkoord zorgt ook voor **jobcreatie. In totaal 2.541 bijkomende VTE (3.558 personeelsleden):** 2.190 VTE (3.067 personeelsleden) in het kader van het uitbreidingsbeleid en 351 VTE (492 personeelsleden) in het kader van de werkdrukvermindering.



Het akkoord biedt antwoorden op de uitdagingen van morgen en komt tegemoet aan de bekommernissen van alle onderhandelende partners. Het evenwichtig geheel van acties en maatregelen

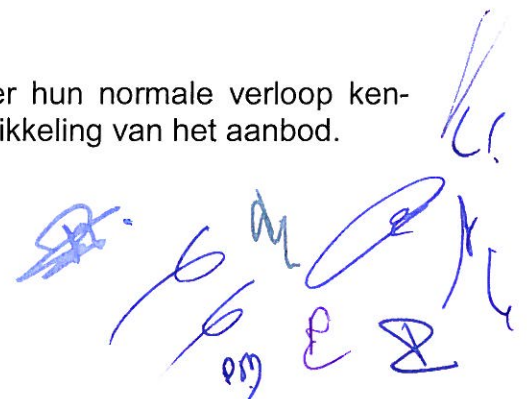
- maakt in het kader van het **uitbreidings**beleid verdere groei van het aanbod mogelijk;
- ondersteunt die groei door het aantrekken van geschikt personeel mogelijk te maken door de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden in de sector aantrekkelijk te houden en/of te maken. Het zoekt naar allerlei maatregelen van **kwaliteitsverbetering**. Vermindering van werkdruk en verhogen van de managementondersteuning met bijzondere aandacht voor de kleine ondernemingen maken hier deel van uit;
- stimuleert en waardeert de blijvende inzet van het personeel door, ondanks de beperktheid van de budgetten, toch een inspanning te doen naar **koopkracht** verhoging.

Meer concreet leidt dit akkoord tot meer middelen en ruimte voor sociaal ondernemen en verantwoord management met name voor het HR-beleid. Het versterkt op die manier de positie van de social- / non-profitondernemingen op een sterk veranderende arbeidsmarkt. Het omvat belangrijke maatregelen voor jobcreatie om de dienstverlening uit te breiden, maar ook om de kwaliteit van het dienstenaanbod te garanderen. Het is gericht op de toekomstige uitbouw van een meer performant HR-beleid door het uittekenen van een systeem van functieclassificatie. Deze functieclassificatie creëert een objectieve basis die toelaat om in een latere fase werk te maken van een verbeterd vormings-, loopbaan- en beloningsbeleid. Het akkoord zal werken in de Vlaamse social- / non-profitsectoren aantrekkelijker maken door een meer werkbaar werk, een betere combinatie van werk en gezin en door een verhoging van de koopkracht. Daarbij zetten alle werknemers een gelijkaardige stap naar een volwaardige dertiende maand.

Anderzijds wordt de harmonisering tussen de verschillende VIA-sectoren voortgezet, onder meer wat het tijdskrediet en loopbaanonderbreking betreft. Zulke harmonisering zal leiden tot een betere mobiliteit tussen de sectoren. In het akkoord worden belangrijke maatregelen genomen voor vorming, training en opleiding zowel van bestaand personeel als van potentiële kandidaten. Ook de toeleiding tot een aantal knelpuntfuncties wordt verbeterd. Dit zal effecten hebben op de instroom en de doorstroom in de sectoren. Een screening zal de problematiek van werkdruk objectiveren en beheersbaar maken en aangeven waar concrete maatregelen op het vlak van kwaliteit en personeelsnormering/personeelsinzet nodig zijn. Op basis van een onderzoek worden voorstellen ontwikkeld om in een eerste aanzet een antwoord te bieden op de problematiek van een maximaal behoud van het arbeidsvolume. Dit moet er toe bijdragen om capaciteitsproblemen, ontstaan door de vergrijzing van medewerkers, op te vangen. Er zijn ook maatregelen voor een versterking van de sociale democratie.

Ten slotte maakt dit akkoord niet alleen werk van de opvolging van de uitvoering van het akkoord, maar ook van de effecten ervan. Hierbij streven de onderhandelingspartners naar een gebruik van gekende bronnen en een beperking van de administratieve lasten.

De aangepaste subsidiëringmechanismen zullen verder hun normale verloop kennen, in functie van de inflatie, de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod.



2 Intersectorale kwaliteitsmaatregelen

2.1 Managementondersteuning

In het kader van de intersectorale kwaliteitsondersteunende maatregelen, maakt de Vlaamse regering een budget vrij van 8.738 Keuro voor managementondersteuning. Deze middelen zullen grotendeels op ondernemingsniveau ingezet worden voor het uitbouwen en optimaliseren van een modern en competentiegericht HR-beleid met als doel positieve effecten te genereren op het vlak van instroom, doorstroom en retentie van kwaliteitsvolle en gemotiveerde werknemers. Aanvullend wordt een intersectorale ondersteuning voorzien.

Onder een modern HR-beleid wordt één of meer van volgende actielijnen verstaan:

- een beleid van competentie management in combinatie met een doordacht VTO-beleid
- een leeftijdsbewust personeelsbeleid
- aandacht voor de werkbaarheid van de jobs
- een diversiteitsbeleid, inzonderheid een beleid m.b.t. personen met een divers etnisch-culturele achtergrond en personen met een (arbeids)handicap en het ondersteunen van de competentie om daarmee om te gaan
- een innovatieve arbeidsorganisatie
- aftoetsen van de mogelijkheden van functiedifferentiatie
- de loopbaanbegeleiding van de medewerkers

De middelen worden lineair, in verhouding tot het aantal tewerkgestelde werknemers (VTE) toegekend à rato van 99,14 euro/VTE:

- 93 euro/VTE aan de organisaties langs de geëigende financieringskanalen van de verschillende sectoren. De organisaties kunnen deze middelen autonoom inzetten in functie van de uitbouw en het optimaliseren van de hierboven vermelde actielijnen van een modern HR-beleid.
- 6,14 euro/VTE aan Verso t.b.v. de in de laatste alinea van dit punt omschreven ondersteuning van inzonderheid de kleinere ondernemingen.

De overheid en de sociale partners ondersteunen de ondernemingen hierbij door diverse instrumenten ter beschikking te stellen. Ook zullen de werkgeversorganisaties samenwerkingsverbanden tussen ondernemingen aanmoedigen waardoor de inzet van de middelen kan geoptimaliseerd worden.

Verso zal, in overleg met haar samenstellende federaties een actieplan uitwerken opdat de ondernemingen met de middelen van dit VIA een betekenisvolle stap naar een adequate HR-ondersteuning kunnen zetten. Dit actieplan zal in een ondersteuningsaanbod t.a.v. de kleinere ondernemingen voorzien en kan in de uitwerking verschillende vormen aannemen.

Dit engagement van Verso kadert in de rol die Verso opneemt inzake de ondersteuning van het sociaal ondernemerschap. Deze ondersteuning sluit sterk aan op de Vlaamse beleidslijnen inzake het competentiebeleid, de aanmoediging van innovatief ondernemen en de ondersteuning van goed bestuur.



2.2 Functieclassificatie

Er wordt een nieuwe intersectorale analytische functieclassificatie uitgewerkt op basis van het model en de methode ontwikkeld door IF.IC (Instituut voor Functieclassificatie), dat van toepassing wordt gemaakt op alle sectoren die ressorteren onder het VIA.

De sociale partners zullen, met de steun van de Vlaamse overheid, een functieclassificatie voor de Vlaamse VIA-sectoren opstellen met het oog op een verbeterd werving- en selectiebeleid, vormingsbeleid, competentieontwikkeling, organisatieontwikkeling, loopbaan- en beloningsbeleid.

De opdracht om deze functieclassificatie uit te werken wordt toevertrouwd aan een paritair beheerde structuur die in alle geledingen en fazen deze opdracht, inclusief de opvolging ervan, opneemt.

De intersectorale functieclassificatie is gebaseerd op de beschrijving van de functies en op een objectieve en onderbouwde weging. Bij de uitwerking van de functieclassificatie zal enerzijds zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van opgebouwde expertise, en anderzijds waar nodig de verdere uitwerking en concretisering plaatsvinden om te beantwoorden aan specifieke VIA-sectoren, functies of bepaalde werknemerscategorieën.

Deze nieuwe intersectorale functieclassificatie wordt, in uitvoering van het VIA-akkoord, als geheel gevalideerd door de sociale partners van het akkoord en bij collectieve arbeidsovereenkomst gevalideerd als sectorale functieclassificatie door de betrokken paritaire comités van de VIA-sectoren.

De betrokkenheid van de Vlaamse Regering bij de totstandkoming van de nieuwe intersectorale functieclassificatie wordt als volgt georganiseerd:

- De sociale partners bezorgen alle documenten van de stuurgroep aan het opvolgingssecretariaat voor het VIA 4 akkoord.
- De vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering kan t.a.v. mijlpaalbeslissingen van de stuurgroep opmerkingen en bekommernissen formuleren binnen een termijn van 14 dagen na ontvangst van de documenten;
- Nadat de nieuwe intersectorale functieclassificatie door de sociale partners als geheel werd gevalideerd, wordt deze ter goedkeuring en validatie aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

Er wordt in functie van de looptijd van het VIA-akkoord een duidelijke planning van de werkzaamheden opgemaakt, met als te bereiken doelen:

Op korte termijn

- de volledige uitwerking en validering van de functieclassificatie,
- de verzekering van opvolging en onderhoud van de nieuwe functieclassificatie, zodat de actualiteitswaarde ervan behouden blijft, herwegingen of wegingen van nieuwe functies in een coherent geheel mogelijk zijn op basis van overeengekomen procedures,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

Op lange termijn

- het vormgeven van het "loonhuis" dat geënt is op deze functieclassificatie. Onder loonhuis wordt verstaan: de ontwikkeling van een globale, aangepaste baremieke structuur van objectiveerbare remuneratie, met onder meer evenwichten tussen alle functies onderling en het bepalen van de structuur van correcte loonspanningen.
- In voorbereiding van de vormgeving van het loonhuis kunnen de sociale partners onder meer overgaan tot een loonstudie en een benchmarking, waarbij ook de problematiek van de harmonisering van de anciënniteitsregels in alle VIA-sectoren in kaart gebracht wordt.
Met betrekking tot de concrete invoering van een loonhuis neemt de Vlaamse regering door de ondertekening van het VIA 4 akkoord geen engagement op.

De uitwerking van een nieuwe intersectorale functieclassificatie is noodzakelijk om een samenhangend en evenwichtig geheel te bereiken voor alle functies in de VIA-sectoren.

Om een geïntegreerd beleid te kunnen voeren is een intersectorale en geïntegreerde functieclassificatie een noodzakelijk basisinstrument.

Het ontwerpen en bewaren van een coherent geheel over de beleidsdomeinen en activiteiten heen, is onontbeerlijk om versnipperingen en scheefgroei te vermijden waardoor hindernissen voor mobiliteit tussen functies en sectoren zoveel mogelijk worden voorkomen of weggewerkt.

Weging en objectiveerbaarheid leiden tot de weergave van de werkelijke zwaarte en tot de juiste situering van de functies. Dat vereist een geactualiseerde en bovendien dynamische functieclassificatie, aangezien ook de functies en de activiteiten in de sectoren sterk geëvolueerd zijn en ook in de toekomst in ontwikkeling moeten kunnen blijven.

Met een nieuwe intersectorale functieclassificatie wordt gestreefd naar het tot stand brengen, behouden en vrijwaren van harmonisatie in alle VIA-sectoren.

Om de mobiliteit tussen functies en sectoren mogelijk te maken en te verbeteren worden de evoluties op het vlak van de vernieuwde functieclassificatie in de federale gezondheidssectoren opgevolgd. Die belangrijke afstemming en compatibiliteit niet nastreven zou immers betekenen dat er op korte termijn scheefgroei en onverenigbaarheid ontstaat waardoor de inzetbaarheid van werknemers zou afnemen of moeilijker worden in plaats van ze te bevorderen.

De Vlaamse overheid zet vanaf 2012 jaarlijks een recurrent bedrag in van 500.000 euro voor de uitvoering van deze maatregel, met prioriteit voor de uitvoering van de maatregelen op korte termijn, waarbij de sociale partners van de private VIA sector zich engageren om op dit vlak samen te werken met de sociale partners van de publieke VIA sector voor de gemeenschappelijke functies.

2.3 Combinatie arbeid en gezin

2.3.1 Harmonisering 2,5 conventionele verlofdagen 35-44j

2,5 dagen voor de doelgroep en omkadering beschutte werkplaatsen met de bestaande regeling sociale werkplaatsen.

Handwritten blue ink notes and signatures at the bottom right of the page. The notes include a large 'U!' at the top right, a circled 'a' in the middle, and several other illegible scribbles and initials below it.

2.3.2 Harmonisatie en verbetering van de sectorale stelsels tijdskrediet en loopbaanvermindering

De sociale partners engageren zich om in alle VIA-sectoren in een sectoraal collectief kader te voorzien (cao), waarin het recht wordt bepaald op voltijds of halftijds tijdskrediet voor 5 jaar gedurende de loopbaan, waarvan het tweede jaar na ten vroegste 5 jaar anciënniteit, het derde jaar na ten vroegste 10 jaar anciënniteit en het vierde en vijfde jaar na toestemming van de werkgever. Anciënniteit heeft hier betrekking op het aantal jaren dienst in de organisatie.

Het directiepersoneel heeft geen automatisch recht op tijdskrediet, zij kunnen er slechts gebruik van maken met akkoord van de werkgever.

De inschrijving in dit VIA akkoord heeft niet de bedoeling om afbreuk te doen aan gunstiger bepalingen in bestaande cao's.

2.3.3 Mogelijkheid tot drie weken aaneensluitende vakantie

De werkgeversfederaties die ressorteren onder het VIA roepen hun leden op om maximale inspanningen te leveren om in te gaan op de vraag van medewerkers die drie weken aaneensluitende hoofdvakantie wensen op te nemen, zonder dat dit de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang brengt.

2.4 Arbeidsvoorwaarden

2.4.1 Stabiliteit in arbeidsovereenkomsten

De sociale partners willen dat, wanneer er extra tewerkstellingsuren in de organisatie beschikbaar komen, voorrang gegeven wordt aan deeltijdse werknemers die hun arbeidsduur wensen te verhogen, in zoverre dit overeenkomt met de gevraagde competenties voor de betreffende functie en in zoverre dit tegemoet komt aan de organisatorische vereisten. In dit kader roepen de werkgeversfederaties die ressorteren onder het VIA hun leden op om hier werk van te maken.

De sociale partners willen in contractuele stabiliteit voorzien voor zo veel mogelijk werknemers. In dit kader roepen de werkgeversfederaties die ressorteren onder het VIA hun leden op om werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voorrang te geven bij de aanwerving van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de organisatie in zoverre dat kan volgens de gevraagde competenties voor de betreffende functie en in zoverre dit tegemoet komt aan de organisatorische vereisten.

2.4.2 Screening werkdrukproblemen

De overheid en de sociale partners zullen de problematiek van de werkdruk objectiveren en beheersbaar maken.

Daartoe wordt door de overheid en de sociale partners een screening opgezet in de sectoren en werkvormen om specifieke werkdrukproblemen in functie van kwaliteit (van leidinggeven, personeelsrelaties, dienstverlening, ...) en personeelsnormeringen/personeelsinzet te bepalen.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

De overheid en de sociale partners engageren zich om op basis van de resultaten van de screening mogelijke oplossingen en prioriteiten in kaart te brengen met het oog op verdere besluitvorming.

Bij de ontwikkeling van nieuwe sectorale regelgeving zal in de voorbereidende fase bij de sociale partners afgetoetst worden in welke mate er niet meegenomen effecten zijn op werkdruk en personeelsnormeringen/personeelsinzet. Deze aftoetsing zal georganiseerd worden zonder verhoging van de globale planlast¹ en zonder het verlengen van de doorlooptijd.

2.4.3 Versterking arbeidsvolume

Als gevolg van o.a. de vergrijzing van de medewerkers in de sector en het uitbreidingsbeleid zal er zich de komende jaren een capaciteitsprobleem stellen. Het toenemend aantal medewerkers dat (al dan niet vervroegd) uitstroomt zal moeten worden vervangen. Daarnaast is er de toename van het aantal medewerkers met leeftijdsgelinkte verlofrechten. Ook voor deze toenemende groep medewerkers moeten er vervangers worden gezocht. Deze zoektocht naar medewerkers speelt zich bovendien af in een arbeidsmarkt met knelpuntberoepen.

De sociale partners en de overheid zullen onderzoeken op welke wijze de komende jaren het arbeidsvolume kan worden verhoogd om op deze wijze een antwoord te kunnen bieden op de capaciteitsproblemen en zo een kwalitatieve dienstverlening te blijven garanderen. Er zal, met respect voor het sociaal overleg, worden onderzocht op welke wijze innovatieve arbeidsorganisatie, het verhogen van de werkbaarheid, het verhogen van de tewerkstelling, de aantrekkelijkheid van de jobs en een mogelijke gewijzigde inzet van het huidig stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties hiertoe kan bijdragen.

De sociale partners engageren zich om de resultaten van het onderzoek te bespreken en voorstellen te formuleren in het voorjaar 2014.

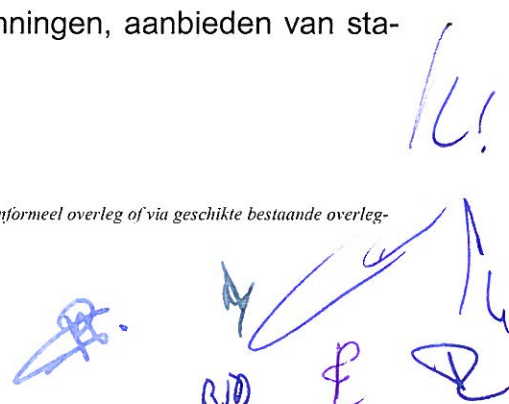
2.5 VTO

2.5.1 Opleiding en vorming, instroom en doorstroom

De sociale partners en de overheid benadrukken dat opleiding en vorming essentiële bouwstenen zijn om de instroom en de doorstroom in de Via-sectoren te garanderen. Opleiding en vorming is een gedeelde verantwoordelijkheid van sociale partners en overheid en vraagt dan ook engagementen van elkeen, op diverse ogenblikken in de loopbaan. Schematische kunnen we deze wederzijdse engagementen als volgt samenvatten:

1. Kwalificerende opleidingen die toeleiden naar de Via-sectoren.
 - a. Engagement Overheid : Toeleiding tot opleiding in het bijzonder ter ondersteuning van kansengroepen.
 - b. Engagement sociale partners : toeleidingsinspanningen, aanbieden van stageplaatsen in de sectoren, begeleiding stages.

¹Met "zonder verhoging van de globale planlast" wordt bedoeld dat de aftoetsing zal gebeuren via ad hoc informeel overleg of via geschikte bestaande overlegstructuren en het niet de bedoeling is om bijkomende formele proceduurestappen in te bouwen



2. Bevorderen van Deeltijds leren/deeltijds werken om voor deze groepen een voltijds engagement te garanderen
 - a. Engagement Overheid : Voorzien van voldoende opleidingscapaciteit, Bekendmaking en toeleiding naar de Via-sectoren.
 - b. Engagement sociale partners : Het aanbieden van voldoende werkervaringsplaatsen, voorzien in alternatieve financiering loonkosten vanuit FBZ, financiering van de begeleidingskost.
3. Kwalificerende opleidingen voor werklozen die toeleiden naar de Via sectoren
 - a. Engagement Overheid : Toeleiding, voortrajecten en voorzien in voldoende opleidingscapaciteit.
 - b. Engagement sociale partners : voorzien in stageplaatsen aanbrengen van praktijkervaring.
4. Kwalificerende opleidingen voor werkenden om de doorstroom van kansengroepen te garanderen
 - a. Engagement Overheid : Voldoende opleidingscapaciteit
 - b. Engagement sociale partners : instroom van werkzoekenden (mits voldoende toeleiding) en financiering vervangende tewerkstelling

In het kader van dit laatste punt engageren de sociale partners zich om kwalificerende trajecten toegankelijk te maken voor werknemers uit de VIA sectoren en vervangende tewerkstelling voor de deelnemers aan deze trajecten te financieren vanuit de fondsen sociale maribel en/of risicogroepen.

Deze trajecten richten zich op de knelpuntberoepen bvb monitor in de sociale economie, zorgkundige – verpleegkundige, polyvalent verzorgende-zorgkundige.

Om de wederzijdse engagementen in bovenstaand schema uit te voeren gedurende de looptijd van het VIA 4 akkoord, zullen de overheid en de sociale partners, rekening houdend met de contouren van de sectorconvenant voor de social profit, jaarlijks concretiseren waar en voor welke functies voldoende opleidingscapaciteit nodig is én kan voorzien worden. Om die reden zullen bij dit overleg ook de diverse opleidingsverstrekkers betrokken worden. VIVO zal hierbij een coördinerende rol opnemen.

Met de sectorale middelen Werk en in samenhang met de inspanningen binnen de reguliere middelen van de VDAB, zullen de uitbreidingsmiddelen van het VIA 4 budget ingezet worden om opnieuw instroom voor werkzoekenden te voorzien via opleidingen polyvalent verzorgende/zorgkundige en verpleegkunde voor een totaal van 850 opleidingsplaatsen. Bijkomend wordt er een capaciteitsstijging voor de opleidingen verpleegkundigen voorzien van 100 opleidingsplaatsen voor werkzoekenden.

Om de opleidingsmogelijkheden, inzonderheid voor polyvalent verzorgende/zorgkundige en verpleegkundige te stimuleren en de middelen optimaal aan te wenden zal via VDAB ook ingezet worden op toeleidings- en sensibiliseringsacties voor werkzoekenden naar knelpuntberoepen in de zorg, retentie-aanpak tijdens de finaliteitsopleidingen; en het inplannen van bijkomende opleidingen i.f.v. regionale noden.

Handwritten blue ink notes and signatures at the bottom right of the page, including a large 'L!' and several illegible scribbles.

2.5.2 Actualiseren van de vormings- en opleidingsmogelijkheden voor werknemersafgevaardigden

De sociale partners engageren zich om in alle VIA-sectoren in een sectoraal collectief kader te voorzien (cao), waarin een krediet van 20 dagen op 4 jaar, per effectief mandaat (in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie), voor de vorming en externe activiteiten van de werknemersvertegenwoordiger(s) wordt bepaald. Dit krediet kan ook opgenomen worden door de vervanger(s).

De inschrijving in dit VIA akkoord heeft niet de bedoeling om afbreuk te doen aan gunstiger bepalingen in bestaande cao's.

2.6 Kwalitatieve versterking werknemersvertegenwoordiging

Er wordt een stelsel van syndicale premies ingevoerd voor de sectoren waar op vandaag geen stelsel bestaat (PC 331).

Er wordt een harmonisatie opgebouwd tussen de sectorale stelsels van de VIA-sectoren. De huidige financieringswijze wordt, waar nodig, aangepast om een geglobaliseerd beheer door de representatieve werknemersorganisaties mogelijk te maken. Hierbij zal geen afbreuk worden gedaan aan de huidige conventionele regelingen van de syndicale premies in de paritaire (sub)comités 319.01, 327.01 en 329. Voor het PC 318.02 wordt het huidig bedrag van de syndicale premies van de werknemers, gevat door het VIA-akkoord, overgedragen naar de daartoe voorziene beheersstructu(u)r(en) van de representatieve werknemersorganisaties.

De Vlaamse Regering voorziet voor de uitvoering van deze harmonisatie, beheersstructuur en transparantie m.b.t. de syndicale premie m.i.v. 2013 een recurrente jaarlijkse dotatie van 1.580.000 euro aan de daartoe voorziene beheersstructu(u)r(en).

2.7 Een verantwoorde inzet van gemeenschapsmiddelen voor zorg en welzijn

Zorg en welzijn voorzien voor de bevolking op basis van gemeenschapsmiddelen is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de overheid.

- De overheid engageert zich om in de regelgeving van gesubsidieerde zorginstellingen duidelijk te stellen dat het uitkeren van winst aan aandeelhouders geen kerndoelstelling kan zijn van deze door de overheid gesubsidieerde zorginstellingen.
- De Vlaamse regering en de sociale partners benadrukken dat de met gemeenschapsmiddelen verstrekte dienstverlening in zorgsituaties een aangepaste benadering vraagt en moet voldoen aan de overeengekomen kwaliteitseisen.

De Vlaamse regering bevestigt haar uitgangspunt vermeld in de overwegingen van het protocolakkoord van 14/12/2009 "betreffende de relatie tussen zorg- en bijstandsverleners van de erkende diensten voor thuishulp en beoefenaars van gezondheidszorgberoepen die werkzaam zijn in de thuiszorg"², met name dat de

² Sinds 2009 is de hier gebruikte terminologie aangepast

prestaties die worden gedekt door het betrokken protocol niet kunnen worden geleverd door personen actief in het kader van dienstencheques, noch door personen die hoofdzakelijk huishoudelijke en logistieke taken vervullen.

M.b.t. de inzet van de dienstencheques in zorg en welzijn, wil de Vlaamse Regering dat de formele adviesorganen (de SAR WGG en de SERV) m.b.t. de resultaten van de studie Pacolet, ten volle hun rol kunnen vervullen.

Na ontvangst van deze adviezen zal de functioneel bevoegde minister in dialoog gaan met alle betrokken partners. Op basis van de resultaten van deze dialoog zal de Vlaamse Regering de zich opdringende beleidskeuzes maken voor zover dit binnen de Vlaamse bevoegdheden kadert.

De Vlaamse Regering bevestigt het belang dat zij hecht aan de reguliere, gesubsidieerde aanvullende thuiszorg. Gedurende deze regeerperiode garandeert zij minstens het kwalitatieve en kwantitatieve behoud van het bestaande aanbod.

- In het kader van de arbeidsmigratie in de zorg- en welzijnsectoren engageren de Vlaamse regering en sociale partners zich om hierover een voorwaardenkader op te stellen.

3 Intersectorale maatregelen koopkracht

3.1 Tweede pensioenpijler

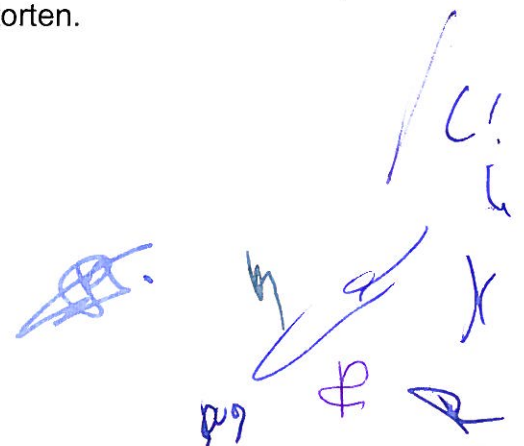
Om de tweede pensioenpijler verder uit te bouwen voorziet het VIA 4, bovenop de basisdotatie uit VIA 3, een jaarlijkse dotatie vanuit de Vlaamse Regering voor de jaren 2013, 2014 en 2015 ten belope van telkens 3.875.000 euro (geïndexeerd).

De recurrente dotatie vanaf 2016 (te indexeren conform de begrotingsinstructies) bestaat uit de dotatie VIA 3, gecorrigeerd m.b.t. de basiseducatie, verhoogd met de dotatie VIA 4 voor het jaar 2015.

Deze dotatie zal wat de private sector betreft gestort worden via de vijf fondsen voor bestaanszekerheid (op basis van het aantal VTE van het betrokken paritaire comité).

Deze bepaling vervangt de volgende bepaling uit het VIA 3 akkoord: *“Het kapitaal dat zich vanaf 31/12/2010 in het sectoraal spaarfonds bevindt, zal nooit minder dan 0,6 % van de totale loonmassa (exclusief premies, overloon, vakantiegeld en patronale lasten) van de betrokken groep van het lopende jaar bedragen.”*

Het budget voor de tweede pensioenpijler vanuit het intersectorale budget koopkracht komt beschikbaar vanaf 2013. De sociale partners komen overeen om vanaf 2011 vanuit de sectorale Fondsen voor Bestaanszekerheid een door de sociale partners vast te stellen bijdrage voor het pensioenfonds te storten.



3.2 Opbouw van eindejaarstoelage naar 13^e maand

3.2.1 Concrete stap VIA 4

De Vlaamse Regering garandeert dat binnen het budget van 58.290.902,00 euro de eindejaarstoelage, in toepassing van dit akkoord, wordt gesubsidieerd als volgt³ :

Voor 2012:

Voor de PC 318.02, 319.01 en 331 : vast geïndexeerd gedeelte van 603,48 euro (basis index van de maand oktober 2011) en een procentueel gedeelte van 4,61% van het brutojaarloon (in de definiëring zoals bepaald in de huidige cao's).

Voor PC 327.01:

- Doelgroepwerknemers : 79% van de bruto maandwedge zoals gedefinieerd in de sectorale regeling
- Omkadering beschutte werkplaatsen: vast geïndexeerd gedeelte van 603,48 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 327 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 2,11% van het brutojaarloon zoals gedefinieerd in de sectorale regeling.
- Omkadering sociale werkplaatsen: vast geïndexeerd gedeelte van 603,48 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 3,25 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 4,61% van het brutojaarloon zoals gedefinieerd in de sectorale regeling.

Voor PC 329.01. :

- De integratiesector en de samenlevingsopbouw volgen de regeling, zoals vermeld voor de PC 318.02, 319.01 en 331
- Voor de overige subsectoren in PC 329.01: vast geïndexeerd gedeelte van 603,48 euro (basis index van de maand oktober 2011) en een procentueel gedeelte van 2,30% van het brutojaarloon.
- Voor de categorieën momenteel zonder eindejaarspremie: vast geïndexeerd gedeelte van 603,48 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 724,46 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 1,09% van het brutojaarloon.

Vanaf 2013:

Voor de PC 318.02, 319.01 en 331 : vast geïndexeerd gedeelte van 124,15 euro (basis index van de maand oktober 2011) en een procentueel gedeelte van 7,57% van het brutojaarloon (in de definiëring zoals bepaald in de huidige cao's).

Voor PC 327.01:

- Doelgroepwerknemers : 87% van de bruto maandwedge zoals gedefinieerd in de sectorale regeling
- Omkadering beschutte werkplaatsen: vast geïndexeerd gedeelte van 124,15 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 327 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 5,07% van het brutojaarloon zoals gedefinieerd in de sectorale regeling.

³ Resultaat van de zogenaamde formule Lauwers

- Omkadering sociale werkplaatsen: vast geïndexeerd gedeelte van 124,15 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 3,25 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 7,57% van het brutojaarloon zoals gedefinieerd in de sectorale regeling.

Voor PC 329.01. :

- De integratiesector en de samenlevingsopbouw volgen de regeling, zoals vermeld voor de PC 318.02, 319.01 en 331
- Voor de overige subsectoren in PC 329.01: vast geïndexeerd gedeelte van 124,15 euro (basis index van de maand oktober 2011) en een procentueel gedeelte van 5,26% van het brutojaarloon.
- Voor de categorieën momenteel zonder eindejaarspremie: vast geïndexeerd gedeelte van 124,15 euro (basis index van de maand oktober 2011) verminderd met 724,46 euro (niet te indexeren) en een procentueel gedeelte van 4,05% van het brutojaarloon.

Voor LDE buiten PC 329.01: regeling van het betrokken PC

De sociale partners engageren zich om uitvoering te geven aan deze maatregel door het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

3.2.2 Toepassingsgebied van de berekening

Volgende groepen worden niet meegenomen in de berekening van het budget voor de in VIA 4 voorziene opstap van de eindejaarstoelage naar de 13^e maand:

- De 4.647,10 VTE van de zelfstandige kinderopvang
- 1.500,90 VTE van een niet-VIA paritair comité (PC 200, 218, 330 en 337)

Indien in de looptijd van dit VIA sommige van deze groepen toch effectief onder toepassing vallen van de cao's loon- en arbeidsvoorwaarden van het paritair comité van de betrokken VIA sector, kan dit geen aanleiding geven tot een heronderhandeling van deze maatregel of daarmee samenhangende budgettaire weerslag.

4 Sectorale maatregelen uitbreiding

VIA 4 - aanwending sectoraal budget voor uitbreiding							
sector	2011	2012	2013	2014	VTE (2014)	koppen (2014)	loonparameter
Gezinszorg (PC 318)	7.800.000	11.800.000	15.800.000	18.867.022	446,3	625	42.275,72
VAPH (PC 319)	9.500.000	18.500.000	28.500.000	38.500.000	761,2	1066	50.581,09
Jongerenwelzijn (PC 319)	1.000.000	2.000.000	3.000.000	3.491.055	69,0	97	50.581,09
CAW (PC 319)	500.000	1.000.000	1.500.000	2.000.000	39,5	55	50.581,09
Kinderopvang (PC 331)	3.000.000	5.000.000	7.000.000	9.000.000	200,2	280	44.948,34
Sociale economie (PC 327/329)	1.700.000	3.700.000	5.700.000	7.700.000	616,0	862	12.500,00
Werk	1.315.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	28,7	40	48.756,24
Inburgering	1.050.000	1.200.000	1.350.000	1.500.000	29,5	41	50.849,83
totaal	25.865.000	44.600.000	64.250.000	82.458.077	2.190,4	3.067	

(1) sociale economie: gemiddelde subsidie i.p.v. loonparameter

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature and some scribbles.

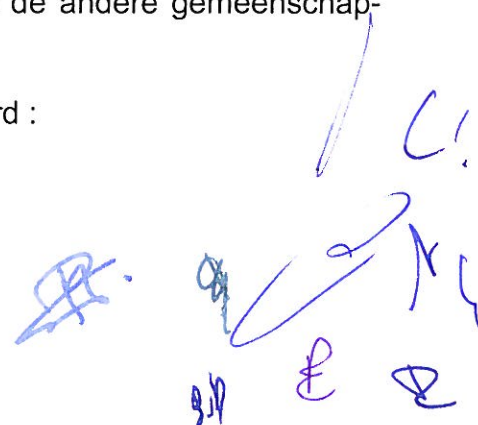
5 Sectorale maatregelen kwaliteit

5.1 Sector Gezinszorg (PC 318)

Onderstaande maatregelen beogen een duurzame verbetering tot stand te brengen binnen een afgesproken budget en fasering. De hieronder vermelde cijfers moeten in deze context gelezen worden.

- (1) Er wordt een volgende stap gezet in het realiseren van een duurzaam vraaggericht zorgbeleid. Daartoe worden de onregelmatige prestaties opgetrokken tot 3,5% op kruissnelheid volgens onderstaand schema. Het arbeidsvolume wordt verhoogd door, naar analogie met andere socialprofit sectoren, de onregelmatige prestaties financieel te vergoeden. Alle prestaties op zon- en feestdagen worden vanaf de aanvang van deze maatregel gesubsidieerd aan 167% in plaats van 160%. De toeslagen van gesubsidieerde onregelmatige prestaties bovenop de 3,5 % worden niet vergoed.
- (2) In het traject gestart in VIA 3 ter overbrugging van het verschil tussen enerzijds B1a en anderzijds het barema B1b voor begeleidend personeel wordt een volgende stap gezet. Hiervoor wordt een budget uitgetrokken van 691.900 euro waarmee de forfait per VTE verhoogd wordt met 850 euro. De inzet zal gebeuren volgens onderstaand schema.
- (3) Om tegemoet te komen aan enerzijds de werkdruk en anderzijds de behoeften aan noodzakelijke omkadering en begeleiding van de verzorgenden, wordt op basis van de resultaten van het onderzoek een effectieve aanpassing van de omkaderingsnorm gezinszorg doorgevoerd in overleg met de sociale partners. Het voorziene budget zal afhankelijk van de resultaten van het onderzoek ingezet worden. Indien uit het onderzoek blijkt dat het voorziene budget te hoog is, zal dit budget opnieuw ingezet worden voor uitbreiding. Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek zal de groei worden omgezet conform onderstaande tabel en rekening houdend met een volledige financiering van het in dit kader bijkomende personeel.
- (4) In een volgende stap naar een koppeling aan de vergoeding voor verplaatsingen aan de regeling van toepassing voor de ambtenaren, wordt het budget verplaatsingsvergoedingen verhoogd. Op kruissnelheid en volgens onderstaand groeipad gaat het om een extra budget van 5.550.000 euro. Het huidige subsidiëringmechanisme voor verplaatsingskosten zal in overleg herwerkt worden.
- (5) De overheid en de sociale partners bevestigen hun onderling akkoord dat verzorgenden in de thuiszorg, op basis van hun beroepservaring en mits een aanvullende opleiding, een definitieve registratie als zorgkundige moeten kunnen bekomen. Zij bevestigen dat ze de inspanningen om tot concrete oplossingen te komen in samenspraak met de federale overheid en de andere gemeenschappen en gewesten verder te zetten.

Budgettaire vertaling gedurende de looptijd van het akkoord :



Maatregel	Recurrente kostprijs	2011	2012	2013	2014	2015
1. Onregelmatige prestaties 3 -> 3,5%	1.314.701,50			538.624,00	936.724,00	1.314.701,50
2. Loonanomalie omkadering	691.900,00			345.950,00	691.900,00	691.900,00
3. Werkdruk van 1/130 - 1/120	3.204.376,00		1.835.000,00	2.858.426,00	3.204.376,00	3.204.376,00
4. Kilometervergoeding + 10cent/km	5.550.000,00		1.665.000,00	3.885.000,00	4.995.000,00	5.550.000,00
TOTALEN :	10.760.977,50	-	3.500.000,00	7.628.000,00	9.828.000,00	10.760.977,50

5.2 Sector VAPH (PC 319)

Er worden 260 VTE voor werkdrukvermindering voorzien (cfr tweede alinea van punt 4 van het protocol dd 21/2/11 als bijlage). De sociale partners bevestigen dat hiermee de uitvoering van punt 4 van dit protocol voldaan is.

Tevens worden volgende kwaliteitsmaatregelen overeengekomen:

- ✓ Verbetering werknemersstatuut PAB/PGB assistenten:
 - invoering sectoraal minimumloon 319.01
 - "stopvergoeding" bij overlijden budgethouder
 - Dienstverplaatsingen/woonwerkverkeer 319.01
- ✓ Optrekken forfait personeelskosten

5.3 Sector Jongerenwelzijn (PC 319)

Werkdruk-jobcreatie Jongerenwelzijn: **toekenning personeel per plaats i.p.v. spilcapaciteiten in begeleidingstehuizen**

Totale capaciteit begeleidingstehuizen: 3.158 plaatsen

Doelstelling 2014 is om i.p.v. de huidige norm (1 VTE per 2,5 plaatsen en aanvullend 1 VTE extra per 10 plaatsen) te gaan naar 0,5 VTE per plaats.

Aan de huidige personeelsnorm zijn er 1.533,00 VTE begeleider.
O.b.v. het alternatief komen we tot 1.579,00 VTE begeleider.
M.a.w. **46,00 VTE begeleider extra.**

Op basis van de gemiddelde anciënniteit is hiervoor een **budget van 2.258.944,99 €** nodig.

5.4 Sector Kinderopvang (PC 331)

1. Valorisatie coördinatoren IBO's: stap analoog aan de regeling voor de diensten voor opvanggezinnen in VIA 3 met 850 €/VTE
2. Valorisatie coördinatoren DVO's: optrekken bedrag met 850 €/VTE
3. Volwaardig werknemersstatuut onthaalouders (1 mio euro - indien op 31/12/2012 nog geen zekerheid bestaat over een concrete stap: collectieve verzekering als aanzet tot later 2e pensioenpijler)
4. Werkdrukvermindering in de 3 werkvormen kinderopvang (erkend en gesubsidiëerde kinderdagverblijven, de diensten opvanggezinnen en de initiatieven buitenschoolse opvang)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

5.5 Sector Sociale economie (PC 327 en PC 329)

⇒ PC 329: VTO LDE:

In kader van het VIA4 wordt een sectoraal vormingsfonds voor de lokale diensten opgericht en een budget voorzien van 335.000€. De middelen in het vormingsfonds worden ingezet op:

- versterking beroepsoverstijgende competenties
- permanente vorming dienstverlenende activiteiten;
- loopbaanontwikkeling;
- persoonlijke ontwikkelingsplannen;
- implementeren

kwaliteitsmodel.

⇒ PC 327: VTO – versterking sectoraal vormingsfonds:

Het sectoraal vormingsfonds PC 327 wordt versterkt met een budget van 916.531,60€.

- ✓ Momenteel bedraagt het vormingsfonds 425.000€ (zijnde 19€/VTE). Een verhoging van het budget tot 40€/VTE betekent een verdubbeling van het huidige vormingsbudget:
 - opdracht-, productie- en werkvloergerichte opleidingen;
 - loopbaanbegeleiding / levenslang leren;
 - nieuwe machines (veiligheid, gezondheid en milieu);
 - heroriëntering functies en jobinvulling;
 - welzijn op het werk;
- ✓ In functie van de implementatie van het kwaliteitsverhaal (onderdeel van het toekomstige maatwerkdecreet) wordt een extra budget van 20€/VTE voorzien.
- ⇒ **PC 327: Vergoedingen onregelmatige prestaties en weekendwerk sociale werkplaatsen:**
 - ✓ In kader van het VIA4-akkoord engageren de sociale partners zich om binnen het vastgelegde budget van 374.758,83 onregelmatige prestaties en weekendwerk te vergoeden.
 - ✓ Uitgangspunten:
 - 5% van werknemers presteren onregelmatige uren gedurende de week (50 dagen/jaar)
 - 15% van de werknemers presteren in weekend (gemiddeld 25 dagen/jaar)
 - premie van 6%/uur voor onregelmatige prestaties
 - premie van 15%/uur voor weekendwerk
- ⇒ PC 327: harmonisatie verlofdagen 35-44j voor doelgroep en omkadering beschutte werkplaatsen: 2,5 dagen

Handwritten blue ink scribbles and signatures at the bottom right of the page, including a large 'C' and some illegible marks.

6 Monitoring en evaluatie

6.1 monitoring - gegevensverzameling tewerkstellingsgegevens

Met het oog op administratieve lastenverlaging worden de relevante gegevens m.b.t. de tewerkstelling in de VIA-sectoren – zowel in de private als in de publieke sector – op een efficiënte en systematische manier verzameld, waarbij zoveel mogelijk hergebruik gemaakt wordt van de gegevens die al beschikbaar zijn bij databanken van de overheidsdiensten (federaal en/of Vlaams) en/of in bijkomende orde gegevensbestanden van sociale secretariaten (gebaseerd op informatie uit personeelsbeheer en aangiften van social-profitondernemingen).

Er wordt een gemengde werkgroep opgericht – samengesteld uit vertegenwoordigers van de drie partijen – die dit proces/project zal begeleiden en die voorstellen uitwerkt over:

- bepaling van de 'parameters' die essentieel zijn ter voorbereiding en opvolging van de VIA-akkoorden (VTE's, loonkost, ...), inclusief afspraken over de berekeningswijze en de rapportering
- oplistijng van de 'variabelen' die verzameld moeten worden om de overeengekomen parameters te berekenen
- werkwijze voor een maximale koppeling met en hergebruik van bestaande gegevensbronnen, hetzij bij overheidsdiensten (federaal en/of Vlaams), hetzij in bijkomende orde bij sociale secretariaten, steeds met respect voor privacyregels.

De opdracht van deze VIA-werkgroep beperkt zich tot datauitwisseling in functie van de voorbereiding en opvolging van de VIA-akkoorden. Dit akkoord heeft niet de bedoeling om zware gegevensstromen tot stand te brengen die losstaan van de VIA-akkoorden.

Er kan worden voortgebouwd op de stappen die reeds door het Departement WVG zijn gezet/gepland. Uit een studie van WVG blijkt dat er behoefte is aan de onderstaande (geanonimiseerde) parameters en variabelen, die als insteek gebruikt kan worden door de gemengde werkgroep (debat over noodzaak, definities, overlapping, ...).

- ✓ **Gegevensmbt Paritair Comité**
 - Nummer Paritair Comité
 - Uren per week voor VTE
 - Dagen per jaar voor VTE
- ✓ **Werkgevergegevens**
 - Publiek/Private sector
 - WVG erkende diensten
- ✓ **Werknemergegevens**
 - **Persoonsgegevens**
 - Leeftijd
 - INSZ nummer
 - Geslacht
 - Erkende diploma's
 - Woonplaats

Handwritten blue ink notes and signatures in the bottom right corner of the page. The notes include 'C1' and some illegible scribbles. There are several signatures, including one that appears to be 'A. L.' and another that looks like 'R. L.'.

- **Functiegegevens**
 - Statuut / functie code
 - Geldelijke anciënniteit
 - Geldende baremacode
 - Tewerkstellingsbreuk
 - Financieringsbron
 - Functie
 - Datum indiensttreding
- **Prestatiegegevens**
 - Loonbreuk
 - Uren bijzondere vergoeding
 - Bedragen bijzondere vergoeding
 - Bedragen toelagen
 - Percentage werkgeversbijdrage
- **Dienstgegevens**
 - Activiteitencentrum

Er worden afspraken gemaakt om op een gelijkaardige manier te werken door de betrokken Departementen en Agentschappen, rekening houdend met de specificiteit van de verschillende sectoren en met een coördinerende rol voor het Departement WVG.

Het beschikken over de vereiste data is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de drie partijen. Dit proces/project mag dus niet leiden tot eenzijdige, bijkomende administratieve en financiële lasten voor de social-profitondernemingen.

De drie partijen moeten ook steeds over een goede rapportering beschikken over het dataverzamelingsproces en de resultaten ervan, die desgevallend ook voor de kwantitatieve onderbouwing van andere (inter)sectorale uitdagingen of beleidsdoelstellingen aangewend kunnen worden.

6.2 monitoring - opvolging VIA 4

6.2.1 Opvolging maatregelen managementondersteuning

Zoals vermeld in punt 2.1 zullen de middelen voor managementondersteuning “*grotendeels op ondernemingsniveau ingezet worden voor het uitbouwen en optimaliseren van een modern en competentiegericht HR-beleid met als doel positieve effecten te genereren op het vlak van instroom, doorstroom en retentie van kwaliteitsvolle en gemotiveerde werknemers. Aanvullend wordt een intersectorale ondersteuning voorzien.*”.

De resultaten m.b.t. instroom, doorstroom en uitstroom buiten de sector (en via die weg retentie) zullen opgevolgd worden via de indicatoren tewerkstellingsprofiel, werknemersstromen en opleiding & werkervaring onder de rubriek “sectoren” op de website van werk en economie (<http://www.werk.be/cijfers>).

Handwritten blue ink notes and signatures in the bottom right corner of the page. The notes include a large 'L!' and several illegible scribbles and initials.

De toegevoegde waarde van de “intersectorale ondersteuning die er voor zorgt dat de ondernemingen met de middelen van dit VIA een betekenisvolle stap naar een adequate HR-ondersteuning kunnen zetten” zal gebeuren op basis van het Verso-actieplan, zoals bedoeld in punt [2.1.](#) van dit akkoord.

6.2.2 Opvolging maatregelen kwaliteit

De effecten van de maatregelen rond kwaliteit kunnen in belangrijke mate opgevolgd worden via de werkbaarheidsmonitor (cfr bijkomende duiding in punt [8.4](#) bijlage 3). De werkbaarheidsmonitor wordt elke drie jaar opgesteld door de Stichting Innovatie en Arbeid. De Stichting Innovatie & Arbeid is het onderzoekscentrum van en voor de Vlaamse sociale partners en maakt zo deel uit van het grote SERV-huis. Centrale onderzoeksthema's zijn de kwaliteit van de arbeid of werkbaar werk, organisatieverandering en personeelsbeleid. De sociale partners bepalen gezamenlijk welke onderzoeksprojecten de Stichting aanpakt en zijn ook betrokken bij de uitwerking ervan.

Naast het uitvoeren van de onderzoeken besteedt de Stichting Innovatie & Arbeid veel aandacht aan het valoriseren van de projectresultaten. Dat gebeurt in de eerste plaats naar de verschillende SERV-partners, maar ook naar Vlaamse beleidsinstanties. Zo worden resultaten van de IOA-screening en de Vlaamse werkbaarheidsmonitor gebruikt bij het opvolgen van specifieke doelstellingen in het Pact 2020.

Werkbaarheidsindicatoren zijn: de psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans (cfr bijkomende duiding in punt [8.4](#) bijlage 3).

De maatregelen kwaliteit kunnen opgevolgd worden via de werkbaarheidsmonitor. hiervoor kunnen er doelstellingen worden opgesteld die na afloop van VIA-4 moeten behaald worden.

Er is ook een sectorale studie beschikbaar voor de welzijns- en gezondheidssector. Hier is echter ook de federale sector in opgenomen. Op vraag van de sociale partners kan er evenwel een specifieke bevraging gebeuren in de Vlaamse welzijn- en gezondheidssector. In deze bevraging kunnen vragen worden opgenomen die peilen naar de effecten van de maatregelen uit VIA-4.

6.2.3 Opvolging uitvoering akkoord

Een administratieve werkgroep gecoördineerd door het departement WVG zal de effectieve uitvoering van de verschillende maatregelen opvolgen. Verschillende maatregelen moeten immers omgezet worden in regelgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten in de betrokken paritaire comités.

Geregeld kan van daaruit teruggekoppeld worden naar een evaluatiewerkgroep met de sociale partners.

6.2.4 Evaluatie akkoord

De opvolging en (tussentijdse) evaluatie van het akkoord gebeurt jaarlijks door een centrale evaluatiegroep (CEG). De samenstelling komt overeen met de leden van de centrale onderhandelingsgroep VIA 4 (COG) (sociale partners, overheidsdelegatie en administratieve ondersteuning).

Deze CEG volgt de voortgang op van de gegevensverzameling, van de effectenmeting en van de uitvoering van het akkoord.



7 Sociale vrede

Bij een normale, correcte uitvoering van de gemaakte afspraken van het VIA 4 akkoord engageren de vakbonden zich om de sociale vrede m.b.t. deze aangelegenheden te bewaren.

Dit engagement heeft geen betrekking op punt 2.7.

8 Bijlagen

8.1 Budgettaire overzichtstabel

8.1.1 Intersectorale maatregelen

maatregel	management-ondersteuning	kwaliteit	functie-classificatie	koopkracht
functieclassificatie			500.000,00	
managementondersteuning - luik ondernemingen (93 €/VTE)	8.197.135,32			
managementondersteuning - luik intersectorale ondersteuning Verso (6,14 €/VTE)	541.187,21			
harmonisatie conventioneel verlof 35-44j BW		1.344.398,00		
tweede pensioenpijler				3.875.000,00
kwalitatieve versterking van de werknemersvertegenwoordiging		1.580.000,00		
eindejaarstoelage				58.290.902,00
totaal maatregelen	8.738.322,53	2.924.398,00	500.000,00	62.165.902,00

VIA 4 - intersectorale maatregelen kwaliteit en koopkracht - tijdspad budget					
maatregel	2011	2012	2013	2014	2015
functieclassificatie	0,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00
managementondersteuning - luik ondernemingen (93 €/VTE)	819.713,53	819.713,53	4.098.567,66	8.197.135,32	8.197.135,32
managementondersteuning - luik intersectorale ondersteuning Verso (6,14 €/VTE)	54.118,72	54.118,72	270.593,61	541.187,21	541.187,21
harmonisatie conventioneel verlof 35-44j BW	0,00	0,00	1.344.398,00	1.344.398,00	1.344.398,00
kwalitatieve versterking van de werknemersvertegenwoordiging	0,00	0,00	1.580.000,00	1.580.000,00	1.580.000,00
tweede pensioenpijler	0,00	0,00	3.875.000,00	3.875.000,00	3.875.000,00
eindejaarstoelage	0,00	15.950.000,00	58.290.902,00	58.290.902,00	58.290.902,00
totaal	875.843,25	17.325.844,25	69.961.474,27	74.330.636,53	74.330.637,53

8.1.2 Sectorale maatregelen kwaliteit

VIA 4 - aanwending sectoraal budget voor kwaliteit (aandeel private sector) - met tijdspad					
maatregel	2011	2012	2013	2014	2015
Punt 5.1. Sector Gezinszorg (PC 318)					
- onregelmatige prestaties	0,00	0,00	538.624,00	936.724,00	1.314.701,50
- loonanomalie omkadering	0,00	0,00	345.950,00	691.900,00	691.900,00
- werkdrukvermindering omkadering	0,00	1.835.000,00	2.858.426,00	3.204.376,00	3.204.376,00
- verplaatsingsvergoeding	0,00	1.665.000,00	3.885.000,00	4.995.000,00	5.550.000,00
Punt 5.2. VAPH (PC 319)					
- werkdrukvermindering - protocol PR/PN dd 21/2/11	2.080.000,00	5.720.000,00	9.360.000,00	13.000.000,00	13.000.000,00
- werknemersstatuut PAB/PGB assistenten		750.000,00	1.500.000,00	3.500.000,00	3.500.000,00
- optrekken forfait personeelskosten	0,00				
Punt 5.3. Sector Jongerenwelzijn (PC 319)					
werkdrukvermindering	0,00	0,00	1.129.472,50	2.258.944,99	2.258.944,99
Punt 5.4. Sector Kinderopvang (PC 331)					
- coördinatoren IBO's	0,00	122.400,00	244.800,00	244.800,00	244.800,00
- coördinatoren DVO's	0,00	28.670,50	57.341,00	57.341,00	57.341,00
- werkdrukvermindering in de 3 werkvormen kinderopvang	0,00	400.000,00	850.000,00	1.697.859,00	1.697.859,00
- werknemersstatuut onthaalouders	0,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Punt 5.5. Sector sociale economie (PC 327 en 329)					
- VTO LDE	0,00	100.000,00	150.000,00	335.000,00	335.000,00
- VTO vormingsfonds	0,00	150.000,00	300.000,00	469.354,40	469.354,40
- VTO kwaliteit	0,00	150.000,00	300.000,00	447.177,20	447.177,20
- vergoedingen weekend	0,00	374.758,83	374.758,83	374.758,83	374.758,83
- kwaliteitsbevordering beschutte werkplaatsen	0,00	129.311,56	129.311,56	129.311,56	129.311,56
- 2,5 dagen conventioneel verlof tussen 35-44j voor de BW	0,00	1.334.398,01	1.344.398,01	1.344.398,01	1.344.398,01
totaal maatregelen	2.080.000,00	13.759.538,90	24.368.081,90	34.686.944,99	35.619.922,49

8.1.3 Sectorale maatregelen uitbreiding

VIA 4 - aanwending sectoraal budget voor uitbreiding							
sector	2011	2012	2013	2014	VTE (2014)	koppen (2014)	loonparameter
Gezinszorg (PC 318)	7.800.000	11.800.000	15.800.000	18.867.022	446,3	625	42.275,72
VAPH (PC 319)	9.500.000	18.500.000	28.500.000	38.500.000	761,2	1066	50.581,09
Jongerenwelzijn (PC 319)	1.000.000	2.000.000	3.000.000	3.491.055	69,0	97	50.581,09
CAW (PC 319)	500.000	1.000.000	1.500.000	2.000.000	39,5	55	50.581,09
Kinderopvang (PC 331)	3.000.000	5.000.000	7.000.000	9.000.000	200,2	280	44.948,34
Sociale economie (PC 327/329)	1.700.000	3.700.000	5.700.000	7.700.000	616,0	862	12.500,00
Werk	1.315.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000	28,7	40	48.756,24
Inburgering	1.050.000	1.200.000	1.350.000	1.500.000	29,5	41	50.849,83
totaal	25.865.000	44.600.000	64.250.000	82.458.077	2.190,4	3.067	

(1) sociale economie: gemiddelde subsidie i.p.v. loonparameter

8.2 VIA 4 - Jobcreatie

VIA 4 - Jobcreatie	VTE (2014)	koppen (2014)
uitbreidingsbeleid	2.190,4	3.067
werkdrukvermindering	351,2	492
totaal	2.541,6	3.558

VIA 4 - sectoraal budget uitbreiding				
sector	budget 2014	VTE (2014)	koppen (2014)	loonparameter
Gezinszorg (PC 318)	18.867.022	446,3	625	42.275,72
VAPH (PC 319)	38.500.000	761,2	1066	50.581,09
Jongerenwelzijn (PC 319)	3.491.055	69,0	97	50.581,09
CAW (PC 319)	2.000.000	39,5	55	50.581,09
Kinderopvang (PC 331)	9.000.000	200,2	280	44.948,34
Sociale economie (PC 327/329)	7.700.000	616,0	862	12.500,00
Werk	1.400.000	28,7	40	48.756,24
Inburgering	1.500.000	29,5	41	50.849,83
totaal	82.458.077	2.190,4	3.067	

(1) sociale economie: gemiddelde subsidie i.p.v. loonparameter

VIA 4 - sectorale middelen kwaliteit				
werkdrukvermindering voor	budget	VTE (2014)	koppen (2014)	loonparameter
Gezinszorg - omkadering	691.900,00	12,3	17	56.313,67
VAPH	13.000.000,00	260,0	364	50.581,09
Jongerenwelzijn	2.258.944,99	44,1	62	51.237,97
Kinderopvang	1.697.859,00	37,8	53	44.948,34
totaal	17.648.703,99	354,1	496	

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature and several initials.

8.3 VIA 4 VTE – tabel
Overzicht per paritair comité

PC (3)	Gegevens	publiek										privaat			TOT VTE
		Som van C, D, H en I	Som van pu gesubsidieerd regulier adm.	Som van pu geoco gesubsidieerd door funct adm	Som van pu geoco gesubsidieerd door VSAWSE	Som van pu soc. Maribel	Som van pu andere	Som van priv gesubsidieerd regulier adm.	Som van priv geoco gesubsidieerd door funct adm	Som van pr geoco gesubsidieerd door VSAWSE	Som van pr soc. Maribel	Som van pr andere	Som van pr VTE		
200	32,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32,18	0,00	0,00	0,80	0,00	35,84	66,82	
200?	42,00	30,50	5,00	0,00	0,00	0,00	6,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	47,40	
218	122,30	12,50	0,00	0,00	0,00	0,00	109,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	122,30	
318	15.659,27	2.345,50	0,00	15,80	10,75	18,90	13.017,03	296,75	0,00	0,00	0,50	952,45	4.504,57	21.162,24	
319	24.497,23	980,89	13,87	2,00	14,65	32,45	23.395,16	107,31	343,43	0,00	1.295,99	680,96	1.510,14	22.358,86	
327	20.271,47	112,30	0,00	0,00	4,50	10,16	19.951,17	208,00	0,00	1.551,24	725,28	239,25	27.971,78		
329	21.681,41	8.620,52	0,00	3.082,64	512,41	179,54	13.055,09	5,80	4,00	0,00	5,05	351,52	1.680,06		
330	1.323,49	474,50	0,00	0,00	0,00	0,00	844,99	4,00	0,00	608,01	298,85	215,63	9.475,09		
337	7.234,02	2.162,55	0,00	951,33	0,00	167,25	4.836,17	114,12	0,00	0,00	0,00	1,25	468,76		
Zonder PC	908,92	309,22	0,00	0,00	0,00	0,00	467,51	30,00	0,00	0,00	0,00	98,67	1.007,59		
Eindtotaal	92.239,80	15.048,48	140,05	4.051,77	542,31	413,70	76.285,29	765,98	2.503,98	3.938,88	7.539,16	111.229,61			

publiek VIA (exclusief andere) 19.782,61

privaat VIA (exclusief andere) 83.494,14

TOT VTE exclusief andere

103.276,74

ZKO

4.647,10

VIA

107.923,84

andere
totaal

7.952,86
115.876,71

Privaat	81,67%
Publiek	18,33%

Via cijfers 2010

Cfr afzonderlijke excel tabel als bijlage

Opmerking: de tabel vermeldt onder PC 329.01 voor de sector Onderwijs, sectortype basiseducatie in de kolom "andere" nog 53,16 VTE. Momenteel wordt in overleg met de FOD WASO nagegaan of deze groep, gelet op de overdracht naar de sector onderwijs, onder de sector onderwijs valt dan wel onder de privé sector (wet van 5/12/1958)

Zelfstandige onthaalouders – situatie per 1/1/2010 (raming op basis van de beschikbare gegevens)

Zelfstandige kinderdagverblijven	Geraamd aantal VTE
Begeleidende functie	2117
Medeverantwoordelijke	839,5
Verantwoordelijke	1263,6
Logistieke functie	106,9
Totaal zelfstandige kinderdagverblijven	4327,1
Zelfstandige buitenschoolse opvangvoorzieningen	Geraamd aantal VTE
Begeleidende functie	212,6
Medeverantwoordelijke	33,1
Verantwoordelijke	69,9
Logistieke functie	4,3
Totaal ZBO	320
Zelfstandige onthaalouders	Geraamd aantal VTE
Begeleidende functie	45,9
Medeverantwoordelijke	32
Verantwoordelijke	1043,3
Logistieke functie	4,9
Totaal zelfstandige onthaalouders	1126,2

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

8.4 Toelichting m.b.t. de Werkbaarheidsbarometer (van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV)

De effecten van de maatregelen rond kwaliteit kunnen opgevolgd worden via de werkbaarheidsmonitor. De werkbaarheidsmonitor wordt elke drie jaar opgesteld door de Stichting Innovatie en Arbeid (<http://www.serv.be/stichting/page/werkbaar-werk-0>). De Stichting Innovatie & Arbeid is het onderzoekscentrum van en voor de Vlaamse sociale partners en maakt zo deel uit van het grote SERV-huis. Centrale onderzoeksthema's zijn de kwaliteit van de arbeid of werkbaar werk, organisatieverandering en personeelsbeleid. De sociale partners bepalen gezamenlijk welke onderzoeksprojecten de Stichting aanpakt en zijn ook betrokken bij de uitwerking ervan.

Naast het uitvoeren van de onderzoeken besteedt de Stichting Innovatie & Arbeid veel aandacht aan het valoriseren van de projectresultaten. Dat gebeurt in de eerste plaats naar de verschillende SERV-partners, maar ook naar Vlaamse beleidsinstanties. Zo worden resultaten van de IOA-screening en de Vlaamse werkbaarheidsmonitor gebruikt bij het opvolgen van specifieke doelstellingen in het Pact 2020.

Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privé-balans in evenwicht is.

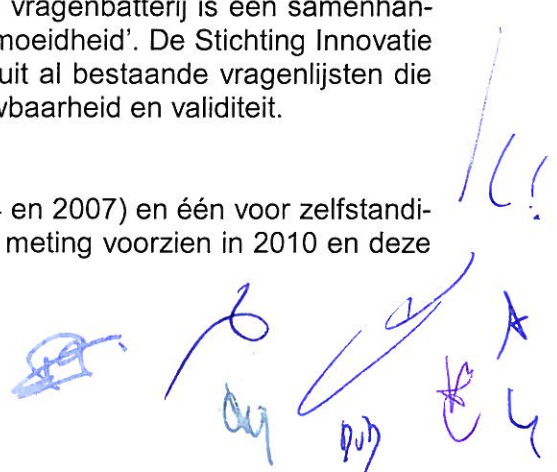
Kwaliteit van de arbeid komt tot stand in een context waarin een hele reeks factoren een rol spelen. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar mogelijke sleutels op de werkplek zelf om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze sleutels zijn: de werkdruk (heeft te maken met werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en ten slotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

Het is duidelijk dat de werkbaarheidsmonitor enkel die aspecten in kaart brengt die rechtstreeks gebonden zijn aan de werkplek of functie. We zijn er ons van bewust dat ook andere arbeids- en niet-arbeidsgebonden factoren een rol spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privé-balans ook beïnvloed door de persoonlijke thuissituatie, de vrijetijdsbesteding, of is het welbevinden op het werk ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar deze factoren vallen buiten de scope van de monitor.

Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen': 20.000 loontrekkenden en 6.000 zelfstandige ondernemers. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

Er zijn al twee metingen voor werknemers uitgevoerd (2004 en 2007) en één voor zelfstandigen (2007). Al in het Pact van Vilvoorde was een volgende meting voorzien in 2010 en deze



driejaarlijkse meting zal ook in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 voortgezet worden (dus in 2013, 2016, 2019).

Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?

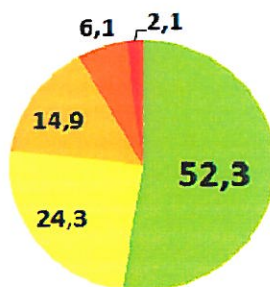
De WBM is een meetinstrument. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectorieel vlak. Het uitdrukken van die kenmerken in cijfers, scores, heeft voordelen maar ook beperkingen. Belangrijkste voordeel is de vergelijkbaarheid over de verschillende metingen heen. Belangrijkste beperking is dat de complexiteit van de realiteit geconcentreerd wordt in 4 kengetallen, maar dit is eigen aan monitoring.

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

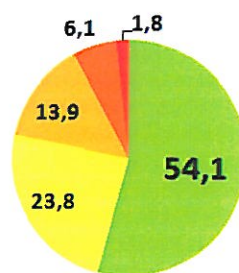
Resultaten van de werkbaarheidsmonitor

De werkbaarheidsgraad voor loontrekkenden is in Vlaanderen gestegen van 52,3% in 2004 naar 54,3% in 2010. Ten opzichte van 2007, toen de werkbaarheidsgraad 54,1% was, is de werkbaarheid in 2010 gelijk gebleven. Dat blijkt uit de resultaten van de werkbaarheidsenquête die Stichting Innovatie & Arbeid in het voorjaar uitgevoerd heeft.

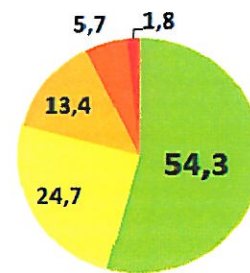
2004



2007



2010



- werkbaar werk
- 1 knelpunt
- 2 knelpunten
- 3 knelpunten
- 4 knelpunten

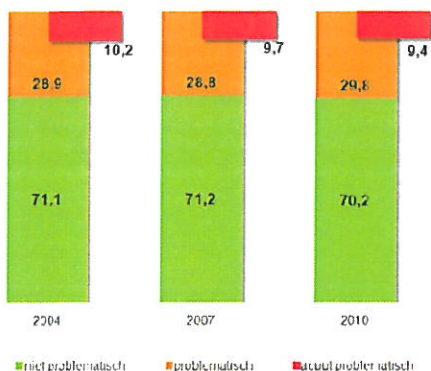
Werkbaarheidsindicatoren

In 2010 is de werkbaarheidsgraad voor loontrekkenden met 2 procentpunt gestegen ten opzichte van 2004. Werkbaar werk wil zeggen dat men een job heeft die voldoende leermogelijkheden biedt, die goed te combineren is met het privéleven en dat men weinig of geen motivatie- of werkstressproblemen ervaart. De verbetering van de werkbaarheidsgraad is vooral toe te schrijven aan het feit dat meer werknemers (+ 4,4 procentpunt) een job hebben die voldoende leermogelijkheden biedt, dat meer werknemers gemotiveerd zijn (+ 2,1%) en dat de werk-privébalans voor meer werknemers (+ 1,2 procentpunt) in evenwicht is.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature and the letters 'A' and 'L'.

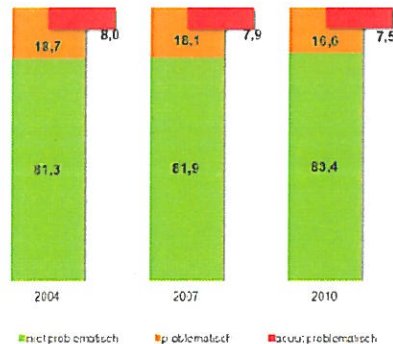
1. Psychische vermoeidheid

Bij ongeveer drie op tien van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt is er sprake van psychische vermoeidheid, bij de andere 70% is dat niet zo. Deze verhouding is ongeveer gelijk gebleven in de periode 2004-2010.



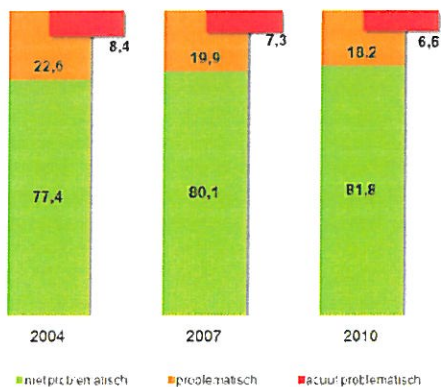
2. Welbevinden in het werk

In 2010 ondervinden 16,6% van de Vlaamse werknemers problemen op het vlak van welbevinden in het werk, voor meer dan 80% is de situatie op het vlak van welbevinden ok. Het aandeel problematisch is in de periode 2004-2010 gedaald.



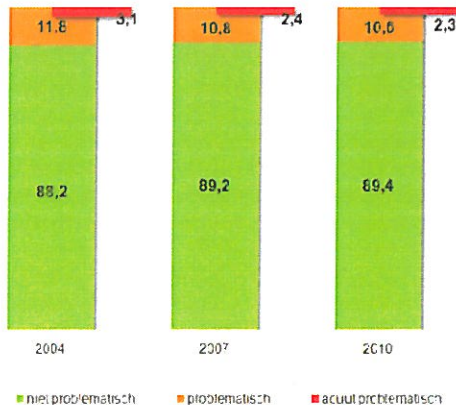
3. Leermogelijkheden

In 2010 bieden 18,2% van de jobs onvoldoende mogelijkheden om bij te leren, bij meer dan 80% is er wel sprake van voldoende leermogelijkheden. Het aandeel problematisch is in de periode 2004-2010 gedaald.



4. Werk-privébalans

In 2010 hebben 10,6% van de werknemers problemen om werk-privé-balans in evenwicht te brengen, bijna 90% is de situatie op dat vlak niet problematisch. Het aandeel problematisch is in de periode 2004-2010 gedaald.



Er is ook een sectorale studie beschikbaar voor de welzijns- en gezondheidssector. Hier is echter ook de federale sector in opgenomen. Op vraag van de sociale partners kan er evenwel een specifieke bevraging gebeuren in de Vlaamse welzijn- en gezondheidssector. In deze bevraging kunnen vragen worden opgenomen die peilen naar de effecten van de maatregelen uit VIA-4.

Handwritten signature and scribbles in blue ink.

8.5 Loonparameter

Met het oog op de berekening van de budgettaire weerslag en de in het VIA 4 voorziene sectorale verdelingen die gebaseerd zijn op de loonmassa, worden de volgende loonparameters overeengekomen op basis van de loonkostberekening 2011:

Sector / Subsector / Beroepsgroep	VTE Privé * 01/01/2010	Loonkost** aan gemiddelde anc.
PC 318.02 (gewogen gemiddelde)	14.266,73	42.275,72
Arbeiders	12.449,44	41.131,63
Bedienden	864,84	56.313,67
Sociale Maribel PC 318.02	952,45	44.483,33
PC 319.01 (gewogen gemiddelde)	25.141,89	50.581,09
regulier personeel - alle subsectoren	23.845,90	51.237,97
Sociale Maribel PC 319.01	1.295,99	38.494,67
PC 327.01 (gewogen gemiddelde loonkost)	20.721,76	27.950,93
Beschutte werkplaatsen - Bedienden	2.318,28	50.226,20
BW - Sociale Maribel Omkadering	194,70	50.226,20
Beschutte werkplaatsen - Arbeiders (incl. Soc. Maribel)	13.681,04	23.854,00
Sociale werkplaatsen - Bedienden	791,20	50.722,11
SW - Sociale Maribel Omkadering	102,37	50.722,11
Sociale werkplaatsen - Arbeiders (incl. Soc. Maribel)	3.634,17	22.372,04
PC 329.01 (gewogen gemiddelde loonkost)	15.337,41	46.532,52
Cluster 1: Integratie/Opbouwwerk	881,72	50.849,83
Cluster 2: Beroepsopleiding, excl. doelgroep	2.266,97	48.756,24
Cluster 3: Overige socio-culturele subsectoren	10.050,09	48.902,54
Sociale Maribel PC 329.01	725,28	48.508,59
WEP+ doelgroep	983,90	21.301,87
LDE doelgroep	429,45	24.934,11
PC 331 (gewogen gemiddelde loonkost)	5.857,15	48.970,42
Kinderopvang: kinderdagverblijven, diensten voor onthaalouders/opvanggezinnen, exclusief IBO en ZKO	3.166,07	44.948,34
Initiatieven Buitenschoolse Kinderopvang (IBO)	781,90	39.583,70
Geestelijke Gezondheidszorg	807,36	67.190,44
Gezondheids promotie	54,01	67.305,23
LOGO	49,86	65.662,10
Tele-Onthaal	26,50	59.811,80
Overige (met raming van gemiddelde loonkost)	672,60	57.416,94
Sociale Maribel PC 331.01 - Kinderopvang	192,51	38.064,33
Sociale Maribel PC 331.01 - Gezondheid/Welzijn	106,34	45.887,05
Totaal - Gewogen Gemiddelde met VTE Privé	81.324,94	42.478,34
Ter Ref. Totaal - Gewoon Gemiddelde	nvt	46.496,42
ZKO	4.647,10	42.478,34
gesubsidieerde "andere" van andere paritaire comités	2.169,20	42.478,34

- 1) Het aantal VTE is de som van de personeelscategorieën die voor VIA-financiering in aanmerking komen en overgenomen uit de definitieve VIA-tabel dd. 7 juni 2011: regulier gesubsidieerd personeel, Gesco's Functionele Administratie en Gesco's VSAWSE. De Sociale Maribel staat telkens apart (waar relevant) op basis van gegevens van de Fondsen. Kinderopvang: kinderdagverblijven, diensten voor onthaalouders/opvanggezinnen en buitenschoolse opvang. Zelfstandige Kinderopvang is niet opgenomen.

- 2) De loonkost is berekend op jaarbasis en bestaat uit brutojaarloon (zonder toeslagen), haard- en standplaatsvergoeding, eindejaarspremie, (enkel en dubbel) vakantiegeld en patronale RSZ. Voor de patronale RSZ-bijdragen is uitgegaan van een standaardtarief voor de hele social-profitsector (i.c. 34,62 % behalve voor doelgroepen PC 327/329), zonder rekening te houden met specifieke toeslagen of kortingen per PC. Patronale bijdragen op interprofessioneel en/of intersectoraal niveau zijn steeds opgenomen (bv. ook Sluitingsfondsbijdrage). Sectorale toeslagen (bv. fondsen voor bestaanszekerheid of aanvullend pensioen) of sectorale kortingen (bv. vermindering van bedrijfsvoorheffing of voor specifieke doelgroepen) zijn nergens opgenomen.

Noot: Bij de berekeningen is - waar nodig - steeds rekening gehouden met het verschil tussen arbeiders en bedienden (cf. patronale RSZ-bijdragen, enkel en dubbel vakantiegeld).

Noot: De indexverhoging van juni 2011 is opgenomen en er is een vooruitberekening gemaakt van de eindejaarspremie naar 31/12/2011.

- 3) Voor de 4.647,10 VTE van de zelfstandige kinderopvang (ZKO) en de gesubsidiëerde 2.169,20 VTE van andere PC's wordt waar nodig de loonparameter van "het totaal gewogen gemiddelde met VTE privé", zijnde 42.478,34 euro gebruikt.

8.6 Protocol van akkoord dd 21/2/2011 inzake de PR/PN problematiek

Tussen Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Jo Vandeuren en de representatieve sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties wordt overeengekomen wat volgt.

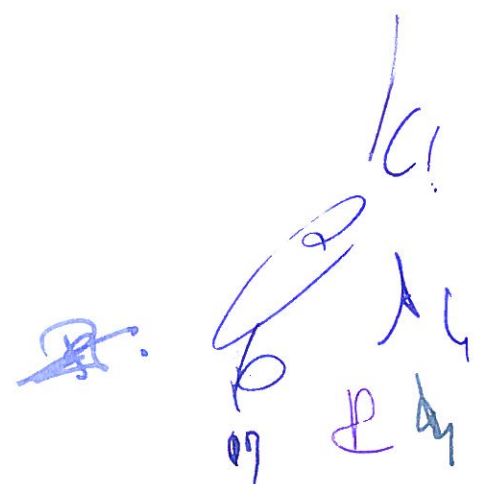
1. In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord wordt een concreet groeipad ingezet om het tekort aan personeelsomkadering in de sector ondersteuning van personen met een handicap op te lossen. Het gaat hier om een maatregel van werkdrukvermindering en niet om een maatregel in het kader van het uitbreidingsbeleid.
2. Hiertoe worden in een eerste fase 500 bijkomende jobs, uitgedrukt in voltijdse eenheden (VTE), ingezet tijdens de periode 2011 – 2014. In een latere fase wordt de PR/PN-kloof op sectorniveau verder gedicht door gebruik te maken van het zorgzwaarteinstrument, waarbij de PN norm de referentie is.
3. Er wordt voorzien in een duidelijke en transparante monitoring van de inzet van de bijkomende jobs. Het daartoe gebruikte instrumentarium zal voor 1 april 2011 tussen de sectorale sociale partners overeengekomen en aan de minister voorgelegd zijn.



4. Voor de inzet van de 500 VTE wordt een budget van 25 miljoen euro gereserveerd, en dit a rato van 4 miljoen euro in 2011 en telkens 7 miljoen euro in de jaren 2012, 2013 en 2014. 260 van deze VTE worden ingevuld als onderdeel van de intersectorale maatregelen inzake "werkdrukvermindering" van het VIA 4 akkoord. Het daartoe benodigd budget t.b.v. 13 miljoen euro zal op initiatief van de minister van Welzijn binnen het VIA budget toegevoegd worden aan de lijn kwaliteit.
5. Inzake de inzet van het budget van 4 miljoen euro (ongeveer 80 VTE) in 2011 wordt een verdeling overeengekomen tussen de voorzieningen voor minderjarigen en de voorzieningen voor meerderjarigen. Deze jobcreatie zal op korte termijn gerealiseerd worden. Als toekenningscriteria worden zowel de PN als de zorgzwaarte vooropgesteld. Indien evenwel zou blijken dat het niet mogelijk is om tegen uiterlijk 1 april 2011 gezamenlijk overlegde en gevalideerde elementen inzake zorgzwaarte te hantieren, neemt de minister een beslissing inzake de toekenning. Nadere toekenningscriteria zullen in gezamenlijk akkoord bepaald worden.
6. Inzake de inzet van het resterende budget van 21 miljoen euro (ongeveer 420 VTE) tijdens de periode 2012 – 2014 schrijven partijen zich in op de zorgvernieuwing zoals voorzien in het Perspectiefplan 2020 en te plannen in overleg met de veranderingsmanager.

Dit impliceert dat de middelen toegewezen worden rekening houdend met de zorgzwaarte van de cliënten. Onder meer over het te ontwikkelen instrumentarium en andere toekenningsmodaliteiten zal na overleg en in akkoord met de sectorale sociale partners een sectoraal akkoord afgesloten worden.

7. Een geheel of gedeeltelijk nieuw of gewijzigd systeem om de personeelsnormering te bepalen dient een sectorale basis te hebben die wordt vastgelegd in een besluit van de Vlaamse Regering. Voor de invoering zal dit systeem het voorwerp zijn van een onderhandeld akkoord met de sectorale sociale partners.



Handwritten blue ink signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

8. Uitbreidingen in capaciteit gebeuren vanaf 2012 conform de zorgzwaarte van de nieuwe cliënten op basis van een goedgekeurd zorgzwaarteinstrument. Bij ontstentenis van een goedgekeurd zorgzwaarteinstrument, worden de middelen toegewezen zoals beschreven in punt 5.
9. Binnen dit kader verbinden de sociale partners zich bij een normale uitvoering van dit protocol gedurende de lopende regeerperiode tot sociale vrede m.b.t. de in punt 2 omschreven problematiek.

Brussel 21 februari 2011.

Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

(wg)


Jo Vandeurzen

Voor de representatieve sectorale werkgeversorganisaties

(wg)

Voor de representatieve sectorale werknemersorganisaties

(wg)

Handwritten blue ink scribbles and initials at the bottom right of the page, including a large 'L!', a checkmark, and various other marks.