

# ZESDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 30 MAART 2021 VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN VOOR DE PERIODE 2021-2025

Tussen de vertegenwoordigers van:

- De Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie “Vereniging voor Social Profit Ondernemingen” vzw (Verso vzw);
- De ledenorganisatie van de lokale besturen “Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten” vzw (VVSG vzw);
- De 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de private sector;
- De 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de publieke sector;
- De Vlaamse Regering als subsidiërende overheid,

is op 30 maart 2021 het hiernavolgend zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/-non profitsectoren (VIA6) voor de periode 2021 tot 2025 voor de werknemers binnen de private en publieke VIA-sectoren gesloten.

De werknemersvertegenwoordiging van de private VIA-sectoren

De werknemersvertegenwoordiging van de publieke VIA-sectoren

De werkgeversvertegenwoordiging van de private VIA-sectoren

De werkgeversvertegenwoordiging van de publieke VIA-sectoren

Namens de Vlaams Regering

De Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding

Wouter BEKE

De Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

De Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaamse Minister van Economie,  
Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Hilde CREVITS

## Inhoud VIA6:

<b>INLEIDING .....</b>	<b>11</b>
<b>LUIK I - VOORAKKOORD ZESDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 24/11/2020</b>	
<b>VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN VOOR DE PERIODE 2021-2025 .....</b>	<b>12</b>
1. Context .....	12
2. Toepassingsgebied .....	13
3. Algemene principes .....	13
4. Budgettair kader .....	14
5. Geldigheidsduur van dit akkoord .....	15
<b>DEEL I - KOOPKRACHTMAATREGELEN .....</b>	<b>15</b>
1.1. Geregionaliseerde zorgsectoren .....	15
1.1.1. Private sectoren.....	15
1.1.2. Publieke sectoren .....	15
1.2. Klassieke VIA-Sectoren .....	16
1.2.1. Private sectoren: PC 318.02, 319.01, 331, 327.01 en 329.01 .....	16
1.2.2. Publieke sectoren .....	16
1.3. Overige welzijnssectoren .....	17
1.3.1. Persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader PAB en PVB .....	17
1.3.2. Onthaalouders sui generis (privaat en publiek) .....	17
1.3.3. Groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers.....	17
<b>DEEL II – KWALITEITSMATREGELEN, EXTRA PERSONEEL EN ANDERE MATREGELEN .....</b>	<b>17</b>
<b>DEEL III – UITBREIDINGSBELEID, RELANCEPLAN “VLAAMSE VEERKRACHT” EN VESOC-AKKOORD</b>	
<b>“ALLE HENS AAN DEK .....</b>	<b>18</b>
3.1. Uitbreidingsbeleid .....	18
3.1.1. Sectoren Welzijn, Volksgezondheid en Gezin .....	19
3.1.2. Sectoren Sociale Economie .....	19
3.1.3. Socio-culturele sector.....	20
3.2. Middelen uit Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en VESOC-akkoord “Alle hens aan dek” .....	20
<b>LUIK II – INTERSECTORALE (KWALITEITS)MATREGELEN (PRIVATE EN PUBLIEKE SECTOR) .....</b>	<b>21</b>
<b>ALGEMENE PRINCIPES .....</b>	<b>21</b>
<b>DEEL I – WERKBAAR EN WENDBAAR WERK IN DE PRIVATE EN PUBLIEKE SECTOREN .....</b>	<b>21</b>
1. Structureel thuiswerk/telewerk .....	21

2.	COVID-19- en andere gezondheidscrisisen.....	22
2.1.	Preventieve maatregelen .....	22
2.2.	Vaccinatie .....	22
3.	Vorming .....	23
3.1.	Private sector.....	23
3.2.	Publieke sector .....	24
4.	Omgaan met agressie/structurele uitbouw van het kennis- en expertisecentrum ICOBA.....	24
5.	Kwaliteitsvolle loopbanen .....	25
6.	Intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid.....	25
7.	Arbeidsorganisatie in PC 330-geregionaliseerd, PC319.01 en PC331 .....	26
8.	Hogere jobtime en minder deeltijdsen .....	26
8.1.	Private sector.....	26
8.2.	Publieke sector .....	27
9.	Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie .....	27
10.	Toewijzing van de onbenutte middelen kwaliteit 2021 voorafgaand aan de structurele bestemming in PC 318.02, PC 319.01, PC 330 en PC 331.....	27
11.	Werkbaarheid.....	29
11.1.	Werkbaarheidsmonitor .....	29
11.1.1.	Private sector.....	29
11.1.2.	Publieke sector .....	29
11.2.	Extra personeel.....	29
11.2.1.	Opvolging in het lokaal sociaal overleg.....	29
11.2.2.	Inter-/Sectorale monitoring van de bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6 .....	30
	<b>DEEL II – ANDERE MAATREGELEN .....</b>	<b>30</b>
1.	Tweede pensioenpijler in de private sectoren.....	30
2.	Fietsmobiliteit in de private sectoren .....	30
3.	(Ondersteuning bij) implementatie IF.IC.....	31
3.1.	Private sector.....	31
3.2.	Publieke sector .....	32
	<b>DEEL III - (ZIJ)INSTROOM EN DOORSTROOM .....</b>	<b>33</b>
1.	Private sector.....	33
1.1.	Probleemanalyse .....	33
1.1.1.	Algemene situatieschets .....	33
1.1.2.	Voorstellen m.b.t. instroom uit reeds bestaande kaders/teksten.....	34
1.1.3.	Door de bomen het bos zien .....	35
1.2.	Hoe verder concretiseren?.....	37

1.2.1.	Governance .....	37
1.2.2.	Het actieplan 2021-2024 .....	38
A.	Welzijn, volksgezondheid, gezin en armoede (WVGA) .....	38
B.	Onderwijs .....	39
C.	Werk .....	40
D.	Sociale economie.....	42
2.	Publieke sector .....	42
<b>DEEL IV - DIGITALISERING EN INNOVATIE IN FUNCTIE VAN RELANCE .....</b>		<b>43</b>
1.	Private sector.....	43
1.1.	Digitalisering.....	44
1.2.	Duurzaamheid .....	44
1.3.	Betrokkenheid en vertegenwoordiging.....	45
2.	Publieke sector .....	45
<b>LUIK III – SECTORALE KOOPKRACHT- EN KWALITEITSMAATREGELN .....</b>		<b>46</b>
<b>ALGEMENE PRINCIPES .....</b>		<b>46</b>
1.	Actualisatie en besteding budget.....	46
2.	Algemene principes IF.IC in de private sectoren.....	46
3.	Restmiddelen kwaliteit publieke sector .....	47
<b>DEEL I - KLASSIEKE WELZIJS- EN ZORGSECTOREN .....</b>		<b>47</b>
1.	Budgettaire overzichtstabel koopkracht private zorg- en welzijnssectoren.....	47
2.	Diverse bepalingen m.b.t. uitvoering deelakkoord koopkracht in de private sectoren 318.02, 319.01, 331.00.10 en 331.00.20.....	48
2.1.	Bepaling van de exacte ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging .....	48
2.2.	Onbenutte middelen en correctiereserve.....	48
2.3.	Verlenging baremieke anciënniteit .....	48
2.4.	Bepaling van de delta .....	49
3.	Gezinszorg (PC 318.02 en publieke tegenhanger).....	49
3.1.	Koopkrachtmaatregelen.....	49
3.1.1.	PC 318.02.....	49
A.	Focusberoepen .....	49
B.	Alle medewerkers.....	49
C.	Verlenging van de barema's tot 35 jaar .....	49
D.	Toekenning van een consumptiecheque.....	50
E.	Correctiereserve .....	50
F.	Samenvattende tabellen .....	50

3.2.2. Publieke gezinszorg .....	50
3.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen (private en publieke sector)	51
3.2.1. Kader kwaliteit.....	51
A. PC 318.02.....	51
B. Publieke gezinszorg .....	51
3.2.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	51
A. Werkbaar werk .....	51
B. Kwalitatieve evolutie van de sector .....	54
C. Samenvattende tabel .....	58
4. Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger)....	59
4.1. Koopkrachtmaatregelen.....	59
4.1.1. PC 319.01.....	59
4.1.2. Publieke opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten .....	60
4.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	60
4.2.1. PC 319.01.....	60
A. Rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH).....	60
B. Extra Personeel.....	60
C. Samenvattende tabel .....	64
4.2.2. Publieke opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten .....	64
A. Jeugdhulp .....	64
B. Voorzieningen voor personen met een handicap .....	64
5. Kinderopvang (PC 331.00.10 en publieke tegenhanger).....	64
5.1. Koopkrachtmaatregelen.....	65
5.1.1. PC 331.00.10.....	65
A. Eenmalige consumptiecheques voor alle werknemers.....	65
B. Opstap naar IF.IC .....	65
C. Buitenschoolse opvang.....	66
5.1.2. Publieke kinderopvang .....	66
5.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	67
5.2.1. Omschakeling groepsopvang Trap 0 en Trap 1 naar Trap 2B (private sector) .....	67
5.2.2. Evolutie groepsopvang Trap 2B naar Trap 2A (private en publieke sector).....	67
5.2.3. Ondersteuning kinderbegeleiders (private en publieke sector) .....	68
5.2.4. Onbenutte kwaliteitsmiddelen in de publieke sector .....	68
5.3. Samenvattende tabellen maatregelen.....	68
6. Gezondheidsinrichtingen en -diensten (GID) (PC 331.00.20 en publieke tegenhanger) .....	69
6.1. Koopkrachtmaatregelen.....	69

6.1.1.	PC 331.00.20.....	69
A.	Centra Geestelijke Gezondheidszorg (CGG).....	69
B.	Overige GID .....	71
6.1.2.	Publieke GID .....	72
6.2.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	72
6.2.1.	PC 331.00.20.....	72
A.	Centra Geestelijke Gezondheidszorgen (CGG).....	73
B.	Overige GID .....	73
6.2.2.	Publieke GID .....	74
7.	Overige publieke zorg- en welzijnssectoren.....	74
7.1.	Openbare lokale dienstencentra.....	74
7.2.	“Huizen van het Kind” .....	74
7.3.	Sociale hulpverlening .....	75
<b>DEEL II – OVERIGE WELZIJNSSECTOREN .....</b>		<b>77</b>
1.	Persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader PAB en PVB.....	77
2.	Onthaalouders sui generis (privaat en publiek) .....	77
2.1.	Koopkrachtmaatregelen.....	77
2.2.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	78
2.3.	Samenvattende tabellen maatregelen.....	78
3.	Groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers.....	79
<b>DEEL III - GEREGIONALISEERDE ZORGSECTOREN .....</b>		<b>79</b>
1.	Koopkrachtmaatregelen.....	79
1.1.	PC 330-geregionaliseerd.....	79
1.2.	Publieke geregionaliseerde zorgsectoren .....	79
2.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen (private en publieke sector) ..	80
2.1.	Ouderenzorg (PC 330.01.20 en publieke ouderen­zorg).....	80
2.1.1.	Compensatie van de gestegen zorg­zwaarte en werkdruk (“100% RVT”) .....	81
A.	Woon­zorg­centra.....	81
B.	Kort­verblijf.....	82
C.	Schematisch overzicht financiering .....	82
2.1.2.	Budget kwaliteitsmaatregelen, extra personeel, andere maatregelen .....	83
A.	Versterken van de zorg voor personen met (beginnende) dementie.....	83
B.	Versterking inzet extra zorg­personeel (boven norm - Deel A2).....	83
C.	Meer flexibiliteit in de inzet binnen de personeelsnorm - budget­neutraal.....	83
2.1.3.	Sociaal overleg m.b.t. maatregelen kwaliteit en extra personeel VIA6 .....	84



A.	Rol sociaal overlegorgaan (cfr. overleg tussen sociale partners) .....	84
B.	“100% RVT”: Het WZC voldoet niet aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021 ... 85	
C.	“100% RVT”: Het WZC voldoet wel aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021 ... 85	
D.	Budget kwaliteit VIA 6: Inzet bijkomende middelen in extra personeel .....	85
2.1.4.	Onbenutte middelen 2021 .....	86
2.1.5.	Sectorale monitoring tewerkstelling .....	86
2.1.6.	Toekomstige personeelsnormen .....	87
2.1.7.	Overheidsfinanciering van de IF.IC- meerkost .....	87
2.1.8.	Versterking van de kwaliteit en toezicht op kwaliteit in residentiële ouderenzorg .....	87
2.2.	Revalidatieziekenhuizen (REVA-ZH) en psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT) (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger) .....	88
2.2.1.	PC 330.01.10 - REVA-ZH en PVT .....	88
A.	REVA-ZH .....	88
B.	PVT .....	89
2.2.2.	Publieke PVT .....	89
2.3.	Revalidatievoorzieningen (PC 330.01.41 en publieke tegenhanger) .....	89
2.3.1.	PC 330.01.41 .....	89
2.3.2.	Publieke revalidatievoorzieningen .....	90
2.4.	Initiatieven Beschut Wonen (IBW) (PC 330.01.51 en publieke tegenhanger) .....	90
2.4.1.	PC 330.01.51 .....	90
2.4.2.	Publieke IBW .....	90
2.5.	Multidisciplinaire Begeleidingsequipes (pall.MBE) en netwerken palliatieve zorgen (behoren tot PC 330.04) .....	90
<b>DEEL IV – PC 327.01 EN SOCIO-CULTURELE SECTOR .....</b>		<b>91</b>
1.	PC 327.01 .....	91
1.1.	Koopkrachtmaatregelen .....	91
1.1.1.	Doelgroepwerknemers .....	91
1.1.2.	Omkaderingspersoneel .....	91
A.	Beschutte werkplaatsen .....	91
B.	Sociale werkplaatsen .....	92
C.	Gemeenschappelijke bepalingen .....	92
1.1.3.	Samenvattende tabel .....	92
1.2.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen .....	93
1.2.1.	Recurrente en éénmalige maatregelen .....	93
1.2.2.	Samenvattende tabellen .....	93

2.	Socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger) .....	94
2.1.	Koopkrachtmaatregelen .....	94
2.1.1.	PC 329.01 .....	94
2.1.2.	Publieke socio-culturele sector .....	95
A.	Verhoging eindejaarspremie .....	95
B.	Compensatieregeling niet-VIA-personeel .....	95
C.	Uitwerking financieringsstroom .....	96
2.2.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	96
2.2.1.	PC 329.01 .....	96
A.	Digitalisering en professionalisering .....	97
B.	Vorming .....	97
C.	Omgaan met agressie .....	97
D.	Ondersteuning IF.IC .....	97
E.	Jobcreatie .....	98
F.	Samenvattende tabellen .....	98
2.2.2.	Publieke socio-culturele sector .....	98
A.	Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen.....	98
B.	Uitkanteling publieke socio-culture sector vanaf 1 januari 2026.....	98
<b>BIJLAGEN .....</b>		<b>100</b>
<b>BIJLAGE I: "Voorakkoord zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 24/11/2020 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025" .....</b>		<b>100</b>
<b>BIJLAGE II.1: "Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de private VIA-sectoren" .....</b>		<b>110</b>
<b>BIJLAGE II.2: "Protocol met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de publieke VIA-sectoren" .....</b>		<b>111</b>
<b>BIJLAGE III.1: "Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie" .....</b>		<b>112</b>
<b>BIJLAGE III.2: "Protocol met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie" .....</b>		<b>114</b>
<b>BIJLAGE IV: "Tools voor het meten van werkbaarheid, in het bijzonder werkdruk" .....</b>		<b>115</b>
<b>BIJLAGE V: "Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20" .....</b>		<b>118</b>
<b>BIJLAGE V.1: "Timetabel uitrol IF.IC PC 330 -bijlage 1 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20" .....</b>		<b>122</b>
<b>BIJLAGE V.2: "CAO betreffende de toekenning van consumptiecheques - bijlage 2 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20" .....</b>		<b>124</b>
<b>BIJLAGE VI: "Deelakkoord VIA6 - koopkracht publieke sectoren – 22/12/20" .....</b>		<b>127</b>
<b>BIJLAGE VII: "Deelakkoord VIA6 – Aanwending middelen voor koopkracht en kwaliteit binnen PC 327.01 – 15/01/21" .....</b>		<b>134</b>
<b>BIJLAGE VIII: "Algemene principes met betrekking tot de functieclassificatie IFIC en de ontwikkeling van het loonhuis" .....</b>		<b>139</b>

# INLEIDING

Dit akkoord geeft uitvoering aan het voorakkoord van 24 november 2020.

Alle bepalingen en principes uit het voorakkoord zijn integraal van toepassing op het volledige VIA6. Het voorakkoord wordt daarom geïntegreerd in VIA6 (zie LUIK I). De integrale tekst van het voorakkoord is opgenomen als BIJLAGE I.

In uitvoering van het voorakkoord is er zowel in de private als in de publieke sector een deelakkoord koopkracht afgesloten op 22 december 2020. Daarnaast is voor PC 327.01 een deelakkoord koopkracht en kwaliteit afgesloten op 15 januari 2021. Deze 3 deelakkoorden zijn gevalideerd door de sociale partners en de Vlaamse regering.

Deze deelakkoorden worden, met verwijzing in het desbetreffende luik, als bijlage bij het VIA6 opgenomen.

Per (deel)sector en maatregel worden telkens ook de desbetreffende (budget)tabellen opgenomen.

Het onderstaand akkoord wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

Voor de publieke sector wordt dit akkoord eveneens voorgelegd in comité C1.

Verskillende bepalingen van het akkoord, zullen waar nodig het voorwerp moeten uitmaken:

- collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) binnen de respectievelijke paritaire comités. Voor deze cao's zal de algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.
- onderhandeling/overleg in de bevoegde onderhandelingscomité 's (vooral C1), wat zal resulteren in een protocol of advies.

Daar waar nodig zal de Vlaamse Regering de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen.

# LUIK I - VOORAKKOORD ZESDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 24/11/2020 VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN VOOR DE PERIODE 2021-2025

Het personeel uit de zorg- en welzijnssector heeft tijdens de coronacrisis gigantische inspanningen geleverd. Het zorgend, begeleidend, logistiek en ondersteunend personeel zijn de drijvende kracht tijdens coronacrisis gebleken. De garantie op goede zorg was de afgelopen maanden de hoeksteen in de samenleving. Maar de coronacrisis heeft ook de uitdagingen van de zorg- en welzijnssector duidelijk in beeld gebracht. De aantrekkelijkheid van de loons- en arbeidsvoorwaarden in de zorg- en welzijnssectoren, het verminderen van de werkdruk door het voorzien van extra personeel en het zorgen voor (zij-)instroom behoren tot de prioritaire uitdagingen.

De Vlaamse Regering erkent deze uitdagingen en wil met dit akkoord voorzien in structurele maatregelen om de koopkracht van het personeel te verhogen en werkdruk bij het personeel te verlagen. Daarnaast zetten we in op instroom in de sector om zo een duurzaam effect te beogen.

Deze structurele maatregelen moeten zorgen voor een gelijkaardige, maar structurele waardering van de personeelsleden van de welzijns- en zorgsectoren die de toets met de federale sectoren doorstaat.

## 1. Context

Dit akkoord sluit aan bij de intentie van de Vlaamse Regering om voor de Vlaamse social-/non-profitsectoren een meerjarig collectief sociaal akkoord te sluiten voor alle personeelsleden die onder de Vlaamse bevoegdheden vallen.

Het akkoord moet geplaatst worden in een context waarbij rekening wordt gehouden met:

- de ambities zoals geformuleerd in het Vlaamse regeerakkoord en het relanceplan van de Vlaamse regering – “Vlaamse Veerkracht”;
- de enorme impact van COVID-19 op de zorg- en welzijnssectoren;
- de krapte op de arbeidsmarkt en het stijgend aantal knelpuntvacatures in de zorg- en welzijnssector;
- de bekommernissen van de onderhandelende partners over de verdere groei van de koopkracht van de sector, de versterking van het aanbod, de vraag naar meer personeel en kwaliteitsmaatregelen.

## 2. Toepassingsgebied

Het akkoord is van toepassing op alle door Vlaanderen erkende, vergunde en gesubsidieerde ondernemingen en hun personeelsleden uit de hierna beschreven domeinen (private en publiek openbare sector), inclusief de bij de 6<sup>de</sup> staatshervorming overgehevelde sectoren.

Het akkoord heeft betrekking op 179.718 VTE in zowel de private als publieke social-/non- profit organisaties in de volgende Vlaamse sectoren:

- Klassieke VIA-sectoren:
  - o diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318.02 en publieke tegenhanger);
  - o opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger);
  - o welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en publieke tegenhanger);
  - o maatwerkbedrijven (PC 327.01);
  - o socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger);
  - o lokale diensteneconomie (alle betrokken sectoren);
  - o werkgevers van persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget (PC 337 enkel PAB/PVB).
- Geregionaliseerde zorgsectoren:
  - o revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger);
  - o ouderenzorg (PC 330.01.20 en publieke tegenhanger);
  - o revalidatievoorzieningen (PC 330.01.41 en publieke tegenhanger);
  - o initiatieven voor beschut wonen (PC 330.01.51 en publieke tegenhanger);
  - o multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg (PC 330.04-MBE).

## 3. Algemene principes

De ondertekende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren en de sociale vrede bewaren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) binnen de respectievelijke paritaire comités of in een protocol zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en in de uitvoeringsbesluiten bij deze wet. Voor deze cao's zal de algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Daar waar nodig zal de Vlaamse Regering de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen.

Bij de uitvoering van de maatregelen overeengekomen in dit sociaal akkoord, zullen de subsidiëringmechanismen rekening houden met de inflatie, de evolutie van de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod, tenzij anders bepaald in de vigerende subsidiëringreggeving.

De ondertekenende partijen verklaren verder dat wanneer de Vlaamse Regering de subsidiëring van elementen van de loonkost toekent in kader van dit VIA-akkoord, die elementen ook effectief aan het personeel worden toegekend. Indien de Vlaamse Regering vaststelt dat dit principe niet wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

## 4. Budgettair kader

Voor het totale pakket aan maatregelen is door de Vlaamse Regering vanaf 1 januari 2021 in de private en publieke social-/non profitsectoren een budget van 527 miljoen euro vrijgemaakt voor koopkracht, kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en overige maatregelen, aangevuld met jaarlijks recurrent 50 miljoen voor extra personeel in de geregionaliseerde en klassieke welzijns- en zorgsectoren. Rekening houdend met de context van het sociaal akkoord ligt de primaire focus op de zorg- en welzijnssectoren. Een tripartite akkoord bepaalt de invulling van deze 577 miljoen euro.

De verdeling van deze middelen over de verschillende deelsectoren wordt weergegeven in onderstaande tabel. De resterende middelen na invulling koopkracht kunnen sectoraal ingezet worden voor kwaliteit, uitbreiding van de tewerkstelling of andere maatregelen.

Par. Com.	Benaming	Loonkost	VTE per PC	koopkracht %	koopkracht budget (*)	budget kwaliteit, meer personeel, andere maatregelen (*)
318.02	Gezinszorg	€ 837.047.911	18.397	4,5%	€ 37.667.156	€ 23.854.670
319.01	Geh., JW, CAW,...	€ 1.950.597.736	32.225	4,5%	€ 87.776.898	€ 46.628.773
331.00.10	Kinderopvang	€ 364.231.651	8.676	4,5%	€ 16.390.424	€ 10.944.640
331.00.20	GID	€ 115.797.485	1.647	4,5%	€ 5.210.887	€ 2.544.204
999 - Welzijn	Publ. Welzijn	€ 579.543.960	10.399	4,5%	€ 26.079.478	€ 14.547.959
330.01.10	PVT + CAT ZH	€ 209.931.970	3.687	6%	€ 12.595.918	€ 3.103.235
330.01.20	Ouderenzorg	€ 1.999.925.834	36.319	6%	€ 119.995.550	€ 30.568.590
330.01.41	Revalidatiecentra	€ 147.668.445	2.222	6%	€ 8.860.107	€ 1.870.189
330.01.51	beschut wonen	€ 46.208.922	777	6%	€ 2.772.535	€ 653.977
330.04	MBE	€ 6.597.051	92	6%	€ 395.823	€ 77.433
999 - Gereg.	Publ. gereg. Sectoren	€ 1.039.648.586	18.655	6%	€ 62.378.915	€ 15.701.216
327.01	Maatwerkbedrijven	€ 738.931.767	21.871	1,1%	€ 8.128.249	€ 4.616.406
329.01	Soc.-culturele sector	€ 663.072.828	11.770	1,1%	€ 7.293.801	€ 2.946.247
999 - Andere	Publ. Andere	€ 645.472.310	11.582	1,1%	€ 7.100.195	€ 1.915.099
337	PAB/PVB	€ 68.286.920	1.399	4,5%	€ 3.072.911	€ 1.177.495
	Onthaalouders sui generis (privaat en publiek)	€ 99.854.610	3.809	4,5%	€ 4.493.457	€ 3.205.851
	Trap 2B (zelfstandigen)	€ 26.801.469	804	4,5%	€ 1.755.000	€ 676.702

€ 411.967.307 € 165.032.693

(\*) Disclaimer: deze budgetten zijn onder voorbehoud van wijzigingen van de loonmassa en het aantal VTE per sector (basis: 2019)

Deze budgetten komen bovenop het voorziene uitbreidingsbeleid, de middelen uit het Vlaamse Relanceplan "Vlaamse Veerkracht" en het ontwerp-VESOC-akkoord "Alle hens aan dek".

## 5. Geldigheidsduur van dit akkoord

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 5 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

# DEEL I - KOOPKRACHTMAATREGELEN

Om extra koopkracht te realiseren, de concurrentie tussen (deel)sectoren op vlak van loons- en arbeidsvoorwaarden te ontmijnen en mobiliteit tussen functies en (deel)sectoren te stimuleren, wordt ingezet op de uitrol van een gemeenschappelijke functieclassificatie en loonhuis (IF.IC) voor de geregionaliseerde zorgsectoren enerzijds en de klassieke VIA-sectoren anderzijds. We kiezen dus in alle sectoren voor structurele maatregelen. Waar dit niet mogelijk is, wordt gewerkt met maatregelen die de invoering van IF.IC niet tegenwerken.

IF.IC is gebaseerd op een analytisch dynamisch loonmodel, gebaseerd op evaluatie en meting. Het houdt rekening met de actuele situatie van de functies in de zorgsector alsook met de toekomstige evoluties ervan (bv. het onderhoud, de evaluatie en aanpassingen aan de evolutie van de bestaande functies, het ontstaan nieuwe functies, nieuwe reglementeringen van de beroepen, enz.). Er wordt een structurele tripartite werkgroep opgericht teneinde de evolutie van de beroepen binnen de zorgsector op te volgen en de impact hiervan op het IF.IC loonmodel te monitoren.

De sociale partners erkennen dat de invoering van een harmonieus evenwichtig loonmodel, met inbegrip van de eerste fase in de uitrol van het loonmodel voor de klassieke VIA sectoren, slechts mogelijk is ten belope de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De sociale partners opereren binnen dit gegarandeerd budgettair kader.

Daarnaast wordt ook een budget voorzien voor de werknemers in kader PAB/PVB, onthaalouders sui generis en groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers.

## 1.1. Geregionaliseerde zorgsectoren

### 1.1.1. Private sectoren

In 2019 ondertekenden de sociale partners in het Paritair Comité 330 een collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de nieuwe sectorale functieclassificatie voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De eerste fase (delta 18,25%) ging van start op 1 november 2019.

In kader van het voorliggend sociaal akkoord wordt de 100% uitrol van IF.IC in de private geregionaliseerde zorgsectoren voorzien, zodat de organisaties binnen de geregionaliseerde sectoren in het licht van het federaal akkoord aantrekkelijke werkgevers blijven. We voeren de uitrol van IF.IC (versneld) in vanaf 1 januari 2021. Hiervoor wordt een budget voorzien van maximaal-6% van de loonmassa.

### 1.1.2. Publieke sectoren

In de publieke geregionaliseerde zorgsectoren zullen de werkzaamheden rond een de nieuwe sectorale functieclassificatie en bijhorend loonhuis snel worden opgestart.

Er wordt voorzien in het proportionele budgettaire equivalent voor de publieke geregionaliseerde zorgsectoren, bepaald op basis van de actuele verhoudingen van de loonkost van de private en de publieke sectoren, met het oog op een geleidelijke harmonisering van de lonen tussen publieke en private sectoren. Hiervoor wordt een budget voorzien maximaal 6% van de loonmassa.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold worden bovenstaande budgetten aangewend om IF.IC in te voeren.

## 1.2. Klassieke VIA-Sectoren

### 1.2.1. Private sectoren: PC 318.02, 319.01, 331, 327.01 en 329.01

In de klassieke private VIA-sectoren zijn de werkzaamheden rond een nieuwe sectorale functieclassificatie bijna afgerond. De werkzaamheden rond het bijhorend loonhuis zullen snel worden opgestart.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren in de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold worden de in dit akkoord voorziene koopkrachtbudgetten aangewend om IF.IC in te voeren.

De koopkrachtmaatregelen in de private, klassieke zorg- en welzijnssectoren in uitvoering van deze principes stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 8.128.249 euro voor de collectieve maatwerkbedrijven, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de collectieve maatwerkbedrijven op basis van de loonkost van '22.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 7.293.801 euro voor de private socio-culturele sector, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de private socio-culturele sector op basis van de loonkost van '22.

### 1.2.2. Publieke sectoren

In de publieke klassieke VIA-sectoren zullen de werkzaamheden rond een nieuwe sectorale functieclassificatie en bijhorend loonhuis snel worden opgestart.

Er wordt voorzien in het proportionele budgettaire equivalent voor de publieke klassieke zorg- en welzijnssectoren, bepaald op basis van de actuele verhoudingen van de loonkost van de private en



de publieke sectoren, met het oog op een geleidelijke harmonisering van de lonen tussen publieke en private sectoren. De koopkrachtmaatregelen in de publieke klassieke zorg- en welzijnssectoren stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 7.100.195 euro voor de publieke socio-culturele sector, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de publieke socio-culturele sector op basis van de loonkost van '22.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren in de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold, worden bovenstaande budgetten aangewend om IF.IC in te voeren.

### 1.3. Overige welzijnssectoren

#### 1.3.1. Persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader PAB en PVB

De koopkrachtmaatregelen voor de persoonlijke assistenten met een arbeidsovereenkomst in kader van PAB en PVB stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

#### 1.3.2. Onthaalouders sui generis (privaat en publiek)

Voor de onthaalouders sui generis voorziet de Vlaamse Regering een budget van 4.493.457 euro.

#### 1.3.3. Groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers

Voor de groepsopvang in subsidietrap 2B zonder werknemers kent de Vlaamse Regering een budget van 1.755.000 euro toe.

## ***DEEL II – KWALITEITSMaatregelen, EXTRA PERSONEEL EN ANDERE MAATREGELen***

Naast bovenstaande middelen om de koopkracht van het personeel in de social-/non-profitsectoren en het Vlaamse zorg- en welzijnspersoneel te verhogen, voorziet de Vlaamse Regering extra middelen voor kwalitatieve verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden van het personeel (werkbaarheid, stressbestrijding, balans werk-privé,...). Naar aanleiding van de hoge werkdruk en andere uitdagingen waarmee de sector kampt – dit alles nog versterkt door COVID-19 - vinden we het essentieel dat er maatregelen genomen worden om deze hoge werkdruk te ondervangen (meer personeel). Op die manier hopen we de aantrekkelijkheid van de sector te verhogen en de instroom te verzekeren.

Daarnaast werken we ook expliciet aan de (zij-)instroom.

Heel wat instroompotentieel zit bij de zij-instromers uit andere sectoren, deeltijds werkenden en/of bij niet-actieven (bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond). Deze instroom gaat veelal hand in hand met een opleidingstraject naar een specifiek beroep. De sociale partners en de

overheid onderzoeken samen in hoeverre de projecten rond opleidingstrajecten verzorgenden en verpleegkunde kunnen worden geharmoniseerd (vorming hogerop, project 600, project 360, project 3030, ...) en versterkt op het niveau van de zorg- en welzijnssector in een sectoroverschrijdende aanpak.

Om de instroom in het hoger onderwijs te stimuleren zal er worden nagegaan welke maatregelen nodig zijn om op een transparante en eenvoudige manier te schakelen tussen “(zorg)verwante” opleidingen en opleidingsmodules. Ook is het van belang dat eerder en elders (bv via een buitenlands diploma) verworven (deel)kwalificaties op een uniforme wijze kunnen worden gevaloriseerd om op deze manier verkorte trajecten te faciliteren, rekening houdend met het geldende wettelijk kader. Om de instroom van werkzoekenden te stimuleren, zullen kwalificerende opleidingen, waaronder de OKOT-opleidingen, ook expliciet (terug) opengesteld voor werkzoekenden die reeds een diploma hoger onderwijs hebben.

Er wordt, in samenspraak met de betrokken sociale partners, onderhandeld over een uitkanteling vanaf VIA7 uit VIA van die sectoren die sterk gerelateerd zijn aan het personeel van lokale besturen.

De Vlaamse Regering wenst onder andere de focus te leggen op de (flexibele) gezinszorg, de sector personen met een beperking en de harmonisering van de verschillende statuten, vergoedingen en lonen in de kinderopvang. Voor deze focuspunten kent de Vlaamse Regering een budget toe van minstens 38 miljoen euro (minimaal 8,3 miljoen euro voor gezinszorg, minimaal 19,5 miljoen euro voor de sector personen met een beperking en minimaal 3,6 miljoen voor kinderopvang).

De Vlaamse Regering erkent de bijzondere rol van de aanvullende thuiszorg en engageert zich om de doelstellingen uit het regeerakkoord inzake de afbakening van de aanvullende thuiszorg te realiseren met aandacht voor de duurzame tewerkstelling van de betrokken personeelsleden.

## ***DEEL III – UITBREIDINGSBELEID, RELANCEPLAN “VLAAMSE VEERKRACHT” EN VESOC-AKKOORD “ALLE HENS AAN DEK”***

### **3.1. Uitbreidingsbeleid**

Het uitbreidingsbeleid is uitgetekend als antwoord op specifieke noden, binnen de budgettaire mogelijkheden. De uitbreiding maakt voorwerp uit van inhoudelijke politieke beleidskeuzes door de Vlaamse Regering.

Het uitbreidingsbeleid geldt zowel voor de private als voor de publieke sectoren.

De middelen voorzien in het uitbreidingsbeleid om het aantal bijkomende VTE te financieren houdt rekening met de stijgende loonkost ten gevolge van de koopkrachtmaatregelen.

In de volgende punten worden de afspraken hieromtrent op sectoraal niveau vermeld.

### 3.1.1. Sectoren Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

De Vlaamse Regering voorziet naast het VIA-budget van 577 miljoen euro ook 562,5 miljoen extra middelen voor uitbreidingsbudget voor Welzijn en zet deze versneld in. In totaal wordt zo in het relanceplan “Vlaamse Veerkracht” 1,1 miljard euro voorzien voor de Vlaamse zorg- en welzijnssector.

Zo wordt een jaarlijks recurrent budget ingezet van 100 miljoen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk in de ouderenzorg (conversie van ROB- naar RVT-bedden). Gelet op de acute werkdruk in deze sector worden de middelen vanaf 2021 volledig ingezet voor bijkomende tewerkstelling (door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide). De procedure voor het lokaal sociaal overleg uit VIA5 wordt verfijnd onder andere mbt de lokale invulling van de aanwervingen. De formalisering van de afspraken hierover gebeurt in tripartite overleg (oa BVR en afspraken tussen de sectorale sociale partners).

Daarnaast zijn er een aantal door de Vlaamse Regering aanvaarde ‘kostendrijvers’ of budgettaire engagementen bij constant beleid, bijvoorbeeld de erkennings- en omzettingskalender voor de residentiële ouderenzorg en de groei binnen gezinszorg, goed voor 226,2 miljoen euro.

Uitbreidingsbeleid (in miljoen euro)	Op kruissnelheid in 2024	opstap 2020	totaal
Personen met een handicap*	230	40	270
Ouderenzorg (meer personeel en betaalbaarheid)*	131	9	140
Integrale jeugdhulp	52,4	9	61,4
Kinderopvang	49	9	58
Geestelijke gezondheidszorg	13,1	5,5	18,6
Preventie en gezondheidsbeleid	10,5	4	14,5
<b>Totaal</b>	<b>486</b>	<b>76,5</b>	<b>562,5</b>

*\*Voor PmH en ouderenzorg is de opstap vanaf 2021*

Constant beleid meerjarenraming (in miljoen euro)	2021	2022	2023	2024	2025
Ouderenzorg	16,0	49,2	79,4	110,6	138,0
Groeipad gezinszorg	7,9	14,1	17,3	20,5	36,4
Pleegzorg, internaten-psiatrie, specifieke acties	10,3	20,7	31,0	41,4	51,7
<b>Totaal</b>	<b>34,3</b>	<b>84,1</b>	<b>127,7</b>	<b>172,4</b>	<b>226,2</b>

### 3.1.2. Sectoren Sociale Economie

Er wordt recurrent 2 miljoen euro en eenmalig 12 miljoen euro bijkomende budgettaire middelen toegevoegd aan het kwaliteitsbudget van de sociale economie vanuit de eigen middelen werk en sociale economie.

### 3.1.3. Socio-culturele sector

Er wordt nagegaan en onderzocht bij alle betrokken vakministers of er eenmalige investeringen kunnen gebeuren voor kwaliteit in de socio-culturele sector.

In totaal gaat het om een eenmalig budget van 3.586.500 euro.

## 3.2. Middelen uit Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”

Er kunnen inhoudelijke linken gelegd worden in het VIA-akkoord met het Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en het ontwerp-VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”.

In het Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” is 263 miljoen euro voorziene voor het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding. Hiervan is 55 miljoen euro voorzien voor digitalisering. Dit gaat onder meer over online hulpverlening, e-dossier patiënten, BelRai, VBS, ... De overige 208 miljoen gaan onder meer naar mentaal welzijn, armoede, (kwalificerende) opleidingen en (zij-)instroom, financiering WZC, ....

De sociale partners willen hun schouders zetten onder de ambitie van Vlaamse Regering om de Vlaamse social-/non- profit sectoren digitaal te transformeren.

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de social-/non- profitsectoren opgenomen kunnen worden als partner in de taskforce Vlaanderen Helemaal Digitaal en ook betrokken kunnen worden bij de opmaak van een gecoördineerd e-inclusief digitaliseringsbeleid.

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de sociale ondernemingen toegang kan gegeven worden tot de subsidie- en financieringsmechanismen die gebruikt zullen worden voor de uitvoering van de relancemaatregelen voor de ondernemingen in Vlaanderen.

# LUIK II – INTERSECTORALE (KWALITEITS)MAATREGELEN (PRIVATE EN PUBLIEKE SECTOR)

Luik II geeft uitvoering aan Deel II en Deel III, punt 3.2. en 3.1.1 tweede paragraaf van het voorakkoord VIA6 van 24 november 2020.

## *ALGEMENE PRINCIPES*

Voor de intersectorale kwaliteitsmaatregelen werd geen apart budget voorzien. De uitvoering ervan gebeurt via de sectorale budgetten kwaliteit of via andere financieringskanalen.

De verdeling van de middelen gebeurt in principe op basis van het aantal VTE, tenzij expliciet anders is overeengekomen.

De aanwending van de onbenutte middelen moet gebeuren in het desbetreffende jaar. Het voorziene budget wordt jaarlijks toegekend, ook als er het voorgaande jaar een saldo was. Echter, het niet opgebruikte saldo wordt niet jaarlijks gecumuleerd.

De besteding van de middelen wordt opgevolgd in de CEG (Centrale EvaluatieGroep VIA).

## *DEEL I – WERKBAAR EN WENDBAAR WERK IN DE PRIVATE EN PUBLIEKE SECTOREN*

### 1. Structureel thuiswerk/telewerk

De voorbije maanden deden – mede door de externe factor “COVID” - heel wat organisaties en functiegroepen in de non-profit/social profitsectoren noodgedwongen een pak ervaring op met telewerken/thuiswerken: zich organiseren van thuis uit in privé-omgeving, telefonisch, per email, met on line digitaal vergaderen.

Het is nuttig de win-win elementen van telewerk/thuiswerk voor zowel werkgevers als werknemers te zien en te faciliteren, zoals:

- Minder verplaatsingen hebben positieve milieu-effecten en passen in een duurzaam mobiliteitsbeleid;
- Minder woon-werk verplaatsingskosten voor werkgever;
- Minder woon-werk verplaatsingstijd voor werknemer.

De sociale partners van de VIA6 sectoren sluiten een intersectoraal kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk.

Dit intersectoraal kaderakkoord wordt geformaliseerd in:

- Voor de private sectoren: een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in elk van de VIA sectoren waarvan de tekst in BIJLAGE II.1: “Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de private VIA-sectoren” is opgenomen.
- Voor de publieke sectoren: een protocol dat voor de lokale sector zal worden afgesloten in het comité C1, waarvan de verwoording in BIJLAGE II.2: “Protocol met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de publieke VIA-sectoren” is opgenomen.

De sociale partners van de publieke sectoren verwijzen ten slotte naar de “Visienota Telewerk 2.0” die door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 12 februari 2021. Ze merken op dat bepaalde acties en instrumenten niet openstaan voor de lokale besturen als werkgever. De sociale partners pleiten ervoor dat ook lokale besturen die dat wensen, een beroep mogen doen op de acties en instrumenten die daarin beschreven staan.

## 2. COVID-19- en andere gezondheids crisissen

### 2.1. Preventieve maatregelen

De coronacrisis heeft meer dan ooit voorheen het belang van preventiemaatregelen doen inzien.

Een preventieplan met maatregelen voor de aanpak van gezondheids crisissen, in uitvoering van generieke en sectorale aanbevelingen vanuit de overheid, moet de garanties geven van:

- Een permanente aanwezigheid van voldoende en professioneel beschermingsmateriaal door het aanhouden van globale en lokale strategische voorraden.
- Doelgerichte vormingsmodules inzake bv. infectiepreventie.
- Duidelijke afspraken over samenwerkingsverbanden tussen sociale ondernemingen en sectoren en het sluiten van ad hoc overeenkomsten door de sociale partners.

De Vlaamse regering voorziet in de nodige middelen om de continuïteit van kwalitatieve en veilige dienstverlening te garanderen.

### 2.2. Vaccinatie

Alle partners wijzen op van het belang van de vaccinatie. Vaccins stimuleren het immuunsysteem en beschermen tegen ernstige ziekte en mogelijke besmetting van collega's, cliënten en familie en bij uitbreiding de hele bevolking. Enkel wanneer er genoeg mensen gevaccineerd en beschermd zijn tegen het virus, kan een soepele vorm van samenwerken en samenleven herwonnen worden. De overheid organiseert een vrijwillige en kosteloze vaccinatie van de bevolking.

De partners onderschrijven het belang van een snelle uitrol van een informatieve, sensibiliserende en mobiliserende campagne.

In het licht van de solidariteit roepen de sociale partners alle medewerkers in de non-profit/social profit op om zeker in te gaan op de uitnodiging van de overheid tot kosteloze vaccinatie.

De werkgevers zullen de vaccinaties voor het personeel maximaal faciliteren.

## 3. Vorming

### 3.1. Private sector

De werkgevers engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven opleiding te volgen tijdens de werktijd.

Onder opleiding wordt verstaan:

- Formele opleiding en informele opleiding zoals omschreven in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.
- Opleiding die zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd wordt.
- Opleiding die zowel door de werkgever ingericht wordt als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd en/of erkend door de werkgever.
- Opleidingen die door de bevoegde overheden erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof, welke verbonden zijn met het functioneren in de organisatie.

De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Aan de werknemers wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze opleidingstijd bestaat uit gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent per jaar.

Het aantal opleidingsdagen wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Dit groeipad wordt gerealiseerd door een jaarlijkse verhoging van de opleidingstijd a rato van een halve dag.

De gemiddelde collectieve opleidingstijd bedraagt aldus:

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2023: 3 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2025: 4 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per VTE.

De opleidingstijd wordt opgenomen in het kader van het opleidingsplan van de onderneming. Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers (syndicale afvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad), of bij ontstentenis hieraan de werknemers. Bij de opmaak van het opleidingsplan wordt op meerjarenbasis voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie(categorie), beroeps- of

ondernemingscategorie, (beroeps)kwalificatie, geslacht of afkomst. De werkgever verschaft informatie ter opvolging van de gelijkwaardigheid inzake de opleidingsmogelijkheden voor alle functiegroepen.

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichtingen is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Deze regeling doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Bovenstaande afspraken worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst in alle Paritaire Comités van de sectoren die vallen onder VIA6.

### 3.2. Publieke sector

De sociale partners van de publieke sector onderschrijven uitdrukkelijk het grote belang van vorming van de medewerkers die vallen onder het toepassingsgebied van VIA6.

De sociale partners verwachten een daadwerkelijk vormingsbeleid op het niveau van het bestuur, de voorziening en/of dienst.

De werkgevers engageren zich om de werknemers voldoende mogelijkheden te geven om de vorming te volgen tijdens de werktijd. De kosten van de vorming worden gedragen door de werkgever.

Het is belangrijk dat iedereen de kans krijgt om de nodig vormingen te kunnen volgen die noodzakelijk zijn voor de (verdere) uitoefening van de functie of om zijn/haar carrière binnen de voorziening of dienst te kunnen uitbouwen én om verder een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen garanderen. De vormingsinspanningen en budgetten moeten evenredig worden gespreid over alle niveaus en functies. Vandaar dat moet worden voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie(categorie), beroepskwalificatie, geslacht of afkomst. De werkgever verschaft informatie aan het lokaal sociaal overleg ter opvolging van de gelijkwaardigheid van de vormingsmogelijkheden voor alle functiegroepen.

Een algemeen kader voor vorming in de publieke sector moet dan worden uitgewerkt en zal voorwerp zijn voor onderhandeling in het comité C1. De bepalingen met betrekking tot de vorming van medewerkers uit de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, die weliswaar niet rechtstreeks van toepassing is in de publieke sector, worden hierbij beschouwd als referentiekader, met respect voor de lokale autonomie.

## 4. Omgaan met agressie/structurele uitbouw van het kennis- en expertisecentrum ICOBA

Omgaan met agressie in de werkomgeving vereist een integrale en een structurele benadering vanuit een beleidsvisie waarop een beleidsplan van de onderneming geënt is. Van daaruit zijn concrete maatregelen mogelijk inzake preventie, interventie, nazorg en herstel, zoals bijvoorbeeld via het beschikken over een gedragscode, registratie en opvolging van incidenten, een interventieprotocol, materiële en organisatorische aanpassingen, concrete opvang- en herstelmaatregelen.



ICOBA (“Iedereen competent in het beheersen van agressie”) is een sectorspecifiek kennis- en expertisecentrum, opgericht in 2004 en momenteel actief in PC 319.01 en PC 331. ICOBA stimuleert en ondersteunt organisaties om agressie in de werkomgeving structureel en integraal aan te pakken.

De sociale partners uit de private sectoren PC 329.01, PC 327.01 en PC 318.02 hebben afspraken gemaakt voor een sectorspecifieke ondersteuning vanuit het expertisecentrum (opgenomen in het sectorale luik “kwaliteit”). Hiertoe worden 1,5 VTE toegevoegd aan de werking van ICOBA. De financiering hiervan komt vanuit de middelen “kwaliteit” van de deelnemende sectoren.

De sociale partners uit de publieke sectoren onderzoeken of een gelijkwaardig initiatief kan worden uitgebouwd - dat kan kaderen in het nog op te richten sectorfonds, zoals voorzien in het sectoraal akkoord van 8 april 2020 – of dat er met de publieke sector kan worden geparticipeerd aan ICOBA.

## 5. Kwaliteitsvolle loopbanen

Levenstrajecten van mensen zijn per definitie verschillend en hebben een invloed op de professionele loopbanen van medewerkers. Tijd hebben om op een bepaald ogenblik in de professionele loopbaan het rustiger aan te doen en andere zaken te laten voorgaan of ze beter te combineren met de loopbaan (zorg voor eigen welzijn en draagkracht, voor kinderen, gezin of familie, tijd voor opleiding, enz.), terwijl op andere ogenblikken volop voor de professionele loopbaan wordt gekozen, verschilt voor iedereen.

De uitdaging is om bestaande regelingen te laten samen sporen met o.a. demografische ontwikkelingen, sectorale eigenheden, evoluties op de arbeidsmarkt, de realiteit van de afbouw van de maatregelen m.b.t. het einde van de loopbaan van werknemers.

De sociale partners zullen, met respect voor het sociaal overleg, een open dialoog aangaan over een toekomstgerichte visie op loopbaanbeleid en kwaliteitsvolle loopbanen in de non-profit/social profit. Hierbij komen o.a. volgende thema's aan bod:

- verlofregelingen;
- work-life balance;
- werkbaar werk;
- eindloopbaan, met inbegrip van vrijstelling van arbeidsprestaties;
- compenserende tewerkstellingscapaciteit;
- mogelijke verhoging werkdruk van jongere werknemers;
- ...

Het spreekt voor zich dat men hierbij steeds vertrekt van collectieve kaders.

Het bilateraal sociaal overleg heeft een duidelijke planning, maakt een evaluatie evidence based van de huidige regelingen en werkt een visie uit voor een toekomstgericht loopbaanbeleid en kwaliteitsvolle loopbanen.

De wijzigingen in de regelgeving, binnen het budgettaire kader van VIA6, die volgen uit de paritaire afspraken, worden voorgelegd ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering voor 30 juni 2023.

## 6. Intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid

We willen tijdens de looptijd van VIA6 in een tripartite werkgroep (werkgevers, vakbonden en Vlaamse Regering) werken aan het wegwerken van drempels voor multi-inzetbaarheid van werknemers. Deze situeren zich voornamelijk op het vlak van de erkennings- en

subsidie reglementering maar ook op het vlak van zowel loon- en arbeidsvoorwaarden als op arbeids- en sociaalrechtelijk vlak.

We vragen een engagement van de drie partijen om deze drempels in een rapport te inventariseren en vervolgens met hulp van deskundigen mogelijke oplossingen in kaart te brengen met het oog op het wegwerken via wetgeving en/of sociaal overleg.

Om dit te realiseren wordt een door de overheid te financieren studieopdracht opgestart.

Het onderzoek wordt in 2021 toegewezen aan het steunpunt WVG vanuit de onbenutte middelen van de speerpunten van de Vlaamse Regering. In de stuurgroep van het onderzoek worden de sociale partners opgenomen, alsook bij de opstelling en de opdrachtverklaring bij het begin van het onderzoek.

Ten laatste tegen 2022 worden de resultaten verwacht en worden meegenomen in de besprekingen van de tripartiete werkgroep.

Over de drempels en de oplossingen met betrekking tot loon en arbeidsvoorwaarden en de arbeidsrechtelijke aspecten zullen de sociale partners zoeken naar oplossingen binnen het paritair sociaal overleg.

## 7. Arbeidsorganisatie in PC 330-geregionaliseerd, PC319.01 en PC331

De sociale partners verbinden zich om uitvoering te geven aan het hoofdstuk 2.6 van het VIA5 van 8 juni 2018.

## 8. Hogere jobtime en minder deeltijdsen

### 8.1. Private sector

In het VIA5, punt 2.2.1 werd overeengekomen om bij de toewijzing van een voltijdse betrekking en bij de toewijzing van beschikbare/bijkomende arbeidsuren voorrang te geven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn, voor zover zij vragende partij zijn voor een voltijdse arbeidsovereenkomst of voor de verhoging van hun contractuele arbeidstijd, en voor zover zij voldoen aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid. Wanneer de kandidatuur van een reeds in dienst zijnde werknemer niet wordt behouden, zal de werkgever de betrokken werknemer hierover schriftelijk informeren.

De sociale partners komen overeen om tegen eind 2021 de maatregelen die overeengekomen zijn in het hoofdstuk 2.2.1 van het VIA5 van 8 juni 2018, en de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn in uitwerking daarvan, te evalueren en indien nodig de dialoog hierover op te starten. Er wordt een paritaire werkgroep opgericht die van start gaat in 4<sup>e</sup> kwartaal 2021.

## 8.2. Publieke sector

Bij de toewijzing van een voltijdse betrekking en bij de toewijzing van beschikbare/bijkomende arbeidsuren wordt voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn, voor zover zij vragende partij zijn voor een voltijdse arbeidsovereenkomst of voor de verhoging van hun contractuele arbeidstijd, en voor zover zij voldoen aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

Wanneer de kandidatuur van een reeds in dienst zijnde werknemer niet wordt behouden, zal de werkgever de betrokken werknemer schriftelijk informeren.

De sociale partners komen overeen om tegen 31 december 2021 verdere modaliteiten af te spreken.

## 9. Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie

De sociale partners sluiten met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie, in de sectoren die behoren tot het toepassingsgebied van het VIA6:

- In de private sectoren een collectieve arbeidsovereenkomst af, waarvan de tekst in BIJLAGE III.1 wordt opgenomen.
- In de publieke sectoren in het comité C1 een protocol af, waarbij de elementen die deel uitmaken van het protocol zijn opgenomen in BIJLAGE III.2

## 10. Toewijzing van de onbenutte middelen kwaliteit 2021 voorafgaand aan de structurele bestemming in PC 318.02, PC 319.01, PC 330 en PC 331

Tabel: overzicht budget kwaliteit

		318.02	319.01	331.00.10	331.00.20	330.01.10	330.01.20	330.01.41	330.01.51	330.04
<b>Budget kwaliteit (Zie Voorakkoord VIA6 24/11/2020)</b>		<b>23.854.670</b>	<b>46.628.773</b>	<b>10.944.640</b>	<b>2.544.204</b>	<b>3.103.235</b>	<b>30.568.590</b>	<b>1.870.189</b>	<b>653.977</b>	<b>77.433</b>
Deel voorafname Vlaamse Regering: 38 miljoen		8.370.000	19.505.997	3.642.000	1.158.000	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Saldo: Budget kwaliteit - voorafname Vlaamse Regering / directe inzet		10.857.326	27.122.776	7.302.640	1.386.204	3.103.235	30.568.590	1.870.189	653.977	77.433
Raming extra tewerkstelling (recurrent): meer VTE		323,13	427,3	428,6	19,4	41,4	1.584	29,8	8,7	1
<b>Enmalige onbenutte middelen kwaliteit 2021 (4 maanden)</b>		<b>3.619.109</b>	<b>9.040.925</b>	<b>2.434.213</b>	<b>462.068</b>	<b>1.034.412</b>	<b>10.189.530</b>	<b>623.396</b>	<b>217.992</b>	<b>25.811</b>
<i>I. IF.IC-ondersteuning, professionalisering en digitalisering</i>		<i>1.809.554</i>	<i>4.520.463</i>	<i>1.217.107</i>	<i>231.034</i>	<i>517.206</i>	<i>5.094.765</i>	<i>311.698</i>	<i>108.996</i>	<i>12.906</i>
I.1 IF.IC-ondersteuning	IF.IC-ondersteuning eenmalig	1.103.820	1.933.500	520.560	98.820			66.660	23.310	2.760

	IF.IC- ondersteuning/Euro per VTE	60	60	60	60	FSM	FSM	30	30	30
	Theoretisch aantal VTE (factor 70.000)	15,77	27,62	7,44	1,41			0,95	0,33	0,04
	Begunstigde	SO	SO	SO	SO			SO	SO	SO
I.2 Professionalisering en digitalisering	Professionalisering- digitalisering (eenmalig)	705.734*	2.586.963	696.547	132.214	517.206	5.094.765	245.038	85.686	10.146
	Professionalisering- digitalisering/Euro per VTE	38	80	80	80	140	140	110	110	110
	Begunstigde	SO	SO	SO	SO	SO	SO	SO	SO	SO
<i>II. Instroom / kwalificerende trajecten</i>		<i>1.809.554</i>	<i>4.520.463</i>	<i>1.217.107</i>	<i>231.034</i>	<i>517.206</i>	<i>5.094.765</i>	<i>311.698</i>	<i>108.996</i>	<i>12.906</i>
* via sectoraal vormingsfonds										
FSM = Fonds Sociale Maribel										
SO = Sociale onderneming										

Deze éénmalige middelen – zoals opgenomen in bovenstaande tabel - worden als volgt aangewend:

- 50% kwalificerende trajecten (intersectoraal beheerd door de sociale partners, met respect voor sectorale noden, aanzet tot financiering acties zie DEEL III “(Zij)Instroom en doorstroom”);
- 50% digitalisering, professionalisering en ondersteuning IF.IC. Deze middelen worden toegekend per VTE (aanzet tot financiering zie deel IV en deel II, punt 3).

De bijkomende onbenutte middelen die het gevolg zijn van een eventuele latere start dan 30 april 2021 van de implementatie van de structurele bestemming zullen in 2021 ingezet worden voor tijdelijke bijkomende tewerkstelling om eenmalig de extra gepresteerde uren o.w.v. de COVID-crisis te compenseren. Daartoe overleggen en beslissen de sociale partners tegen uiterlijk 1 april 2021.

De onbenutte middelen op de “voorafname Vlaamse Regering 38 miljoen” worden ingezet binnen welzijn en zorg voor de afspraken onder:

- deel I., punt 6. “Intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid.”
- deel III. “(Zij-)Instroom en doorstroom”.
- deel IV. “Digitalisering en innovatie in functie van relance”.

In de “voorafname 38 miljoen” is ook een component “kwaliteit publieke sector” aanwezig.

De middelen voor digitalisering benoemd in deel IV (5 miljoen euro) worden uitbetaald aan de sociale ondernemingen in aanvulling op de bedragen weergegeven in de overzichtstabel.

## 11. Werkbaarheid

### 11.1. Werkbaarheidsmonitor

#### 11.1.1. Private sector

We vragen aan de SERV om de omvang van de werkbaarheidsmonitor te verruimen zodat er representatieve gegevens beschikbaar komen voor alle non-profit/social profitsectoren.

Daarnaast zullen de sociale partners via hun kanalen de werkbaarheidscheques ruimer bekend maken.

De resultaten van de volgende SERV-werkbaarheidsmonitor worden in elke sector in een paritaire werkgroep van de sociale partners besproken. Dit kan leiden tot initiatieven en acties om de werkbaarheid van werknemers in de sector te verbeteren onder andere aan de hand van concreet beschikbare instrumenten en tools zoals beschreven in BIJLAGE IV.

Als blijkt dat er aanpassingen nodig zijn aan dit instrumentarium, zal een intersectorale werkgroep dit opnemen. Lokale aspecten inzake werkbaarheid van de werknemers worden besproken in de lokale sociale overlegorganen.

#### 11.1.2. Publieke sector

Het is belangrijk dat de werkdruk ook in de publieke voorzieningen en diensten die onder het toepassingsgebied vallen van VIA6 worden gemonitord.

De sociale partners gaan na op welke manier de publieke sector kan worden geïntegreerd in de bestaande werkbaarheidsinstrumenten.

### 11.2. Extra personeel

De bepalingen in punt 11.2 doen geen afbreuk aan de specifieke bepalingen voor de sector ouderenzorg.

#### 11.2.1. Opvolging in het lokaal sociaal overleg

Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging over de uitvoering van de bijkomende tewerkstelling in het kader van VIA6 wordt gevoerd in de geëigende sociaal overlegorganen.

Voor de private sector gebeurt dit in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging. Voor de publieke sector gebeurt dat in de lokale overleg- en onderhandelingscomités.

De werkgever verschaft voorafgaandelijk informatie over het budget voor de inzet van de bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6. De werkgever en de werknemersafvaardiging overleggen in het sociaal overlegorgaan over de inzet/aanwending van deze middelen.

De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over deze bijkomende personeelsinzet.

### 11.2.2. Inter-/Sectorale monitoring van de bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6

De sociale partners worden door de bevoegde diensten van de administratie van de Vlaamse Regering geïnformeerd over de stappen in de toekenning van de middelen voor de bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6.

De sociale partners en de Vlaamse Regering doen jaarlijks in de centrale evaluatiegroep (CEG) een transparante monitoring op macroniveau van de evolutie van de tewerkstelling in de VIA6 sectoren en van de inzet van de bijkomende tewerkstelling in de sectoren VIA6. Daartoe worden jaarlijks door de Vlaamse Regering rapporten ter beschikking gesteld die een analyse van de evolutie van het personeel en de bijkomende tewerkstellingen vanuit VIA6 mogelijk maken op sectorniveau.

Aanvullend wordt de toepasselijke RSZ- informatie en de gegevens vanuit het monitoringsinstrument “VIA4 gegevensverzameling tewerkstellingsgegevens” ter beschikking gesteld. Deze monitoring wordt in de verschillende VIA6 sectoren besproken.

De gemaakte sectorale afspraken over kwaliteit en bijkomende tewerkstelling in VIA6 worden opgevolgd in de paritaire (sub)comités.

Een eventueel structureel niet aangewend saldo vanuit de middelen voor bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6 blijft gereserveerd voor bijkomende sectorale tewerkstelling.

## **DEEL II – ANDERE MAATREGELEN**

### 1. Tweede pensioenpijler in de private sectoren

De engagementen uit de vorige akkoorden worden gecontinueerd.

Het aantal aangeslotenen die rechten verwerven vanuit de Pensioenfondsen neemt sinds de oprichting ervan jaarlijks toe door de stijging van de tewerkstelling, waardoor de mogelijkheid tot continuering van gelijkwaardige toekenningen structureel onder druk staat.

De Vlaamse Regering engageert zich om vanaf 2020 (cfr. VIA5) de dotatie te verhogen a rato van de aangroei van het aantal aangeslotenen als gevolg van de door de Vlaamse Regering besliste uitbreiding van personeel en aanbod.

In VIA6 wordt deze jaarlijkse recurrente dotatie, die betrekking heeft op alle sectoren van het toepassingsgebied van VIA6, verder gezet (cf. VIA5).

De werkgeversbijdragen ter financiering van de tweede pensioenpijler via de RSZ -inning van een procentuele bijdrage op basis van het brutobedrag van de bezoldigingen voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen wordt gecontinueerd.

### 2. Fietsmobiliteit in de private sectoren

Fietsmobiliteit draagt bij tot de gezondheid en het welbevinden van de werknemer.

Fietsmobiliteit is een onderdeel van een deugdelijk medewerkersbeleid dat aan belang wint: het is een overtuigende troef voor medewerkers die dicht bij het werk wonen en zeker ten aanzien van de huidige generaties op de arbeidsmarkt die zich steeds beter bewust zijn van het belang van duurzaamheid.

Het is een sleutelement in groene en duurzame mobiliteit en onderdeel van een veiligere en gezondere omgeving, doelstellingen waar de social profit vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid mee haar schouders onder wil zetten.

Een fietsplan kan bestaan uit:

- Fietsleasing.
- Aankoop door de werkgever met terbeschikkingstelling aan de werknemer en de mogelijkheid van overdrachtsmodaliteiten van eigendom aan de werknemer.
- Groepsaankoop aan gunstig tarief. Hierbij onderhandelt de werkgever een gunstig tarief bij een of meerdere fietshandelaars. De werknemers kopen de fiets zelf aan. Er is dan ook geen bijdrage vanuit het loon of de fietsvergoeding.
- Het aanbod van een onderhouds-, verzekerings- en/of pechverhelpingspakket, al dan niet in combinatie met de 3 eerste mogelijkheden.
- ...

Kleinere organisaties kunnen hierover een samenwerkingsverband aangaan.

Er wordt desgevallend voorzien in een fietspolicy.

### 3. (Ondersteuning bij) implementatie IF.IC

#### 3.1. Private sector

Om de kwalitatieve ontwikkeling en uitrol van IF.IC te begeleiden, voorzien we:

- 60 euro/VTE voor de ondernemingen van PC 318.02, PC 319.01, PC 331;
- 30 euro/VTE voor de revalidatievoorzieningen, pall.MBE en netwerken palliatieve zorgen en initiatieven beschut wonen.

Zie overzichtstabel bij DEEL I, punt 10.

De ondersteuning moet dienen om in de sociale ondernemingen de voorbereiding en verdere uitrol van nieuwe functieclassificatie te ondersteunen.

De kost voor de opleiding van de HR-medewerkers en de afgevaardigden in de begeleidingscommissie en beroepscommissie kan verhaald worden op de werkingsmiddelen binnen het subsidiebedrag van de Vlaamse Regering aan de vzw IF.IC.

Voor de sectoren ouderenzorg, PVT en revalidatie-ziekenhuizen wordt voorzien in een tijdelijk ondersteuning vanuit de middelen van de sociale maribel, en wordt geen beroep gedaan op het bedrag zoals vermeld in de eerste alinea.

Voor de sectoren 327.01 en 329.01 zijn er sectorale afspraken opgenomen in het sectorale luik “Kwaliteit”:

- PC 327.01: zie LUIK III, DEEL IV, 1.2.
- PC 329.0.1: Om de kwalitatieve ontwikkeling en uitrol van IF.IC te begeleiden zal in 2021 60 euro per VTE worden voorzien per onderneming; zie LUIK III, DEEL IV, 2.2.1, D.

### 3.2. Publieke sector

De invoering van IF.IC in de publieke sector is een uitdaging.

Lokale besturen werken momenteel met een functie-indeling die gebaseerd is op de “krachtlijnennota Kelchtermans” van 1993. Deze functie-indeling en bijhorend loonhuis is sterk gebaseerd op de indeling van de functies in niveaus die corresponderen met diploma’s en kent loopbanen die vooral bepaald worden door anciënniteit.

IF.IC daarentegen is een dynamisch loonmodel dat vertrekt van de meting van functies op basis van de functie-inhoud en de verantwoordelijkheden. De invoering van IF.IC vergt een hele ommezwaai in het HR-beleid van die lokale besturen die zorgvoorzieningen hebben en zal een grote impact hebben op alle betrokken personeelsleden.

Voor de geregionaliseerde sectoren ligt de focus op de uitrol in het jaar 2021.

Voor de klassieke VIA-sectoren zal de publieke sector meewerken met de collega’s van de private sector aan het ontwikkelen van het loonhuis. Vervolgens moet ook in deze sectoren IF.IC uitgerold worden in de voorzieningen.

Aangezien IF.IC geen statisch maar een dynamisch loonmodel is, zal er periodiek aandacht zijn voor evaluatie en bijsturing via een onderhoudsprocedure. Dit is een werk dat nooit af is, zowel voor de sociale partners als voor de lokale besturen. Hierbij moet er niet alleen aandacht zijn voor de techniciteit van deze oefening, maar ook voor voldoende draagvlak bij de lokale besturen, hun voorzieningen en de betrokken personeelsleden.

Om deze operatie tot een goed einde te kunnen brengen, komen de sociale partners overeen een beroep te doen op de vzw IF.IC. Hiervoor trekken ze binnen de onbenutte middelen kwaliteit van de publieke ouderenzorg in 2021 een budget van 1.250.000 euro uit voor acties in de looptijd van het akkoord dat ze ter beschikking stellen van de vzw IF.IC. De sociale partners sluiten met de vzw IF.IC een overeenkomst af over de verwachte ondersteuning.

Daarnaast voorzien de sociale partners binnen de onbenutte middelen kwaliteit van de publieke ouderenzorg in 2021 een ondersteuningsbudget van 500.000 euro aan te wenden voor acties in de looptijd van het akkoord en dat ze zelf beheren via de “GSD-V” (Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen vzw).



## DEEL III - (ZIJ)INSTROOM EN DOORSTROOM

### 1. Private sector

#### 1.1. Probleemanalyse

##### 1.1.1. Algemene situatieschets

Heel wat socialprofitsectoren kenmerken zich vandaag door een “vergrijzende” leeftijdsstructuur van haar medewerkers. Dit maakt dat de komende jaren er een grote vraag naar medewerkers zal ontstaan om de pensioneringsgolf op te vangen (**vervangingsvraag**).

Deze vraag naar personeel komt bovenop de zoektocht naar medewerkers om te beantwoorden aan de groeiende vraag naar kwalitatieve diensten als gevolg van diverse maatschappelijke evoluties (**uitbreidingsvraag**).

Tot 2026 zullen er elk jaar ongeveer 46.000 medewerkers moeten worden gezocht, waarvan ongeveer 9.000 vervangingen door pensionering.

De Corona-crisis heeft in deze het primordiale belang van sterke kwalitatieve collectieve diensten als maatschappelijke pijler onderstreept. Gezien de toegenomen complexiteit van de dienstverlening is het een zoektocht naar medewerkers met de juiste competenties.

Deze zoektocht naar medewerkers speelt zich af in een bredere arbeidsmarkt die zich kenmerkt door een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. De huidige arbeidsmarktkrapte voor heel wat **knelpuntberoepen**, ook in de socialprofitsectoren, zal zich doorzetten.

Daarenboven zien we de werkbaarheid in de zorg- en welzijnssectoren de afgelopen jaren afnemen. Dit heeft vooral te maken met de toegenomen werkstress als gevolg van de toenemende werkdruk (SERV-Werkbaarheidsmonitor). Door de coronacrisis wordt dit nog versterkt: heel wat zorgverleners denken er aan de sector te verlaten.

De kwalitatieve dienstverlening dient gegarandeerd te blijven, terwijl de context van krapte op de arbeidsmarkt het noodzakelijk maakt om meer mensen te voorzien én om er voor te zorgen dat deze medewerkers worden gevonden. Anders gesteld: acties expliciet gericht op (zij-)instroom zijn primordiaal. Het ene wondermiddel dat de krapte oplost is er niet. Er zal op meerdere pistes moeten worden ingezet.

Het blijven aantrekken van generatiestudenten in zorgopleidingen e.d. blijft belangrijk.

Daarnaast is het van belang om in te zetten op werkzoekenden, niet-actieven, mensen die zich willen heroriënteren,... en om intersectorale transitie te stimuleren (zij-instroom). Het stimuleren van deze instroom/doorstroom gaat veelal hand in hand met een (kwalificerend) opleidingstraject. Opleiding en vorming zijn essentiële bouwstenen om de instroom en de doorstroom en uitstroom vanuit onderwijs naar de arbeidsmarkt in de VIA-sectoren te garanderen. Sommigen van de bestaande instrumenten kunnen worden versterkt, van andere moeten we nagaan waar de drempels liggen, die

de efficiëntie/snelheid verminderen en deze trachten weg te werken. Er is ook nood aan nieuwe initiatieven en doorbraken.

Ondanks het feit dat de recente Corona-crisis de contouren van de arbeidsmarkt beïnvloedt (stijgende werkloosheid, een aantal sectoren in problemen...) is en blijft de nood aan bepaalde (knelpunt)beroepen in de social profit erg hoog.

De sector zelf doet via de sectorconvenant, de paritaire sectorfondsen en VIVO en samen met de VDAB en de Zorgambassadeur reeds heel wat inspanningen op het vlak van doorstroom en instroom. Toch moet anno 2020 worden vastgesteld dat dit alles niet zal volstaan om de blijvende en stijgende noden inzake extra medewerkers te lenigen.

De belangrijkste structurele knelpunten, situeren zich in de beroepen verpleegkundige en zorgkundige, alsook bij de beroepen begeleider kinderopvang/kinderverzorger, opvoeder en monitor/begeleider sociale economie. De meeste van deze beroepen situeren zich in verschillende sectoren tegelijk, deels federaal, deels Vlaams gefinancierd.

Sectoren	Verpleegkundige	Zorgkundige / verzorgende	Begeleider K.O. / kinderverzorger	Opvoeder	Monitor Soc. Econ.
Ziekenhuizen	xx	X		x	
Ouderenzorg	x	Xx			
Thuisverpleging	xx	X			
Gezinszorg		Xx			
Revalidatie	x			X	
Wijkgezondheidscentra	x	X			
Beschut wonen				X	
Jeugdhulp				Xx	
Gehandicaptensector	x			Xx	
Kinderopvang	x		Xx		
Maatwerkbedrijven					Xx
xx= kernberoep van die sector					

#### 1.1.2. Voorstellen m.b.t. instroom uit reeds bestaande kaders/teksten

Deze problematiek wordt erkend in verschillende beleidsteksten.

In volgende beleidsteksten vinden we een onderbouwing om prioriteit te geven aan deze problematiek:

- VIA6 Voorakkoord van 24 november 2020 (VIA sociale partners + Vlaamse Regering);
- VESOC-akkoord “Alle hens aan dek voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt” van 14 december 2020 (Vlaamse sociale partners en Vlaamse Regering);
- Vlaams Relance Plan “Herstel en Veerkracht” (september 2020), o.a.:

- Fiche 4 “Learning en career offensive”;
- en Fiche 21 ‘Higher Education Advancement Fund’;
- Sectorconvenant 2021-2022 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de social profit met actie-lijnen om instroom en doorstroom te bevorderen.

### 1.1.3. Door de bomen het bos zien

Deze problematiek is uiteraard niet nieuw.

Er ontstonden dan ook reeds diverse initiatieven in het verleden. Wanneer alle initiatieven in kaart gebracht worden, dan zien we verschillende, vaak succesvolle initiatieven waarbij potentiële instromers mogelijk het passende traject niet vinden.

De specificiteit van de diverse regelgevingen binnen de verschillende sectoren leidt tot complexiteit, waarbij potentiële gebruikers soms het bos niet meer door de bomen zien.

Hieronder werd schematisch in kaart gebracht van wat op dit moment al mogelijk (of net **niet** mogelijk) is richting de voornaamste knelpuntberoepen, en dit naargelang de situatie waarin men zich als werknemer of als ‘niet-beroeps actieve’ bevindt.

Het schema geeft weer waar er nog actiemogelijkheden zijn inzake trajecten.

Merk op dat de instroom vanuit het leerplichtonderwijs en vanuit het hoger onderwijs essentiële instroomkanalen blijven voor diverse knelpuntberoepen in de social profit. Het stimuleren van de instroom in deze opleidingen zal de komende jaren moeten worden aangehouden.

Merk ook op dat we in het schema enkel diverse opleidingstrajecten in kaart brengen. Andere manieren die bij kunnen dragen tot doorstroom zoals bijvoorbeeld jobcrafting / jobcarving / taaksplitsing zijn hier niet opgenomen.

Hieronder is de overzichtstabel opgenomen van de mogelijke instroom- en doorstroomprojecten naar knelpuntberoepen in de social profit.

		VERPLEEGKUNDIGE			ZORGKUNDIGE/VERZORGENDE			BEGELEIDER K.O./Kinderverzorger			OPVOEDER			MONITOR/BGL SOCIALE ECONOMIE		Ongeacht beroep	
werk in /sector X I v		PC 330	PC 318.02	PC 319.01, PC 331, E	PC 330	PC 318.02	PC 319.01, PC 331, E	PC 330	PC 318.02	Andere SP sect	PC 330	PC 318.02	PC 331 EA	PC 330/PC 318.02	Andere SP Sector	Algemene steunmaatregelen	
WERKNEMER	in sector X in SP (social profit)	Project 600én Opstap naar VPK (enkel PZ)	VIAV.H.* #kiesvoorzorgstudies**	VIAV.H. 'Succes met je studies' #kiesvoorzorg	Project 600én 'Opstap naar ZK' (enkel Ouderenzorg)	Project 3030 VIAV.H. #kiesvoorzorg	VIAV.H. en 'Succes met je studies' #kiesvoorzorg		VIAV.H.	VIAV.H. 'Succes met je studies'		VIAV.H.	VIAV.H. 'Succes met je studies'		VIAV.H. (maar geen specifiek traject)		
	in publieke sector	Eigen 'Project 600' publieke sector + 'Zij-instromers' #kiesvoorzorg			Eigen 'Project 600' publieke sector + 'Zij-instromers' #kiesvoorzorg												
	in een profitsector	Zij-instromers #kiesvoorzorg			Zij-instromers #kiesvoorzorg												
UITZENDKRACHT	om het even welke sector	Instroomprojecten van bv Randstad en Accent/Jobroad, verder uit te rollen															
	Doelgroep															1) Vlaams Opleidingsverlof Tijdskrediet omwille van Studies (60u of 27 studiepunten)	
Ik ben nu	NWWZ	Via VDAB: meer dan 2 j geleden afgestudeerd, geen diploma Hoger Onderwijs (tenzij uitzonderingen) voltijdse opleiding, gratis, terugbetaling inschrijvingskost, kinderopvang Niveau NL: 2,4 (of B1) Via Vlaamse fondsen (319.01/329.01/331) Project 'Succes met je studies'	Via VDAB voltijdse opleiding, gratis, terugbetaling inschrijvingskost, kinderopvang Niveau NL: 2,4 (of B1) Via Vlaamse fondsen (319.01/329.01/331) Project 'Succes met je studies'			Via VDAB voltijdse opleiding, gratis, terugbetaling inschrijvingskost, vervoer, kinderopvang Niveau NL: 2,4 (of B1) Via Vlaamse fondsen (319.01/329.01/331) Project 'Succes met je studies'			Via VDAB voltijdse opleiding, gratis, terugbetaling inschrijvingskost, vervoer, kinderopvang Niveau NL: 2,4 (of B1) Via Vlaamse fondsen (319.01/329.01/331) Project 'Succes met je studies'			via VDAB: geen specifieke opleiding voor dit profiel		2) Inschrijven als volwassene in modulaire HBO5 of Bacheloropleidingen			
	NIET-BEROEPSACTIEVE	Thuiswerkende Vrouwen															3) EVC en/of EVK (beperken in ontwikkeling)
		Langdurig zieken															
		Vluchtelingen met zorgprofiel	Project Integra: studeren met loon logistiek mw	Project Integra: studeren met loon logistiek mw													
		Tijdelijk werklozen uit andere sectoren															
	Andere...																
	* VIAV.H.	-Via Vorming Hoger op															
	** succes met je studies	-enkel voor PC 319.01, PC 329.01 en 331															

Hoewel er dus al heel wat doorstroom- en zij-instroommogelijkheden zijn, wordt het volgende duidelijk:

- Afhankelijk van de sector waarin je je nu bevindt, of afhankelijk van de startpositie als niet-beroepsactieve zijn de kansen op een volwaardig betaald traject groter / kleiner.  
Bijvoorbeeld:
  - o Werknemers uit PC 330 hebben duidelijk de meeste mogelijkheden om door te stromen met de beste garanties op behoud van inkomen.
  - o Werknemers uit andere non-profit/social profit sectoren hebben geen of te weinig kansen om hun inkomen te behouden tijdens de opleiding.
- Er zijn nog veel "grijze zones" (zie bovenstaande tabel) die in zekere zin een potentiële instroom onderbenutten, opleidingstrajecten voor werknemers naar de functie van o.a. begeleider KO, opvoeder, monitor, of trajecten voor thuiswerkende vrouwen richting zorgfuncties,....
- Onvoldoende bekendheid en/of gebruik van de mogelijkheden voor bepaalde doelgroepen (bv. huisvrouwen met migratieachtergrond, langdurig zieken, enz...).
- Gelet op de vele knelpuntberoepen binnen de sectoren, andere dan verpleegkundige en zorgkundige, dient het aanbod verder te worden uitgebreid.
- Gezamenlijke branding en communicatie is noodzakelijk om meer impact te genereren.
- Trajecten voor erkenning diploma's worden soms als te lang ervaren.
- Onvoldoende bekendheid en/of gebruik van flexibele en verkorte opleidingstrajecten. Daarom ook het grote belang en de nood aan modulaire trajecten en omscholing.

- Weinig flexibiliteit in de werkorganisatie, bijv. m.b.t. jobcarving en jobcrafting, omwille van wettelijke en decretale voorwaarden m.b.t. functies en handelingen.

## 1.2. Hoe verder concretiseren?

### 1.2.1. Governance

Acties in de loop van 2021:

1. Het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) werkt de verdere invulling van de toekomstige rol van de zorgambassadeur uit (ter opvolging van de huidige zorgambassadeur).
2. De zorgambassadeur, de sociale partners (van VIA) en de betrokken beleidsdomeinen (WVG, Werk en Sociale Economie (WSE) en Onderwijs en Vorming (OV)) werken **een nieuw geïntegreerd actieplan** uit met strategische lijnen en acties voor de periode 2021-2024. Dit actieplan wordt uitgewerkt met respect voor de bevoegdheden en de bestaande overleg- en beslissingsstructuren (zie verder: punt 1.2.2). Dit actieplan wordt voorgelegd aan de Vlaamse Regering.
3. De bovenstaande actoren werken een (structurele) governance en operationele structuur uit voor de opvolging van het actieplan, de afstemming van de communicatieacties en -plannen, kennisdeling, de afstemming tussen de opleidingssystemen,...

We spiegelen ons hiervoor aan de STEM-structuur. In eerste instantie zien we een rol voor:

- Één stuurgroep met de sociale partners, de zorgambassadeur, VDAB, de kabinetten en de administraties WSE, WVG en OV. Deze stuurgroep coördineert de uitvoering van het actieplan, volgt het op en evalueert en stuurt bij waar nodig. De leden van de stuurgroep stellen een voorzitter en ondervoorzitter aan.
- De zorgambassadeur:
  - coördineert de acties met betrekking tot de branding, communicatiecampagne en communicatieplan, sensibiliseringsacties;
  - is de brugfiguur tussen welzijn en zorg, werk en onderwijs,...
  - legt een plan van aanpak voor aan de stuurgroep. Dit wordt in nauwe afstemming uitgedragen door de sociale partners, sectoren, VDAB, WSE, WVG, OV,...
  - stimuleert i.s.m. de stuurgroep de samenwerking met de betrokken beleidsdomeinen, de sociale partners, VDAB,...
- De sociale partners van de VIA-sectoren trekken, via haar opleidingsinstituut VIVO en de sectorfondsen, de acties rond het “intakeplatform”, de trajecten van zij-instromers, afstemming van de diverse opleidingsprojecten, met als doel te evolueren naar geharmoniseerde projecten.
- De Centrale EvaluatieGroep (CEG) VIA6 volgt de voortgang en de uitvoering van de acties periodiek op.

### 1.2.2. Het actieplan 2021-2024

Het actieplan zal op de eerste plaats de bestaande actieplannen evalueren (o.a. op voorstel van de zorgambassadeur) en de nog openstaande acties en nieuwe voorstellen integreren in een nieuw geactualiseerd actieplan 2021-2024.

Hierin worden doelstellingen en concrete acties op gelijst, prioriteiten voorgesteld, gewerkt aan partnerschappen en draagvlak en de continuïteit en de structurele verankering bewaakt.

Het actieplan is een gezamenlijk project van de zorgambassadeur, de sociale partners (van VIA), VDAB en de beleidsdomeinen WVG, WSE en OV. Iedere partner levert vanuit zijn bevoegdheden een belangrijke bijdrage aan het actieplan. Voor alle acties die een impact hebben op onderwijs, worden alle sociale partners van onderwijs van in het begin betrokken.

Het actieplan geeft naast een analyse van de tekorten ook een kader voor een integrale aanpak van die tekorten voor de komende jaren. Hierin speelt niet alleen de overheid een rol, maar ook onderwijs- en opleidingspartners, scholen, leraren, de sectorale sociale partners, sociale ondernemingen, sociale partners en de media zijn belangrijke spelers.

We willen met het actieplan daarom ook de bestaande en nieuwe initiatieven beter stroomlijnen en zorgen voor een betere ontsluiting van bestaande initiatieven.

De finale en prioritaire doelstelling is het verhogen van het aanbod voor de invulling van de vacatures, o.a. via instroom, doorstroom, zij-instroom en uitstroom vanuit onderwijs naar de arbeidsmarkt. Het actieplan zal deze doelstellingen vertalen in (1) ambitieuze kwantitatieve en meetbare doelstellingen, afgebakend in de tijd, zodat opvolging op een transparante en eenvoudige manier mogelijk wordt, (2) naar doelstellingen en acties voor de verschillende partners om (3) alle bestaande initiatieven die relevant zijn voor het bereiken van de genoemde doelstelling op te lijsten, deze zoveel mogelijk te integreren in het nieuwe actieplan en om hierbij te komen tot een bundeling van de bestaande initiatieven, zodat ze een grotere kritische massa, bereik en structurele impact krijgen.

Volgende acties, binnen de verschillende beleidsdomeinen, maken minimaal deel uit van het actieplan 2021-2024:

#### *A. Welzijn, volksgezondheid, gezin en armoede (WVGA)*

Voor de acties rond instroom binnen het beleidsdomein WVGA kunnen de eenmalige, onbenutte middelen kwaliteit VIA6 in 2021, opgenomen in de tabel “overzicht budget kwaliteit” onder punt 10 van DEEL I, ingezet worden.

Deze onbenutte middelen van VIA6 van 2021 worden via een dotatie door de sociale partners beheerd en ingezet voor de acties gestart in 2021 in het uit te werken actieplan die ressorteren onder het beleidsdomein WVGA.

Daarnaast kunnen ook eenmalige onbenutte middelen van 2021 uit de focuspunten van de Vlaamse regering (zie Voorakkoord VIA6, DEEL II) ingezet worden.

a. Actie 1:

Er wordt 1 branding (naar analogie met STEM) uitgewerkt en goedgekeurd door de stuurgroep en samen uitgedragen door alle partners teneinde een duidelijke herkenbare boodschap te kunnen verspreiden voor de duur van het actieplan. We blijven inzetten op sensibiliseringscampagnes met als doel een positieve beeldvorming van de social profit o.m. om de instroom in de opleidingen te verhogen. Deze acties worden verankerd, bij voorkeur via een sterk merk, naar analogie met het STEM-etiket.

b. Actie 2:

Alle partners dragen bij aan een gezamenlijk overschrijdend en geïntegreerd communicatieplan op basis van de nieuwe branding.

c. Actie 3:

De sociale partners bouwen een overkoepelend “digitaal intake-platform” waar iedere geïnteresseerde terecht kan en dan wordt geleid naar het gepaste initiatief. Hierbij is het van belang dat VDAB haar (diverse) regisseursrollen ten volle kan spelen en samen met partners zijn bevoegdheden m.b.t. werkzoekenden en niet-actieven ten volle kan opnemen. Voor de werknemers blijft het initiatief bij de sociale partners en de sectorfondsen. Voordeel hiervan is dat potentiële geïnteresseerde kandidaten een transparant en eenduidige overzicht hebben van het opleidingsaanbod. We versterken de opleidingstrajecten voor zij-instromers binnen de zorg- en welzijnssector en voorzien hiervoor de (éénmalige) middelen bij het “intake-platform” en dus niet bij ieder paritair comité afzonderlijk. Dit intake-platform zal zowel voor de publieke als de private zorg- en welzijnssectoren de informatie ontsluiten.

d. Actie 4:

De sociale partners werken toe naar een harmonisering van de projecten rond opleidingstrajecten (bijvoorbeeld deze rond verzorgenden en verpleegkunde, vorming hogerop, project 600, project 360, project 3030, ...). De partners werken ernaar toe om de diverse opleidingsprojecten, selectieprocessen, criteria van verschillende initiatieven op elkaar af te stemmen, doorlooptijd te verkorten, unieke processen sectoroverschrijdend te organiseren met als doel te evolueren naar een geïntegreerd opleidingsaanbod voor de publieke en private zorg- en welzijnssectoren.

B. *Onderwijs*

a. Actie 5:

Er wordt nagegaan welke maatregelen nodig zijn om op een transparante en eenvoudige manier te schakelen tussen “(zorg)verwante” opleidingen, en dit kenbaarder en flexibeler te maken.

b. Actie 6:

Eerder en elders (bv. via een buitenlands diploma) verworven (deel)kwalificaties worden op een uniforme wijze gevaloriseerd om op deze manier verkorte trajecten te faciliteren, rekening houdend met het geldende wettelijk kader. Er wordt nagegaan hoe dit kenbaarder gemaakt kan worden.

We houden de administratieve procedures (duur, kosten,..) voor het gelijkstellen van een buitenlands diploma's tegen het licht en passen deze aan in functie van een verhoogde instroom in de social profit.

c. Actie 7:

Samen met het onderwijsveld willen we onderzoeken op welke wijze we een gemeenschappelijk kader kunnen ontwikkelen met betrekking tot het vrijstellingenbeleid van eerder/elders verworven kwalificaties en – competenties. Hiertoe zal een werkgroep “onderwijs-werk-zorg/welzijn” worden opgericht die de diverse drempels voor de social profit inventariseert en een transparant gemeenschappelijk vrijstellingskader uitwerkt. Er wordt onderzocht op welke wijze dit kan kaderen in het relanceproject “Voorsprongfonds Hoger onderwijs”.

Er wordt ook onderzocht of er een “informatieloket vrijstellingen en EVC voor zorgopleidingen” opgericht kan worden.

C. Werk

In het kader van het VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”, speerpunt 16 “het faciliteren van transitie” en speerpunt 13 “verschuiven en versterken van de capaciteit bij VDAB” worden middelen voorzien om acties in het kader van de (zij-)instroom in de zorgsector te financieren, zoals bijvoorbeeld onderstaande acties.

De sector kan uiteraard ook beroep doen op andere budgetten die via bijvoorbeeld oproepen beschikbaar zijn in het kader van dit VESOC-akkoord.

Afhankelijk van de ingediende projectvoorstellen en acties vanuit of in samenwerking met de sector behoort projectfinanciering (bijv. via ESF-middelen, Vlaamse en Europese relancemiddelen, ...) ook tot de mogelijkheden.

a. Actie 8:

Er worden bijkomende acties ondernomen met als doel de participatie van jongeren met migratieachtergrond aan opleidingen in zorg en welzijn te verhogen.

b. Actie 9:

Om de instroom van werkzoekenden te stimuleren, zal aan de raad van bestuur van VDAB gevraagd worden om kwalificerende opleidingen, waaronder de OKOT-opleidingen, ook expliciet (terug) opengesteld voor werkzoekenden die reeds een diploma hoger onderwijs hebben.

c. Actie 10:

Het (sectorale) opleidingsaanbod in samenwerking met VDAB versterken en verder uitbouwen en zorgen voor een goede ontsluiting en afstemming in het aanbod.



We zetten in op een maatgericht aanbod met partners naar knelpuntvacatures (o.a. in de bouw, de industrie en de zorg), ter versterking van de generieke competenties en in functie van heroriëntering.

d. Actie 11:

Inzetten op loopbaanontwikkeling, leerladders en EVC binnen de sector, o.a. via proeftuinen (VESOC), duaal leren in het secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en hoger onderwijs.

e. Actie 12:

We zetten verder in op de uitrol van EVC-trajecten in de social profitsectoren. Hierbij is het van belang om ook deelcompetenties te valoriseren in functie van verkorte opleidingstrajecten. Om het EVC op het terrein te realiseren en het civiel effect te vergroten (zie bv het ZOKO project) zijn er middelen nodig. Er wordt onderzocht of het huidig aanbod aan terugkeercursussen volstaat (volume, geografische spreiding).

f. Actie 13:

Via VDAB blijven inzetten op een brede activering, als antwoord op de structurele krapte (en kwalitatieve mismatch) die ook na de crisis voelbaar zal zijn. In verschillende sectoren en bedrijfstakken zoals in het bijzonder de zorgsector, maar ook in onderwijs (wegwerken leerkrachtentekorten), industrie, handel, diensten en de landbouw werkt VDAB daarom bijkomende acties uit.

g. Actie 14:

We stimuleren niet-actieven om zich in te schrijven bij VDAB (vrij ingeschrevenen) en leiden hen toe naar een kwalificerend traject. We onderzoeken welke begeleidende maatregelen hiervoor nodig zijn.

h. Actie 15:

We willen de transsectorale instroom van werknemers uit andere sectoren buiten de social profit en in het kader van herstructureringen bevorderen door:

- Te blijven inzetten op zij-instroom om transitie tussen sectoren te faciliteren. Zo zetten we aanvullend op een nieuw intersectoraal akkoord voor de social profit (VIA6) ook in op acties om de (zij-) instroom in de zorgberoepen te verhogen en zo het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de sector op te vangen.
- Als VDAB-arbeidsmarktregisseur de samenwerking tussen sectoren te faciliteren, zodat werknemers van krimp- naar groeisectoren en vooral naar openstaande vacatures kunnen begeleid worden.
- De uitrol van de competentiechecks en de transitie van werknemers vanuit sectorale of regionale transitiepunten te faciliteren. Deze brede partnerschappen (van sectoren, opleidings- en onderwijsverstrekkers, werkgevers- en werknemersorganisaties, Syntra's, kennisinstellingen, ...) richten zich op transitie over ondernemingen en sectoren heen. Ze werken proactief naar ondernemingen die zwaar getroffen zijn door de coronacrisis, mede gevoed door de regisseursrol van de VDAB.

i. Actie 16:

Om op niveau van de Vlaamse social profitsectoren deze transsectorale instroom te realiseren naar knelpuntberoepen zijn verschillende projecten denkbaar. Voltijdse en deeltijdse trajecten, trajecten waar een combinatie met uitzendkrachten gemaakt wordt, trajecten met combinatie van input met andere sectorfondsen, via vorming,... We onderzoeken deze opties.

D. *Sociale economie*

a. Actie 17:

We zetten verder in op proeftuinen om doorstroom vanuit de sociale economie als kanaal voor zij-instroom naar de zorg en welzijnssectoren te bevorderen.

b. Actie 18:

We zetten in op experimenten die samenwerking tussen sociale economie en zorg- en welzijnsondernemingen stimuleren met het oog op de instroom.

Dit vereist een projectfinanciering voor de betrokken organisaties in de zorg- en welzijnssectoren en sociale economie. Hiervoor wordt gekeken zowel naar bestaande maatregelen binnen de sociale economie, het werkgelegenheidsbeleid (ESF) en het welzijnsbeleid als naar nieuwe instrumenten zoals het individueel maatwerk.

Om deze experimenten mogelijk te maken wordt uitgezocht hoe de methodiek van enclavewerking als huidig beleidskader hierin een relevante rol kan spelen.

Van zodra individueel maatwerk als toekomstig beleidskader een feit is, zal ook onderzocht worden in hoeverre dit nieuwe beleidskader mogelijkheden biedt om doorstroom en samenwerking tussen de sociale economie en de zorg- en welzijnssector te versterken, o.a. door loonondersteuning en begeleiding van (doorgestroomde) maatwerkers te voorzien, ook in het kader van een inclusief arbeidsmarktbeleid.

## 2. Publieke sector

De sociale partners van de publieke sector stellen alles in het werk om de instroom en de beeldvorming in de sector te verbeteren.

Ze gaan daarbij na hoe ze de bestaande opleidingsprojecten kunnen uitbreiden en zetten ook in, waar mogelijk ook met middelen van de sociale Maribel van de Openbare Sector, op projecten voor zij-instroom.

Het is belangrijk dat er voor de publieke sector gelijkwaardige opleidingsprojecten kunnen worden gerealiseerd. De bepalingen uit het intersectoraal luik rond instroom en beeldvorming in de private sector in het kader van VIA6 vormen daarbij een belangrijk referentiekader. De sociale partners dringen aan op een geïntegreerde aanpak voor de publieke en de private sector inzake instroom en beeldvorming, zowel op inhoudelijk als op het vlak van de afstemming en coördinatie.

De sociale partners onderzoeken hoe een contract van onbepaalde duur kan aangeboden worden aan wie met succes een kwalificerend traject heeft gevolgd.

# *DEEL IV - DIGITALISERING EN INNOVATIE IN FUNCTIE VAN RELANCE*

## 1. Private sector

Naar aanleiding van COVID-19 kwamen medewerkers en sociale ondernemingen niet alleen in een digitale en technologische stroomversnelling terecht, maar zagen ook heel wat andere betekenisvolle zorginnovaties en nieuwe initiatieven het licht, zowel op vlak van procesinnovaties, zorginnovaties, geïntegreerde zorgprocessen, nieuwe manieren van interprofessionele en intersectorale samenwerkingen,....

Het relancebeleid en de relancebudgetten van de Vlaamse Regering bieden de kans om heel wat van deze vernieuwingen te verankeren en naar de toekomst op spoor te zetten.

Het relancebeleid moet synergiën realiseren met maatschappelijke uitdagingen en verplichtingen voor de middellange en lange termijn (economisch, sociaal, ecologisch), zoals rond digitalisering, circulariteit, mobiliteit, gezondheid, de SDG's ("Sustainable Development Goals" of "Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen"), de Europese doelen en de EU "Green Deal", de strategie "Vlaanderen 2050", de internationale doelstellingen en engagementen op het vlak van energie, klimaat, armoede, innovatie, ...

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de sociale ondernemingen beter toegang kan gegeven worden tot de subsidie- en financieringsmechanismen die gebruikt zullen worden voor de uitvoering van de relancemaatregelen voor de ondernemingen in Vlaanderen. Vanuit de zorg- en welzijnssector kunnen er inhoudelijke linken gelegd worden met enerzijds het relanceplan "Vlaamse Veerkracht" en anderzijds het VESOC-akkoord "Alle hens aan dek".

"Alle hens aan dek" bevat 19 speerpunten om de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt aan te pakken, ook in de zorg- en welzijnssector, en dit met het oog op een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Voor dit VESOC-akkoord wordt in totaal 190 miljoen euro vrijgemaakt.

Ook de Vlaamse zorg- en welzijnssector wordt uitgenodigd en aangemoedigd om actief te participeren aan de vooropgestelde maatregelen en nog te ontwikkelen initiatieven, die rond drie inhoudelijke topprioriteiten geclusterd worden:

- 1) een opleiding- en loopbaanoffensief;
- 2) Vlaanderen digitaal transformeren;
- 3) Iedereen (duurzaam) aan het werk.

Hierover zal er nog verder overleg plaatsvinden.

In het kader van onderzoek en ontwikkeling (binnen het "VLAIO"-instrumentarium) werden er aan de innovatiesteun aanpassingen gedaan waarbij er sterkere aandacht is voor maatschappelijke valorisatie en de maatschappelijke opbrengsten in zijn geheel (m.a.w. niet alleen investeringen en jobs, maar ook de maatschappelijke meerwaarde centraal stellen). Dit schept mogelijke nieuwe opportuniteiten voor sociale ondernemingen.

Ook binnen het impulsprogramma “Health & Care” is er ruimte voor specifieke innovatie-initiatieven.

Binnen het contract ondernemerschap (“VLAIO”) is VERSO als partner meegenomen voor de ‘lerende netwerken’. Voor het opstarten van sociale ondernemingen heeft “VLAIO” een partnerschap met structurele financiering met de Sociale Innovatiefabriek uitgewerkt.

Vanuit de evaluatie van het ondersteuningsdecreet sociale economie (Departement WSE) wordt onderzocht op welke wijze het sociaal ondernemerschap en het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de toekomst in kaart gebracht kunnen worden en bijkomend ondersteund kunnen worden.

De sociale partners zetten mee hun schouders zetten onder de ambitie van Vlaamse Regering in het kader van het plan Vlaamse Veerkracht. Hiertoe willen de sociale partners inzetten op volgende transities:

### 1.1. Digitalisering

De Vlaamse Regering zet met het plan “Vlaamse Veerkracht” versterkt in op de digitale transformatie. Binnen welzijn en zorg wordt onder andere de klemtoon gelegd op de verdere digitale inkanteling van de voormalige RIZIV-sectoren in de VSB-platformen, gegevensdeling, het ontwikkelen van een digitaal zorg- en ondersteuningsplan, online hulpverlening en hulp op afstand. Binnen deze doelstellingen zijn de sociale ondernemingen een cruciale partner.

Daarnaast worden de sociale ondernemingen in hun interne werking ook uitgedaagd door de digitale transities.

De sociale partners willen hun schouders zetten onder de ambitie van Vlaamse Regering om de Vlaamse social-/non- profit sectoren digitaal te transformeren.

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de social-/non- profitsectoren opgenomen kunnen worden als partner in de taskforce “Vlaanderen Helemaal Digitaal” en ook betrokken kunnen worden bij de opmaak van een gecoördineerd e-inclusief digitaliseringsbeleid. (cf. voorakkoord VIA6)

Er wordt binnen VIA6 in 2021 een budget van 5 miljoen euro voorzien om de digitale werking van sociale ondernemingen te versterken vanuit het oogpunt van experts en gebruikers (zie overzichtstabel Deel I, punt 10). Daarbij houden we ook rekening met de doelstellingen die de Vlaamse Regering heeft bepaald vanuit het plan “Vlaamse Veerkracht”.

### 1.2. Duurzaamheid

De social profit speelt een positieve maatschappelijke rol o.m. door het maatschappelijk weefsel en daarmee de maatschappelijke weerbaarheid te versterken. De activiteiten van de sector hebben een impact op de realisatie van de SDG’s, zowel in positieve als in negatieve zin.

Zo werden op 12 januari 2017 13 klimaatengagementen ondertekend door de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, samen met acht koepelorganisaties, het Vlaams Energiebedrijf (VEB) en het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. De sector streeft in deze engagementen naar een jaarlijkse energiebesparing van 2,09%.

Om deze doelstelling te realiseren verwacht de sector van het VIPA voldoende middelen en effectieve ondersteuning.

In het plan Vlaamse veerkracht zet de Vlaamse regering in op klimaat en vergroening, o.a. via de fiches fiche 1 (“Increasing renovation activity of the building stock”), fiche 6 (“Bleu deal”), fiche 25 (“Circular Economy”), fiche 26 (“Investments in renewable heat networks”). De Vlaamse Regering onderzoekt hoe deze initiatieven kunnen uitgebreid worden naar sociale ondernemingen.

Om werk te maken van een versnelling van de bekendmaking en de verdere implementatie van de SDG’s in de sociale ondernemingen wordt eenmalig een budget voorzien binnen VIA6 van 1.000.000 euro voor intersectorale acties en opleiding- en vormingsinitiatieven in ondersteuning van de sociale ondernemingen ressorterend onder het VIA6 in de looptijd van het akkoord (zie overzichtstabel Deel I, punt 10).

De representatieve werknemersorganisaties zullen betrokken worden bij de intersectorale acties. Bij de uitrol van opleidings- en vormingsinitiatieven zal de deelname van werknemersvertegenwoordigers voorzien worden.

### 1.3. Betrokkenheid en vertegenwoordiging

De sociale partners vragen een volwaardige en structurele betrokkenheid bij alle strategische besprekingen binnen het Vlaams sociaal overleg, formeel en informeel.

Er is nu een vertegenwoordiger van de socialprofit-werkgevers in:

- VESOC;
- Viona stuurgroep;
- Esf-mangementcomité.

Wanneer de Vlaamse Regering alle sociale partners van de SERV uitnodigt om een vertegenwoordiger te sturen naar overlegfora, zal dit steeds de 7 sociale partners van de SERV betreffen.

De Vlaamse Regering onderzoekt nog of een vertegenwoordiger van de socialprofit-werkgevers uitgenodigd kan worden in andere relevante overlegfora voor de VIA-sectoren, zoals de taskforce “Vlaanderen Helemaal Digitaal”.

## 2. Publieke sector

De sociale partners onderschrijven het belang van digitalisering en innovatie. Deze kunnen echter nooit een doel op zich zijn, maar moeten instrumenten worden die de kwaliteit van zorg, welzijn en dienstverlening ondersteunen en verhogen. De sociale partners van de publieke sector sluiten zijn aan bij de bepalingen die de private sector heeft geformuleerd - voor zover toepasselijk in de publieke sector.

De “monitor van digitale competenties van de werknemers van de Vlaamse overheid en lokale besturen”, zoals opgenomen in het sectorconvenant lokale besturen, kan hierbij ondersteunend zijn.

# LUIK III – SECTORALE KOOPKRACHT- EN KWALITEITSMATREGELEN

Luik III geeft uitvoering aan:

- Deel I en Deel II van het voorakkoord VIA6 van 24 november 2020, bekrachtigd door de Vlaamse Regering op 27 november 2020 (BIJLAGE I);
- Deelakkoord koopkrachtmaatregelen private sector van 22 december 2020, bekrachtigd door de Vlaamse Regering op 22 december 2020 (BIJLAGEN V, V.1 en V.2);
- Deelakkoord koopkrachtmaatregelen publieke sector van 22 december 2020, bekrachtigd in comite C1 op 23 december 2020 en door de Vlaamse Regering op 22 december 2020 (BIJLAGE VI);
- Deelakkoord koopkracht en kwaliteit in PC 327.01 van 15 januari 2021, bekrachtigd door de Vlaamse Regering op 22 januari 2021 (BIJLAGE VII).

## *ALGEMENE PRINCIPES*

### 1. Actualisatie en besteding budget

Bij de uitvoering van de maatregelen overeengekomen in dit sociaal akkoord, zullen de subsidiëeringsmechanismen vanaf 2021 rekening houden met de inflatie, de evolutie van de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod.

De aanwending van de onbenutte middelen moet gebeuren in het desbetreffende jaar. Het voorziene budget wordt jaarlijks toegekend, ook als er het voorgaande jaar een saldo was. Echter, het niet opgebruikte saldo wordt niet jaarlijks gecumuleerd.

De verdeling van de middelen gebeurt in principe op basis van loonkost voor de koopkrachtmaatregelen en op basis van aantal VTE voor de kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen, tenzij expliciet anders is overeengekomen.

De besteding van de middelen wordt opgevolgd in de CEG.

### 2. Algemene principes IF.IC in de private sectoren

De algemene principes met betrekking tot de functieclassificatie IF.IC en de ontwikkeling van het loonhuis in de private sectoren worden opgenomen in BIJLAGE VIII bij dit akkoord.

### 3. Restmiddelen kwaliteit publieke sector

Indien door het laattijdig invoeren van de kwaliteitsmaatregelen een deel van het budget 2021 onderbenut blijft, zullen deze onbenutte kwaliteitsmiddelen in 2021 ingezet worden binnen de betrokken sectoren.

De sociale partners leggen tegen 1 mei 2021 een voorstel inzake o.a. bijkomende tijdelijke tewerkstelling in de ouderenzorg, digitalisering en instroom voor aan de Vlaamse Regering.

## DEEL I - KLASSIEKE WELZIJS- EN ZORGSECTOREN

### 1. Budgettaire overzichtstabel koopkracht private zorg- en welzijnssectoren

**Budgettaire overzichtstabel koopkracht WVG-sectoren (exclusief 327.01, 329.01, Publieke sectoren)**

		318.02	319.01	330	331.00.10	331.00.20 - GID	331.00.20 - CGG
<b>Budget Koopkracht (24/11/20)</b>		37.667.156	87.776.898	144.619.933	16.390.424	1.766.491	3.444.396
Herbestemming VIA5						226.219	441.099
VTE	Q4/19	18.397	32.225	43.097	8.676	569,26	1.077,34
Delta Focusfuncties		100%	45,0%	100%	72,5%	67,5%	100%
Focusfuncties		34.959.640	70.419.560		9.021.608	1.557.065	
Andere functies	1,70%	2.170.019	11.075.505		1.123.724	200.191	
<i>Inclusief verlenging loonschalen tot 35 j</i>		1.698.247	6.773.402		514.038	65.526	
Correctie reserve		537.497	6.281.833		2.461.622	235.454	
Enmalige consumptie cheque 2021	300 euro/VTE + 5% admin.kost	5.795.055	10.150.875	13.575.555	2.732.940	518.805	

## 2. Diverse bepalingen m.b.t. uitvoering deelakkoord koopkracht in de private sectoren 318.02, 319.01, 331.00.10 en 331.00.20

### 2.1. Bepaling van de exacte ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging

De ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging in 2021 wordt vastgelegd op basis van het beschikbare koopkrachtbudget van het betrokken paritair comité, na verrekening van de kostprijs van de consumptiecheques.

De correctiereserve per betrokken paritair comité wordt vastgesteld overeenkomstig bovenstaande Tabel “Budgettaire overzichtstabel koopkracht WVG-sectoren (exclusief 327.01, 329.01, Publieke sectoren)”.

### 2.2. Onbenutte middelen en correctiereserve

In uitvoering van het deelakkoord koopkracht wordt voor PC 318.02, PC 319.01, PC 331.00.10 en PC 331.00.20 een correctiereserve voorzien. Onder correctiereserve wordt verstaan: het afgezonderd koopkrachtbudget om fouten te herstellen die aan het licht komen bij de verdere uitwerking van de barema's en omwille van ontbrekende data voor essentiële parameters.

Het als correctiereserve voorziene budget per betrokken paritair comité wordt na 1 jaar geëvalueerd op basis van de rapportage van de reële kostprijs van de ingevoerde koopkrachtmaatregelen.

Het na deze evaluatie niet-aangewende saldo van de correctiereserve per betrokken paritair comité wordt ingezet als structurele koopkrachtverhoging. Deze middelen kunnen ingezet worden voor het bepalen van de delta niet-focusfuncties en het eventueel verhogen van de delta van de focusfuncties en eventuele heroverwegingen, met respect voor de gemaakte sectorale afspraken.

Wat betreft en overeenkomstig met de periode waarin de middelen van de correctiereserve nog niet of niet volledig structureel zijn ingezet, blijven deze middelen bestemd voor koopkracht. Het voorziene budget wordt jaarlijks toegekend, ook als er het voorgaande jaar een saldo was. Echter, het niet opgebruikte saldo wordt niet jaarlijks gecumuleerd (zie bij algemene principes).

De rapportage, de evaluatie ervan en de beslissing over de aanwending van de structurele en de eenmalige saldo's van de correctiereserve gebeurt in overleg tussen de sociale partners.

### 2.3. Verlenging baremieke anciënniteit

In uitvoering van het deelakkoord koopkracht voor PC 318.02, PC 319.01 en PC 331 m.b.t. verlenging van de baremieke anciënniteit, komen de sociale partners overeen om de loonschalen te verlengen tot een looptijd van 35 jaar.

Het stijgingspercentage tussen 25 jaar baremieke anciënniteit en 35 jaar baremieke anciënniteit is voor alle sectoren en functies vastgelegd met respect voor de gemaakte sectorale afspraken.



## 2.4. Bepaling van de delta

De definitieve delta voor de focusfuncties is in functie van de inwerkingtreding van de koopkrachtverhoging in 2021 vastgelegd door de sociale partners van de sectoren 318.02, 319.01, 331.00.10 en 331.00.20 en opgenomen in bovenstaande Tabel “Budgettaire overzichtstabel koopkracht WVG-sectoren (exclusief 327.01, 329.01, Publieke sectoren)”.

## 3. Gezinszorg (PC 318.02 en publieke tegenhanger)

### 3.1. Koopkrachtmaatregelen

#### 3.1.1. PC 318.02

Het totale koopkrachtbudget bedraagt 37.667.156 euro.

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht private sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE V).

De ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging in 2021 wordt vastgelegd (zie punt 2.1).

In 2023 wordt de Vlaamse IF.IC definitief opgemaakt op basis van een uitgewerkt Vlaams loonhuis.

#### *A. Focusberoepen*

Voor de focusfuncties wordt, om hun gelijkwaardigheid na te streven met de remuneratie in de geregionaliseerde sectoren, het barema voor wat betreft de technische berekeningswijze van de huidige opstap voor de focusfuncties gealigneerd op onderstaande barema voor een gelijkaardige functie van het geregionaliseerd loonhuis:

- Focusberoep verzorgende (B2bbis): minimale verhoging van het huidige barema naar het geregionaliseerde IFIC-doelbarema 11.
- Focusberoep huishoudhulp (B4): minimale verhoging van het huidige barema naar het geregionaliseerde IFIC doelbarema 5.
- Focusberoep begeleidend en omkaderend personeel (B1bbis): minimale verhoging naar het geregionaliseerde IFIC doelbarema 15.

Voor de berekening van het geregionaliseerde doelbarema is het verschil van berekening van de eindejaarspremie tussen de geregionaliseerde sectoren en het PC 318.02 in rekening gebracht.

#### *B. Alle medewerkers*

Verhoging van de barema's met 1,7 % (inbegrepen haardvergoeding en de indexering van een nog niet-geïndexeerde toegekende premie).

Indien voor de focusberoepen de gelijkstelling onder punt A hoger is dan de verhoging van het huidige barema met 1,7%, dan wordt het barema aangepast aan de gelijkstemming onder punt A. Indien dit niet het geval is dan wordt het barema verhoogd met 1,7%.

#### *C. Verlenging van de barema's tot 35 jaar*

De intersectorale overeenkomst wordt toegepast.

Omwille van het doorlopen van het barema B4 tot 30 jaar, wordt in tegenstelling tot de andere barema's, de verlenging van dit barema vanaf 30 jaar toegepast.

#### D. Toekenning van een consumptiecheque

De werknemer hebben in 2021 recht op eenmalige consumptiecheque van 300 euro per VTE. De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO zie (BIJLAGE V.3) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

#### E. Correctiereserve

De correctiereserve wordt aangewend, na bespreking binnen sectoraal overleg, om verdere stappen zetten naar het toekomstige Vlaamse IF.IC-loonhuis.

#### F. Samenvattende tabellen

Eenmalige koopkrachtmaatregel		Budget
Enmalige consumptiecheque 2021	300 euro/VTE + 5% admin.	5.795.055

Maatregel opstap IF.IC		Budget
Delta voor focusfuncties	Delta 100% en minimale verhoging	34.959.640
Minimale verhoging andere medewerkers	1,70%	2.170.019
<i>(Incl. Verlenging loonschalen tot 35 jaar)</i>		<i>(1.698.247)</i>
Correctiereserve		537.497
<b>TOTAAL</b>	<b>18.397 VTE (2019/Q4)</b>	<b>37.667.156</b>

### 3.2.2. Publieke gezinszorg

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI), met name:

- Een eenmalige koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage van het jaar 2020: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%. Dit supplement werd in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald;
- Een recurrente koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%;
- Implementatie van IF.IC:
  - de sociale partners wensen zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is, of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing;
  - In afwachting van de uitwerking van het loonhuis voor de klassieke VIA-sectoren nemen de sociale partners op korte termijn volgende maatregelen in de gezinszorg:
    - De sociale partners wensen vanaf 1 juli 2021 de verzorgenden en zorgkundigen van de thuiszorg minstens te verlonen in de IF.IC-schaal categorie 11.
    - Voor de personeelsleden van de aanvullende thuiszorg die vergoed worden op E1-E2-E3 wordt vanaf 1 juli 2021 een nieuwe schaal ingevoerd die overeenkomt met de IF.IC-schaal categorie 4.

## 3.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen (private en publieke sector)

### 3.2.1. Kader kwaliteit

#### A. PC 318.02

Als sector gaan we uit van een verdere uitbouw van de gezinszorg vertrekkende van het woonzorgdecreet.

De aanvullende thuiszorg (waaronder poetsen binnen de gezinszorg) is binnen dit kader dan ook een blijvend onderdeel van de gezinszorg.

Verantwoorde basiszorg met medewerkers die permanent gevormd worden in omgang met vormen van kwetsbaarheid, kunnen rekenen op een degelijke omkadering, met een zorgaanbod dat ingebed is binnen een integraal netwerk.

Innovatie en digitale transitie zijn noodzakelijk om als sector volwaardig interdisciplinair de nodige zorg en ondersteuning te kunnen bieden.

#### B. Publieke gezinszorg

Voor gezinszorg baseren we ons in grote mate op de maatregelen binnen de private sector.

Vanuit de publieke sector was de expliciete vraag om volop in te zetten op ondersteuning van medewerkers en kwetsbare cliënten, voornamelijk door (nog meer) in te zetten op de omkaderingsnorm.

We volgen hier grotendeels dus de voorstellen van de private sector omdat het moeilijk is om andere normen toe te passen in de openbare en in de private sector. Sommige voorstellen vullen we net iets anders in

### 3.2.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

De sectorale afspraken en intersectorale afspraken zijn met elkaar in overeenstemming.

De kostprijs van sectorale inzet die, waar aangegeven in de tekst, betrekking heeft op de gehele sector, wordt uitgesplitst private sector / publieke sector (VIA verdeelsleutel middelen: 16,57% openbaar).

Het totale kwaliteitsbudget bedraagt 23.854.670 euro voor de private sector.

Het budget wordt als volgt ingezet:

#### A. Werkbaar werk

a. Extra personeel om de werkdruk bij bestaande cliënten te verminderen – werken aan werkbaarheid  
Voor basised medewerkers in de thuiszorg is een verhoging van de gesubsidieerde capaciteit nodig om de nodige zorg binnen een haalbaarder tijdsperspectief te kunnen bieden aan eenzelfde groep.

- Algemeen: Toegenomen flexibiliteit

Flexibelere gezinszorg resulteert in de toename van onregelmatige prestaties (zie punt B). Om de eraan verbonden werkdruk deels te ondervangen, wordt een verhoging van het urencontingent voorzien. Bij de toekenning van dit contingent wordt rekening gehouden met het gerealiseerde percentage onregelmatige prestaties.

Er wordt een budget van 3.686.072 euro voorzien om het urencontingent te verhogen met 107.091 uren of 0,5871% van het urencontingent. Dit houdt een geraamde aanwerving in 69,58 VTE.

Verhoging urencontingent	Private sector	Publieke sector
Aantal uren	89.346	17.745
Extra VTE	58,05	11,53
Budgetverdeling	3.071.600	614.472

- PC 318.02: Werkdrukvermindering verzorgenden

Om de werkdruk te verminderen voor de zorg en ondersteuning van bestaande cliënten, waarbij de complexiteit toeneemt, bij afwezigheid van collega's,... zijn er meer medewerkers nodig om zorg en ondersteuning te kunnen bieden aan eenzelfde groep cliënten. Dit moet toelaten gelijkgestelde uren te kunnen ondervangen.

We voorzien hiervoor een inspanning voor de private sector in VTE, die overeenstemt met 0,726% van het urencontingent.

De geraamde kostprijs voor de private sector: 132.515,95 uren \* 34,42 = 4.561.199 euro. Dit houdt een geraamde aanwerving aan van 86,11 VTE verzorgenden.

- Publieke gezinszorg: Werkdrukvermindering: inzet op kwetsbare doelgroepen en ondersteuning van de verzorgenden

De actoren uit de publieke sector geven aan volop in te zetten op het bereiken van kwetsbare doelgroepen. De publieke werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties willen het budget kwaliteit dan ook gebruiken om in te zetten in het bereiken van deze kwetsbare doelgroep en het ondersteunen van de verzorgenden hierin.

Er wordt een budget voorzien van 680.569 euro. Dit houdt een geraamde aanwerving in van 10,40 VTE.

Dit budget biedt ruimte om daar extra aandacht aan te besteden en/of expertises in te zetten (bv. psycholoog, dementie-expert,...).

We onderzoeken binnen dit budget ook of we kunnen inzetten op:

- evalueren van de permanentievergoeding begeleidend personeel;
- duurzame loopbanen van verzorgenden;
- eindloopbaanmaatregelen en werkbaar werk.

#### b. Omkadering

Werkbaar werk houdt ook de nodige ondersteuning in.

Een aangepaste omkaderingsnorm gezinszorg van 1/120 naar 1/105 is noodzakelijk om:

- medewerkers beter te ondersteunen (coaching, psychosociale ondersteuning). De crisis heeft de nood aan psychosociale ondersteuning van medewerkers duidelijk gemaakt.
- en voor kwetsbare cliënten de nodige begeleiding te voorzien. Het doelpubliek van de gezinszorg wordt steeds complexer (mensen met psychiatrische problemen, mensen met dementie, sociale kwetsbaarheid,...). Een betere omkadering moet ook toelaten om waar mogelijk extra expertises te voorzien (bv. dementie-expert, eerstelijnspsycholoog, medische ondersteuning) afhankelijk van de doelgroep van de dienst.

Ook voor het omkaderend/begeleidend personeel is werkbaar werk een noodzaak.

Op vandaag werkt onze sector nog met de norm van 1 omkaderingsmedewerker per 120 cliënten op jaarbasis. We verhogen de norm naar 1/105.

Op basis van gegevens van het “Agentschap Zorg en Gezondheid” waren er in 2019 119.892 geholpen cliënten, waarvan 104.039 in de private diensten en 15.853 in de openbare diensten. We verhogen de norm van 1 omkaderend/begeleidend medewerker per 120 cliënten naar 1 omkaderend/begeleidend medewerker per 105 cliënten. Dit houdt een groei in van 143 VTE (private diensten: groei van 124 VTE).

Norm omkaderend/begeleidend medewerker	Huidige norm: 1/120 cliënten	Verhoogde norm: 1/105 cliënten	Extra VTE door verhoogde norm
VTE Private sector	867	991	124
VTE Publieke sector	132	151	19
Totaal VTE	999	1.142	143

Op basis van een kostprijs van 65.000 euro per VTE is de geraamde kostprijs naar norm 1/105 dan 9.295.000 euro (private sector: 8.060.000 euro / publieke sector: 1.235.000 euro).

#### c. [Opvolging in het lokaal sociaal overleg](#)

De opvolging in het lokaal sociaal overleg gebeurt overeenkomstig de bepalingen van het intersectoraal akkoord, zoals beschreven in LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1.

#### d. [Werkdruk: werkbaarheidsmonitor](#)

We verwijzen hiervoor naar de intersectorale afspraken zoals beschreven in LUIK II, DEEL I, punt 11.1

#### e. [Administratieve verbetering](#)

De snel evoluerende maatschappelijke context, verwachtingen van cliënten, medewerkers en overheid, evoluerend regelgevend kader, wijzigende administratieve processen, ... vereisen een optimale administratieve organisatie binnen de diensten. De verscheidenheid van diensten resulteert in verschillende keuzes die gemaakt worden om een goed evenwicht in nodige competentie en goede tools te hebben.

- [PC 318.02](#)

Binnen dit akkoord wordt de financiering voor administratie en coördinatiekosten sectoraal verhoogd met 766.821,28 euro. Een budget van 639.759 euro wordt hiervoor voorzien voor de

private diensten voor gezinszorg. De administratieve optimalisatie met deze middelen beoogt de vermindering van de werkdruk van het administratieve personeel.

Dit wordt opgevolgd in het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging in het kader van VIA6 dat wordt gevoerd in de geëigende sociaal overlegorganen. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt het overleg in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging.

De werkgever verschaft voorafgaandelijk informatie over het budget voor de inzet van dit budget vanuit VIA6. De werkgever en de werknemersafvaardiging overleggen in het sociaal overlegorgaan over de inzet/aanwending van deze middelen.

De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over deze bijkomende inzet.

- Publieke gezinszorg

Binnen dit akkoord wordt afgesproken de financiering voor administratie en coördinatiekosten aan te passen, naar analogie met de private sector.

Hiervoor wordt een budget voorzien van 127.062 euro.

#### *B. Kwalitatieve evolutie van de sector*

##### *a. Flexibiliteit van het aanbod*

- Algemeen

Continuïteit van zorg kunnen garanderen en zorg kunnen bieden op die tijdstippen die verantwoord zijn binnen het zorg- en ondersteuningsplan, zijn een evident uitgangspunt van kwalitatieve zorg.

Om dit te kunnen realiseren binnen de gezinszorg worden er bijkomende middelen voor tewerkstelling buiten de kantooruren voorzien en wordt de huidige 4,2% drempel van onregelmatige prestaties verlaten.

- Vanaf 1 mei 2021: Verhoging van subsidie van het aantal uren onregelmatige prestaties met 1% (van 4,2% naar 5,2%) van het urencontingent of 182.412 onregelmatige prestaties:
  - Gemiddelde onregelmatige prestaties: 53,98%
  - Geraamde sectorale kostprijs:  $182.412 * 27,9246 * 53,98\% = 2.749.623,60$  (verdeling private sector / publieke sector: 2.294.010,97 / 455.612,63)
- Subsidie van een toeslag van 15% voor de uren onregelmatige prestaties gepresteerd tussen 18.00 uur en 20.00 uur:
  - Geraamd aantal prestaties binnen dit tijdslot: 1% van het urencontingent
  - Geraamde sectorale kostprijs:  $182.412 * 27,9246 * 15\% = 764.067,32$  (verdeling private sector / publieke sector: 637.461,37 / 126.605,95)
- Het loslaten van het maximale 5,2% onregelmatige prestaties:

Het loslaten van het maximale 5,2% onregelmatige prestaties vergt een aanpassing van de regelgeving en de Vesta-toepassing met ingang vanaf 1 januari 2023.

Hierbij vertrekken we van een toegekend urenbudget (urencontingent) waarbij ieder uur gezinszorg een budgettaire waardering krijgt volgens het tijdstip van inzet.

De uitvoering houdt het inkantelen van het vastgelegde budget onregelmatige prestaties in binnen het toe te kennen urenbudget (urencontingent), op basis van de inzet in flexibele gezinszorg.

- PC 318.02

De onregelmatige prestaties worden ingezet voor opdrachten zoals omschreven in artikel 4 van de CAO van 26 juni 2018 betreffende de continue dienstverlening.

Gezien de gevraagde toegenomen flexibiliteit van de medewerkers wordt 191.985 euro voorzien voor:

- de vergoedingen bij uurroosterverstoring;
- de bereikbaarheidsvergoeding;
- de uitbreiding van de toeslagen onregelmatige prestaties tot alle medewerkers die opdrachten verrichten zoals omschreven in artikel 4 § 3 van de CAO van 26 juni 2018 betreffende de continue dienstverlening.

De sociale partners verklaren, binnen dit budget, akkoord te gaan met de evaluatie en eruit volgende aanpassing van de bestaande cao's en alle eraan verbonden componenten, inclusief de afgesproken vergoedingen.

#### b. Meer ruimte voor vorming, bijscholing, competentieontwikkeling

De toenemende complexiteit van de thuiszorg, de verwachtingen binnen de maatschappij, de noodzakelijke aanpassingen voor persoonlijke bescherming en hygiëne, digitalisering, ... vragen meer dan ooit een permanente competentiegroei van onze medewerkers.

De huidige voorziene financiering voor vorming van verzorgenden voldoet niet om de beoogde federale norm te realiseren.

We voorzien een verhoging van de huidige 2% norm bijscholing tot 2,5%. Dit is een toename met 91.205,71 vormingsuren. De kostprijs, volgens huidige subsidie van deze verhoging tot 2,5 %, is 2.546.882,97 euro (verdeling private sector / publieke sector: 2.124.864,47 / 422.018,50)

Gezien de vormingsuren boven het urencontingent worden gesubsidieerd, houdt dit een aanwerving in van 59,26 VTE verzorgenden voor vervangende tewerkstelling in het urencontingent (verdeling private sector / publieke sector: 49,44 / 9,82)

In de private sector worden overeenkomstig het intersectoraal akkoord de stappen gevolgd naar 5 dagen collectieve vorming. De sociale partners zullen onderzoeken om in dit kader het in de sectorale cao voorziene individuele recht op vorming te verhogen.

De sector van de publieke gezinszorg wordt aangespoord om deze vormingsuren voor de basised medewerkers zo veel mogelijk te benutten. Daarnaast wordt ook ingezet om de verzorgenden via werkvergaderingen en wijkwerking extra te ondersteunen. Dit gebeurt binnen het budget van de gelijkgestelde uren zoals die nu reeds voorzien zijn.

Naar analogie met de groei van het % voor verzorgenden wordt ook de aanpassing van de indicator logistiek medewerker aanvullende thuiszorg naar 94,5% aangepast. Dit vereist geen bijkomend budget.

### c. Ruimte voor innovatie en digitalisering

Gezinszorg moet mee evolueren met de wijzigende maatschappelijke context en vernieuwende evoluties binnen de zorg en welzijn. Innovatie, vernieuwende zorgconcepten, samenwerkingsverbanden,.. vereisen de nodige inzet van de diensten.

Als sector moeten we ons inschrijven in de digitale evolutie met o.a. BelRai-applicatie, elektronische zorg en ondersteuningsplan, interne planning en communicatie, digitale zorgondersteuning op afstand,...

We voorzien de nodige middelen om innovatie en digitalisering te kunnen onderhouden en continueren en een aanpassing van het regelgevend kader om nieuwe concepten, zoals zorg op afstand, binnen de sector te kunnen aanbieden.

We voorzien hiervoor een budget voor van 70 euro per VTE. De kostprijs is:

- private sector: 1.287.790 euro;
- publieke sector: 201.421 euro.

De middelen worden ingezet voor de hierboven genoemde digitale evolutie. De inzet van deze middelen kan projectmatig, gebundeld in de sector of op niveau van de voorziening.

### d. Mobiliteit

De gezinszorg wordt steeds flexibeler, wat vaak kortere hulpbeurten inhoudt. Thuiszorg houdt steeds (meer) verplaatsingen in.

De toenemende flexibiliteit houdt ook meer verplaatsingen in. Ook door de differentiatie van taken (minder poets door verzorgenden), zijn er vaak meerdere cliënten op een dag.

De sector engageert zich om te streven naar een duurzame mobiliteit en naar efficiënte verplaatsingen tussen cliënten.

#### i. Verplaatsing met de fiets

We willen de groene mobiliteit en in het bijzonder het gebruik van de fiets stimuleren binnen de sector.

- *PC 318.02*

We voorzien in dit akkoord een budget van:

- 35.000 euro om de fietsvergoeding te verhogen met 0,01 euro (momenteel 0,23 euro/km);
- en 211.700 euro om vernieuwende projecten te financieren die het fietsgebruik ondersteunen.

Dit wordt opgevolgd in het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging in het kader van VIA6 dat wordt gevoerd in de geëigende sociaal overlegorganen. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt het overleg in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging.

De werkgever verschaft voorafgaandelijk informatie over het budget voor de inzet van dit budget vanuit VIA6. De werkgever en de werknemersafvaardiging overleggen in het sociaal overlegorgaan over de inzet/aanwending van deze middelen.

De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over deze bijkomende inzet.



Jaarlijks worden op sectorvlak de goede praktijken over de aanwending van deze middelen uitgewisseld.

- *Publieke gezinszorg*

We voorzien een budget van 100.000 euro om (vernieuwende) projecten te financieren die het fietsgebruik ondersteunen.

Jaarlijks worden op sectorvlak de goede praktijken over de aanwending van deze middelen uitgewisseld.

ii. Verplaatsing met de wagen

Verplaatsingen met de wagen blijven evenwel ook een realiteit.

- *PC 318.02*

We plannen een afstemming van deze vergoeding voor de onkosten met de huidige forfaitaire, maximale kilometervergoeding (0,3542 euro per kilometer).

Momenteel bedraagt de vergoeding 0,346 per kilometer, wat een verhoging van de subsidie per kilometer inhoudt met 0,0082/km.

De subsidie van de kilometervergoeding wordt verder geïndexeerd en verrekend in de vergoeding.

De geraamde kostprijs voor de private diensten voor gezinszorg is 504.300 euro.

- *Publieke gezinszorg*

De private sector voorziet een bedrag voor een betere vergoeding met de wagen. De publieke sector voorziet al het maximumbedrag voor verplaatsingen.

We voorzien een bedrag om de subsidie tussen de private sector en de openbare sector gelijk te trekken. Het budget is een raming op basis van de middelen van de private sector.

We ramen het bedrag op basis van de afgelegde kilometers 2019 op 60.000 euro (gelijktrekking middelen private sector VIA5 en VIA6).

iii. Parkeerkosten

- *PC 318.02*

Inzake parkeerkosten engageren de sociale partners zich om een oproep te doen aan de lokale en Vlaamse overheden om parkeren gratis te maken voor thuiszorgberoepen.

- *Publieke gezinszorg*

De dienst heeft ook aandacht voor parkeermogelijkheden.

e. *Instroom werknemers in PC 318.02*

De nood aan instroom van nieuwe werknemers zal zowel omwille van uitstroom (pensioen) van medewerkers als de vraag naar thuiszorg toenemen.

Naast het reguliere onderwijs zal het versterken van zij-instroom in het verzorgend beroep noodzakelijk zijn.

We vragen dan ook aan de Vlaamse Regering te investeren zowel in opleidingscapaciteit als in inkomen tijdens de opleiding van zij-instromers.

Naast de verwezenlijkingen van het intersectoraal akkoord, voorzien we binnen de sectorale kwaliteitsmaatregelen bovenop het aantal VTE gefinancierd vanuit het Fonds Sociale Maribel een inspanning om jaarlijks 5 VTE medewerkers zonder zorgdiploma te laten omscholen tot verzorgende binnen de tewerkstelling. Deze medewerkers worden gedurende de opleiding vervangen op de werkvloer.

De geraamde kostprijs is 200.000 euro (nl. 5 \* 40.000).

f. Structurele uitbouw van het kennis en expertisecentrum beheersen van agressie ICOBA voor PC 318.02

We voorzien binnen dit luik een budget van 35.000 euro. Hierbij wordt 0,5 VTE gecreëerd voor ICOBA.

*C. Samenvattende tabel*

Maatregel	Private sector		Publieke sector	
	Budget	Gesubsidieerde VTE's	Budget	Gesubsidieerde VTE's
Verhoging onregelmatige prestaties met 1%	2.294.010		455.613	
Verhoging urencontingent (UC) met 0,5871% - werkbaarheid onregelmatige prestaties	3.071.600	58,05	614.472	11,53
Toekenning 15% prestaties tussen 18.00 en 20.00 uur	637.461		126.606	
Uurroosterverstoring, flexibele gezinszorg	191.985			
Verplaatsing wagen	504.300		60.000	
Verplaatsing fiets / Vernieuwende fietsprojecten	246.700		100.000	
<b>WERKBAAR WERK</b>				
VTE Werkdrukvermindering (gelijk aan 0,726 % UC)	4.561.199	86,11	680.569	10,40
Verhoging omkadering 1/105	8.060.000	124,00	1.235.000	19,00

Vorming van 2 naar 2,5%	2.124.864	49,44	422.018	9,82
Administratieve optimalisatie	639.759		127.062	
<b>INNOVATIE DIGITALISERING</b>				
Digitalisering / innovatie 70/VTE	1.287.790		201.421	
<b>ZIJ-INSTROOM</b>				
5 VTE "Project 3030"	200.000	5,00		
Agressiebeheersing	35.000	0,50		
<b>TOTAAL</b>	<b>23.854.670</b>	<b>323,10</b>	<b>4.022.761</b>	<b>50,75</b>

#### 4. Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger)

##### 4.1. Koopkrachtmaatregelen

###### 4.1.1. PC 319.01

Het totale koopkrachtbudget bedraagt 87.776.898 euro.

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht private sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE V).

De ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging in 2021 wordt vastgelegd (zie punt 2.1).

In 2023 wordt de Vlaamse IF.IC definitief opgemaakt op basis van een uitgewerkt Vlaams loonhuis.

De werknemers hebben in 2021 recht op een eenmalige consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE. De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO (BIJLAGE V.2) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

Eenmalige koopkrachtmaatregel		Budget
Eenmalige consumptiecheque 2021	300 euro/VTE + 5% admin.	10.150.875

Maatregel: opstap IF.IC		Budget
Delta voor focusfuncties	Delta: 45,0%	70.419.560
Minimale verhoging andere medewerkers	1,70%	11.075.505
<i>(Incl. verlenging loonschalen tot 35 jaar)</i>		<i>(6.773.402)</i>
Correctiereserve		6.281.833
<b>TOTAAL</b>	<b>32.225 VTE (2019/Q4)</b>	<b>87.776.898</b>

#### 4.1.2. Publieke opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI), met name:

- Een eenmalige koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage van het jaar 2020: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%. Dit supplement werd in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald.
- Een recurrente koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%.
- Implementatie van IF.IC: de sociale partners wensen zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is, of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing.

#### 4.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

##### 4.2.1. PC 319.01

Het totale kwaliteitsbudget bedraagt 46.628.773 euro. Dit budget wordt als volgt ingezet:

##### *A. Rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH)*

Voor capaciteitsuitbreiding in de sector personen met een handicap (PmH) via de rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) wordt een budget van 19.505.977 euro ingezet, en dit om de personen met een handicap perspectief te geven op ondersteuning.

##### *B. Extra Personeel*

Voor extra personeel wordt 27.122.796 euro ingezet.

##### *a. Focus op minderjarigenzorg*

De middelen die op basis van dit akkoord worden geïnvesteerd in extra personeel in de minderjarigenzorg (jeugdhulp en kinderen en jongeren met een handicap), moeten effectief leiden tot een vermindering van de werkdruk en verbetering van de kwaliteit voor de kinderen en jongeren die er verblijven en de gezinnen die begeleid worden.

Al meerdere jaren wordt de stijgende complexiteit in de minderjarigenzorg en in het bijzonder van de residentiële doelgroep aangekaart door de sociale partners.

Dit signaal wordt erkend door de overheid en is een bron voor allerlei beleidsinitiatieven geweest. Dit leidde onder andere tot de oprichting van de taskforce verblijf waar 10 bouwstenen geformuleerd worden. Om hier antwoord aan te geven is meer personeel op de werkvloer noodzakelijk.

Ook bouwen we nu verder op het VIA5 akkoord van 8 juni 2018. In VIA5 werd hier al aandacht aan gegeven met de toewijzing van bijkomende middelen voor de deelsectoren “VAPH” en “Agentschap Opgroeien”. De drie partijen erkenden ook in het akkoord dat dit een eerste stap was en daarmee niet alle tekorten werden weggewerkt.

De stijgende complexiteit daagt de werknemers en werkgevers uit en leidt tot heel wat (innovatieve) initiatieven die zuurstof geven aan jongeren en medewerkers, zoals inzetten op:

- de principes van zorg op maat;
- huiselijkheid en kleinschaligheid;
- het integreren van een positief leefklimaat in elke voorziening.

Om rond deze initiatieven verder aan de slag te gaan en deze te stimuleren, is er nood aan een versterking van de personeelskaders in de minderjarigenzorg (jeugdhulp en kinderen en jongeren met een handicap). Deze versterking impliceert dat organisaties een antwoord op maat kunnen blijven geven op (complexe) hulpvragen, alsook meer werkbaar werk.

b. Versterken van de sector Jeugdhulp (JH)

• Residentieel

In de sector jeugdhulp willen de sociale partners 165,13 VTE bijkomende jobs creëren binnen de residentiële capaciteit. Concreet wordt een verblijfsmodule met 0,037 VTE versterkt. Dit komt overeen met een versterking van de omkadering van 0,37 VTE per 10 cliënten in verblijf.

De kostprijs van 1 VTE met 8 jaar anciënniteit bedraagt 61.534 euro. Deze berekening is gemaakt aan de huidige index, met inbegrip van de koopkrachtmaatregelen uit VIA5. Dit bedrag omvat de personeelskost, incl. weddesupplementen. De data zijn aangereikt door “Agentschap Opgroeien”.

Soort voorziening	Capaciteit	Extra VTE	Kostprijs
Organisaties voor bijzondere jeugdzorg (OVBJ)	3.163	117,03	7.201.386
Aangepaste opvang aan jongeren met extreme gedrags- en emotionele problemen (GES+)	137	5,07	311.916
Centrum Integrale Gezinszorg (CIG)	126	4,66	286.872
Onthaal-, Oriëntatie-, en Observatiecentrum (OOOC)	273	10,10	621.555
Observatie- en behandelingscentrum (OBC)	289	10,69	657.983
Centrum voor kinderezorg en gezinsondersteuning (CKG)	475	17,58	1.081.460
<b>Totaal</b>			10.161.171
+ VIA6 koopkracht (4,5%)	4.463	165,13	<b>10.618.424</b>

De voorzieningen residentiële jeugdhulp ervaren een grote werkdruk omwille van de toenemende complexiteit van de zorgvragen, de veranderende maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van de aangeboden dienstverlening en extra aandacht voor werkbaar werk.

De extra capaciteit wordt ingezet in functie van kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering, met specifieke aandacht voor:

- de bevordering van een positief leef- en werkklimaat, met inbegrip van een agressie-beleid, en de implementatie en ondersteuning op de werkvloer;
- regionale samenwerking vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor complexe zorgvragen, waardoor kinderen minder moeten worden doorverwezen naar andere vormen van aanbod. Voorzieningen engageren zich actief in de lerende netwerken die rond het thema “gedeelde verantwoordelijkheid” door het “Agentschap Opgroeien” in 2021 worden gevormd;
- de principes van zorg op maat, huiselijkheid en kleinschaligheid, en de vertaling hiervan in het kwaliteitsbeleid;
- werkbaar werk.

Voorzieningen kunnen ook beslissen om (een gedeelte van) de extra middelen te poolen in functie van het uitbouwen en versterken van deze regionale samenwerking. Ze kunnen daarvoor desgevallend ook opteren om (een gedeelte van) de middelen in modules ondersteunende begeleiding om te zetten. In het laatste geval zal het “Agentschap Opgroeien” vanuit het budget jeugdhulp de werkmiddelen voor haar rekening nemen, zodat de extra middelen uit dit akkoord volledig naar extra handen kunnen gaan.

Voorzieningen jeugdhulp tonen bij de kwaliteitsrapportering over het werkjaar 2022 aan op welke manier zij aan bovenstaande doelstellingen konden tegemoet komen, en welke hun verdere stappen hieromtrent zijn.

- [Mobiel, ambulante en dagcentrum](#)

Naast verblijf zijn er ook grote noden in het mobiel en ambulante werken.

Er worden in de sector jeugdhulp 30 VTE extra gecreëerd binnen ambulante, mobiel en dagcentrum.

De kostprijs van 1 VTE bedraagt 55.779 euro (zonder weddesupplementen), wat in totaal neerkomt op 1.673.370 euro.

Deze middelen worden ingezet voor werkdrukverlaging en zijn niet bedoeld voor uitbreiding van de capaciteit.

In het verleden hebben sommige initiatieven al de keuze gemaakt om middelen te poolen met andere initiatiefnemers in de regio. Ook in het kader van deze bijkomende middelen in VIA6 stimuleren de sociale partners en de Vlaamse Regering de initiatiefnemers in de jeugdhulp om middelen te poolen en gezamenlijk in te zetten.

#### c. [Versterking van de sector Personen met een Handicap \(PmH\)](#)

- [MultiFunctioneel Centrum - Residentieel](#)

In de sector PmH willen de sociale partners 172,16 VTE bijkomende jobs creëren binnen de residentiële capaciteit van het multifunctioneel centrum (MFC).

Concreet wordt per residentiële cliënt MFC een versterking met 0,037 VTE doorgevoerd. Dit komt overeen met een versterking van de omkadering van 0,37 VTE per 10 cliënten in verblijf binnen MFC.

De versterking op de verblijfsfunctie maakt het mogelijk om een meer vraaggestuurde en kwaliteitsvolle ondersteuning te geven die aansluit bij de zorgvraag van de gebruikers en biedt de kans om, daar waar het mogelijk is, te werken in kleinere leefgroepen.

Ook meer werkbaar werk is een belangrijk uitgangspunt.

De kostprijs van 1 VTE aan barema B1C met 8 jaar anciënniteit bedraagt 55.779 euro. Dit is volgens de berekening binnen de subsidiëring via Alternatieve LoonFinanciering (ALF) voor “VAPH”. De kostprijs van 1 VTE inclusief weddesupplementen bedraagt 61.534 euro (dezelfde kostprijs als bij JH).

MFC	Aantal cliënten verblijf 2019 (Bron: "VAPH")	Extra VTE	Kostprijs	Kostprijs, incl. weddesupplementen
<b>Totaal</b>	4.652,95	172,16	9.602.864	10.593.641
+ VIA6 koopkracht (4,5%)			10.034.992	<b>11.070.355</b>
<i>Deelbudget weddesupplementen = 1.035.363 euro</i>				

De extra capaciteit wordt ingezet in functie van kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering, met specifieke aandacht voor:

- de bevordering van een positief leef- en werkklimaat, met inbegrip van een agressie-beleid, en de implementatie en ondersteuning op de werkvloer;
- regionale samenwerking vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor complexe zorgvragen, waardoor kinderen minder moeten worden doorverwezen naar andere vormen van aanbod. Voorzelingen engageren zich actief in de lerende netwerken die rond het thema 'gedeelde verantwoordelijkheid' door het "Agentschap Opgroeien" in 2021 worden gevormd.
- de principes van zorg op maat, huiselijkheid en kleinschaligheid, en de vertaling hiervan in het kwaliteitsbeleid;
- werkbaar werk.

Voor de MFC's wordt er in 2023 een kwaliteitsrapportering over het werkjaar 2022 voorzien waarin zij aantonen op welke manier zij aan bovenstaande doelstellingen konden tegemoet komen, en welke hun verdere stappen hieromtrent zijn.

- [MultiFunctioneel Centrum - Mobiel, ambulante en dagopvang](#)

Om (complexe) zorgvragen op maat te beantwoorden aan de hand van een gediversifieerd aanbod, worden er 30 VTE extra gecreëerd binnen ambulante, mobiele en dagopvang MFC.

De kostprijs van 1 VTE bedraagt 55.779 euro (zonder weddesupplementen), wat in totaal neerkomt op 1.673.370 euro.

Deze middelen worden ingezet voor werkdrukverlaging en zijn niet bedoeld voor uitbreiding van de capaciteit.

- [Volwassenen - Dagcentra](#)

De sociale partners voegen zelf een budget toe voor 41 extra VTE voor de dagcentra volwassen PmH.

#### d. [Versterking CAW en huurdersbonden](#)

De Centra Voor Algemeen Welzijnswerk (CAW) moeten een antwoord kunnen bieden aan de grote noden binnen de verschillende modules van het Algemeen Welzijnswerk (AWW) en de verdere en bredere uitvoering van het actieplan "Zorgen voor Morgen". Hiervoor is een versterking van de personeelscapaciteit met 25 VTE noodzakelijk.

De verdeling van de middelen tussen de CAW gebeurt op basis van het programmatie instrument. In overleg met de sociale partners van de CAW-sector en het departement WVG worden op basis van regionale (CAW-niveau), Vlaamse en lokale noden de modules binnen het AWW bepaald waarop de personeelsversterking zal toegepast worden. Hier wordt onder meer gedacht aan de modules rond mentaal welzijn uit "Zorgen voor Morgen", het forensisch welzijnswerk en woonbegeleiding.

De toegankelijkheid van betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting op de private huurmarkt is voor vele burgers die in een situatie van kansarmoede en maatschappelijke kwetsbaarheid zitten zeer moeilijk.

De huurdersbonden hebben een versterking van de personeelscapaciteit nodig door de sterke stijging van het aantal gezinnen die in een precare huisvestingssituatie zitten. Elke huurdersbond krijgt 1 bijkomende VTE toegekend.

Soort voorziening	Extra VTE	Kost per VT	Totale kost
CAW	25	71.456	1.786.400
Huurdersbonden	5	55.779	278.895
<b>Totaal</b>	<b>30</b>		<b>2.065.295</b>

### C. Samenvattende tabel

Deelsector	Maatregel	Kostprijs/Budget
PmH	Capaciteitsuitbreiding via RTH	19.505.977

Deelsector	Maatregel: Extra VTE	Kostprijs/Budget
JH - residentieel	165,13	10.618.424
JH - Mobiel, ambulante en dagcentrum	30,00	1.673.370
PmH – residentieel (MFC)	172,16	11.070.355
PmH - Mobiel, ambulante en dagopvang (MFC)	30,00	1.673.370
CAW / huurdersbonden	30,00	2.065.295
<b>Totaal</b>	<b>427,29</b>	<b>27.100.813</b>
PmH – dagcentra volwassenen	41	Budget ingebracht door de sociale partners zelf

## 4.2.2. Publieke opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten

### A. Jeugdhulp

Het betreft slechts drie publieke voorzieningen. Samen tellen deze drie voorzieningen 163,55 VTE personeelsleden. Het corresponderende budget voor kwaliteit bedraagt 228.648 euro.

De kwaliteitsmiddelen worden opgenomen in de subsidieregelingen van de Vlaamse overheid.

### B. Voorzieningen voor personen met een handicap

Het betreft slechts drie publieke voorzieningen. Samen tellen deze drie voorzieningen 726 VTE personeelsleden. Het corresponderende budget voor kwaliteit bedraagt 1.015.082 euro.

De kwaliteitsmiddelen worden opgenomen in de subsidieregelingen van de Vlaamse overheid.

## 5. Kinderopvang (PC 331.00.10 en publieke tegenhanger)

Overzichtstabel totaal beschikbaar budget sector kinderopvang:



Sector	koopkracht	kwaliteit	Totaal
Publieke sector (raming)	13.477.874 (1)	7.518.385 (2)	20.995.259
Private sector	16.390.424	10.944.640	27.335.064
Sui generis onthaalouders (privaat + publiek) (zie DEEL II, punt 2)	4.493.457	3.205.851	7.699.308
T2B zonder werknemers (zelfstandigen)	1.755.000	676.702	2.431.702
<b>TOTAAL</b>	<b>36.116.755</b>	<b>22.345.578</b>	<b>58.462.333 (raming)</b>
VIA5 (buitenschoolse opvang)			2.153.732
budget sociale partners voor creatie tewerkstelling			798.657
Vlaamse Regering (budget "Agentschap Opgroeien regie" – geïntegreerd gezinsbeleid) (3)			750.000
<b>EINDTOTAAL</b>			<b>62.164.722 (raming)</b>
<p>(1) Totaalbudget koopkracht alle publieke klassieke welzijnssectoren: <b>26.079.478</b> Op basis van het aandeel VTE kinderopvang hierin, namelijk 51,68%, komt dat dan neer op een budget van <b>13.477.874</b>. Dit bedrag kinderopvang koopkracht is puur indicatief en kan op geen enkel moment als een verworven bedrag voor de sector kinderopvang gelden.</p> <p>(2) Totaalbudget kwaliteit alle publieke klassieke welzijnssectoren: 14.547.959 euro. Op basis van het aandeel VTE kinderopvang hierin, namelijk 51,68%, komt dat dan neer op een budget <b>van 7.518.385 euro</b> (Indicatief cijfer, want definitieve verdeling o.b.v. loonmassa)</p> <p>(3) Onder voorbehoud van goedkeuring door de Vlaamse Regering</p>			

## 5.1. Koopkrachtmaatregelen

### 5.1.1. PC 331.00.10

De besteding van het koopkrachtbudget verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht private sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE V):

#### A. Eenmalige consumptiecheques voor alle werknemers

Deze maatregel is te financieren door gefaseerde opstart structurele maatregelen.

De werknemers hebben in 2021 recht op eenmalige consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE. De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO (zie BIJLAGE V.2) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

Eenmalige maatregel		Budget
Enmalige consumptiecheque 2021	300 euro/VTE + 5% admin.	2.732.940 euro (1)
(1) De uitbetaling van de middelen gebeurt via het Fonds Sociale Maribel.		

#### B. Opstap naar IF.IC

De werknemers hebben recht op een:

- Lineaire verhoging: 1,7% voor alle functies.

- Extra opstap voor de focusfuncties om concurrentie met geregionaliseerde sectoren te vermijden in functie van krapte arbeidsmarkt. We aligneren ons op een barema voor een gelijkaardige functie van het geregionaliseerd loonhuis. De delta voor de focusfuncties bedraagt 72,5%. De delta is het percentage van de kloof met het gealigneerde barema dat kan gedicht worden.

Er is een correctiereserve voor herstel van fouten achteraf. Het niet-aangewende saldo zal na evaluatie worden ingezet als koopkrachtverhoging (zie punt 2.2).

De ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging in 2021 wordt vastgelegd (zie punt 2.1).

In 2023 wordt de Vlaamse IF.IC definitief opgemaakt op basis van een uitgewerkt Vlaams loonhuis.

Structurele maatregel: opstap IF.IC		Budget
Delta voor focusfuncties	72,5%	9.021.608
Minimale verhoging andere medewerkers	1,70%	1.289.811
<i>(Incl. verlenging loonschalen tot 35 jaar)</i>		<i>(514.038)</i>
Correctiereserve		2.555.178
<b>TOTAAL</b>	<b>8.676 VTE (2019/Q4)</b>	<b>12.866.597</b>

Voor de opvang van baby's en peuters wordt nagegaan op welke wijze deze middelen kunnen worden uitbetaald aan de organisatoren en zo goed mogelijk kunnen worden ingekanteld in de subsidie voor inkomenstarief, uitbetaald door "Agentschap Opgroeien regie".

Voor buitenschoolse opvang wordt nagegaan hoe de beschikbare middelen kunnen worden uitbetaald aan de betrokken organisatoren.

Voor groepsopvang Trap 0 en Trap 1 met werknemers is deze maatregel niet van toepassing, maar worden de middelen toegevoegd aan de omschakeling naar Trap 2B (zie verder: punt 5.2.1).

Voor kinderbegeleiders in de buitenschoolse opvang is deze maatregel niet van toepassing, maar worden de middelen toegevoegd aan het budget VIA5 voor de creatie van een basisbarema (zie verder: punt C).

### C. Buitenschoolse opvang

Er wordt creatie van een nieuw basisbarema gecreëerd, dat barema B2A niet mag overschrijden.

Hiervoor wordt een budget voorzien van 3.153.732 euro.

Er wordt nagegaan hoe de beschikbare middelen kunnen worden uitbetaald aan de betrokken organisatoren.

#### 5.1.2. Publieke kinderopvang

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI), met name:

- Een eenmalige koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage van het jaar 2020: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%. Dit supplement werd in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald.

- Een recurrente koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%.
- IFIC (delta) werknemers klassieke VIA-sectoren publieke sector (kinderopvang), met volgende voorafname: afstemming barema's kinderbegeleider publieke sector. De Vlaamse Regering neemt vóór 1 juli 2021, na akkoord van de sociale partners, de nodige initiatieven voor de afstemming van de barema's kinderbegeleider (invoering van een barema dat nauw aansluit met een barema op niveau C).

Hiervoor wordt een budget voorzien van:

- 3.294.591 euro (raming) voor de verhoging van de eindejaarstoelage 2020. Het totaalbudget van alle publieke klassieke welzijnssectoren voor deze maatregel is 6.374.894 euro. Op basis van het aandeel VTE kinderopvang hierin, met name 51,68%, komt dat voor deze sector dan neer op 3.294.545 euro.  
De uitbetaling van de middelen gebeurt via "GSD-V".
- 13.281.653 euro (raming) voor de structurele maatregelen.

Voor de opvang van baby's en peuters wordt nagegaan op welke wijze deze middelen kunnen worden uitbetaald aan de organisatoren en zo goed mogelijk kunnen worden ingekanteld in de subsidie voor inkomenstarief, uitbetaald door Opgroeien regie.

Voor buitenschoolse opvang wordt nagegaan hoe de beschikbare middelen kunnen worden uitbetaald aan de betrokken organisatoren.

## 5.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

De onbenutte kwaliteitsmiddelen - publieke sector worden ingezet binnen de kinderopvang. De sociale partners en de Vlaamse Regering geven hieraan in onderling akkoord zo snel mogelijk invulling aan.

### 5.2.1. Omschakeling groepsopvang Trap 0 en Trap 1 naar Trap 2B (private sector)

Op 15 oktober 2020 werd door het door "Agentschap Opgroeien Regie" een oproep gelanceerd voor de omschakeling van groepsopvang in Trap 0 en Trap 1 naar Trap 2B in de private sector. Uiterlijk tegen 15 maart 2021 moet worden beslist over de toekenning van subsidies (deadline regelgeving).

Het budget voor die oproep wordt verhoogd. Hiervoor wordt een budget voorzien van 1.464.409 euro.

Deze middelen worden ingekanteld in de subsidie voor inkomenstarief, uitbetaald door "Agentschap Opgroeien regie".

### 5.2.2. Evolutie groepsopvang Trap 2B naar Trap 2A (private en publieke sector)

Fase 5 van het subsidiegroepspad Trap 2B naar Trap 2A in de groepsopvang in de private en publieke sector wordt gerealiseerd.

Hiervoor wordt een budget voorzien van 10.130.000 euro.

Deze middelen worden ingekanteld in de subsidie voor inkomenstarief, uitbetaald door "Agentschap Opgroeien regie".

### 5.2.3. Ondersteuning kinderbegeleiders (private en publieke sector)

We voorzien in een competentieversterking van de kinderbegeleiders via het inzetten van 264 VTE coachen op de werkvloer (uitgaande van gemiddeld 53.500 euro per VTE, bachelor pedagogiek voor het jonge kind), waarvan:

- 169 VTE voor de private sector;
- en 95 VTE voor de publieke sector.

Daarbij gaat bijzondere aandacht naar ondersteuning van startende kinderbegeleiders, doelgroepmedewerkers en niet-gekwalificeerde medewerkers in een kwalificerend traject.

Hiervoor wordt een budget voorzien van 14.298.147 euro:

- Voor de private sector worden de middelen volledig ingezet voor de kinderopvang van baby's en peuters.
- Voor de publieke sector wordt 56,8% van de voor ondersteuning kinderbegeleiders resterende middelen kwaliteit kinderopvang (zonder middelen kwaliteit gezinsopvang) ingezet op buitenschoolse opvang.

Deze middelen worden ingekanteld in de reguliere subsidies (gekoppeld aan opdrachten en/of subsidievoorwaarde m.b.t. ondersteuning), uitbetaald door "Agentschap Opgroeien regie". Bij de technische uitwerking wordt, in overleg met de sociale partners, onderzocht hoe die inkanteling kan gebeuren.

De subsidietechniek is afhankelijk van vergunningstype en van subsidietrapp:

- Groepsopvang Trap 2A en Trap 2B werknemers: subsidiebedrag per plaats. Grote organisatoren zullen zelf VTE kunnen tewerkstellen, voor kleine organisatoren worden middelen ingezet via samenwerkingsverband of ondersteuningsnetwerk.
- Groepsopvang Trap 0 en Trap 1: nog te bepalen.
- Gezinsopvang (sui generis): inkanteling in subsidie pools gezinsopvang.
- Groepsopvang schoolkinderen: subsidiebedrag per plaats.

De inzet van deze bijkomende subsidie zal na 3 jaar grondig worden geëvalueerd.

### 5.2.4. Onbenutte kwaliteitsmiddelen in de publieke sector

De onbenutte kwaliteitsmiddelen - publieke sector worden ingezet binnen de kinderopvang. De sociale partners en de Vlaamse Regering geven hieraan in onderling akkoord zo snel mogelijk invulling aan.

## 5.3. Samenvattende tabellen maatregelen

Eenmalige koopkrachtmaatregel		Budget
Private sector	Consumptiecheque 2021	2.732.940
Publieke sector	Verhoging eindejaarspremie 2020	3.294.545
<b>TOTAAL</b>		<b>6.027.485</b>

Structurele maatregelen		Private sector	Publiek sector
Koopkracht	Opstap ific / verhoging EJP	12.866.597	13.281.607
	Nieuw barema BKO	3.153.732	n.v.t.

Kwaliteit	T0/T1 naar T2B	1.464.409	n.v.t.
	T2B naar T2A		10.130.000
	Ondersteuning kindbegeleiders		14.298.147
<b>TOTAAL</b>			<b>55.194.492</b>

## 6. Gezondheidsinrichtingen en -diensten (GID) (PC 331.00.20 en publieke tegenhanger)

### 6.1. Koopkrachtmaatregelen

#### 6.1.1. PC 331.00.20

Het totale koopkrachtbudget bedraagt 5.210.887 euro, waarvan:

- 3.444.396 euro voor de Centra Geestelijke Gezondheidszorg (CGG), voor 1.077 VTE;
- 1.766.491 euro voor de overige GID, voor 570 VTE.

#### A. Centra Geestelijke Gezondheidszorg (CGG)

##### a. Context en uitgangspunten

De werknemers van de CGG worden op dit moment betaald volgens de oude barema's van de ziekenhuissector.

Er wordt door de sociale partners gekozen om voor de sector CGG de functieclassificatie en het loonmodel IF.IC van de geregionaliseerde sectoren (PC 330) te volgen, rekening houdende met de specifieke eigenschappen van de sector en de algemene bepalingen van VIA6.

Het budget voor koopkracht wordt uitsluitend en volledig aan koopkracht besteed, inclusief de tussentijdse saldi.

Het eventueel saldo op het sectoraal budget kan jaarlijks na rapportering besteed worden aan koopkracht.

Het budget is 3.444.396,31 euro.

Voor het jaar 2021 wordt dit verminderd met de kostprijs van de eenmalige consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE (+ 5 % administratiekost). De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO (zie BIJLAGE V.2) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

Het recurrent budget van VIA5 bedraagt 441.099 euro (bedrag 2020) en wordt toegevoegd aan het koopkrachtbudget.

De verlenging van de loonschalen tot 35 jaar gebeurt conform de intersectorale afspraken.

##### b. Koopkracht – opstap 2021

Opstap begin 2021: 1,7% loonsverhoging wordt toegepast op alle barema's, inclusief hardvergoeding, en dit voor alle anciënniteitsjaren van alle werknemers.

Deze verhoging wordt toegepast, ook als dit tot gevolg heeft dat het doelbarema van IF.IC overschreden wordt op bepaalde anciënniteitsjaren.

c. Invoering functieclassificatie

Het loonmodel IF.IC van de geregionaliseerde sectoren wordt ingevoerd voor de CGG.

Het streefdoel voor de eerste betaling van de IF.IC doellonen is oktober 2021.

Er wordt een retroactieve looncorrectie betaald aan de werknemers voor het loon van de maanden te tellen vanaf de maand van invoering van de IF.IC lonen tot de maand van de eerste betaling van de IFIC maandlonen (streefdoel oktober 2021).

Deze maand van invoering wordt door de sociale partners in maart vastgelegd in functie van de kostprijsberekeningen.

De sociale partners zetten de noodzakelijke voorbereidende stappen in de loop van maart en april: opmaak CAO's, timing, berekeningen, voorbereiding vormingen, enz.

Binnen de Werkgroep geregionaliseerde sectoren van IF.IC vzw wordt er een subwerkgroep CGG opgericht.

d. Specifieke eigenschappen van de implementatie van IF.IC in de CGG

In functie van de voorbereidende berekeningen wordt de verrekening van de eindejaarspremie niet toegepast op de doelbarema's IF.IC.

Omwille van de specificiteit van de sector wordt het volgende overeengekomen:

- De functie therapeut (200.5085-1; Cat 15) uit het functietapit voor de VIA sectoren wordt, in toepassing voor de CGG, toegevoegd aan de functieclassificatie voor de CGG. Het doelbarema van categorie 15 van de geregionaliseerde sectoren wordt, uitsluitend voor de CGG, eraan gekoppeld.
- Er worden vanuit de sociale partners bindende instructies m.b.t. de toewijzing bezorgd aan de directies en de begeleidingscommissies:
  1. De sociale partners wijzen de werknemers in de functie van GGZ consulent toe aan de functie therapeut en het barema in Cat 15.
  2. De sociale partners onderzoeken op korte termijn of de andere ondersteunende zorg- en begeleidingsfuncties (bachelor) ook toegewezen kunnen worden aan de functie therapeut en het barema in Cat 15. De conclusies van dit onderzoek zijn eveneens bindend.
  3. De sociale partners onderzoeken op korte termijn of alle administratieve functies (andere dan de bachelors) toegewezen kunnen worden aan een functie in Cat 13. De conclusies van dit onderzoek zijn eveneens bindend.
  4. De sociale partners wijzen de werknemers in logistieke functies toe aan een functie in Cat 5 of hoger.
  5. De sociale partners wijzen de masters in de zorgverlening (psychologie, criminologie, (ortho)pedagogie, ...) toe aan een functie met een barema opgebouwd uit 50% Cat 16 en 50% Cat 17. Indien de IFIC loonschaal van Cat 16 wordt herzien in het Federale en/of Geregionaliseerde loonmodel dan wordt deze bijzondere loonschaal herbekeken door de sociale partners.

Indien de sociale partners in functie van de berekeningen van IF.IC vzw zouden vaststellen dat de doelbarema's met het VIA6-budget koopkracht niet gehaald worden, onderzoeken ze of de verrekening van het verschil tussen de 13<sup>e</sup> maand en de eindejaarspremie in de geregionaliseerde sectoren hier een oplossing kan bieden.

### B. Overige GID

Het koopkrachtbudget bedraagt 1.766.491 euro.

Voor het jaar 2021 wordt dit verminderd met de kostprijs van de eenmalige consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE (+ 5 % administratiekost). De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO (zie BIJLAGE V.2) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

Het recurrent budget van VIA5 bedraagt 226.219 euro (bedrag 2020) en wordt toegevoegd aan het koopkrachtbudget.

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht private sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE V).

De ingangsdatum van de retroactieve betaling van de geïndividualiseerde koopkrachtverhoging in 2021 wordt vastgelegd (zie punt 2.1).

In 2023 wordt de Vlaamse IF.IC definitief opgemaakt op basis van een uitgewerkt Vlaams loonhuis.

#### a. Opstap focusfuncties

De focusfuncties zijn alle begeleidende en (para)medische functies en alle masters. Alles samen gaat het over ongeveer 78 % van de werknemerspopulatie.

Concreet gaat het over onderstaande barema's, met daarnaast het alignerend IF.IC-barema (PC 330). Dit IF.IC-barema wordt in deze oefening verlaagd om het effect van de volledige 13<sup>de</sup> maand (PC 331) t.o.v. de eindejaars- en attractiviteitspremie (PC 330) te neutraliseren:

Barema PC 331	alignerend IF.IC-barema (PC 330)
B3	Cat 11
B2B	Cat 11
B2A	Cat 14b
MV2	Cat 14b
B1C	Cat 14
MV1	Cat 14
B1B	Cat 15
L1	Cat 16

De extra opstap voor focusfuncties wordt als volgt ingevuld: na de lineaire toepassing van de 1,7 % wordt voor elk anciënniteitsjaar het verschil tussen het gealigneerd IFIC-barema en het barema van de focusfunctie – voor zover dit verschil positief is – voor 67,5 % ingevuld.

#### b. Modaliteiten

Indien het hoger vermelde aantal VTE (570) in de sector en dus het beschikbaar budget voor koopkracht evolueren, onder meer naar aanleiding van de oprichting van de zorgraden, dan engageren de sociale partners zich om in dat geval de middelen in te zetten voor de koopkrachtmaatregelen.

Ongeveer 145 van de 692 VTE hebben barema's van het PC 330 (oude barema's ziekenhuizen) of barema's Vlaamse overheid of de lokale besturen. De technische uitwerking van de opstap en evolutie van deze barema's zal gebeuren in een werkgroep in de schoot van paritair comité 331.

De collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van dit deelakkoord worden zo spoedig mogelijk afgesloten.

c. Samenvattende tabel

Maatregel: opstap IF.IC		Budget
Delta voor focusfuncties	Delta: 67,5%	1.557.065
Minimale verhoging andere medewerkers	1,70%	200.191
<i>(Incl. verlenging loonschalen tot 35 jaar)</i>		<i>(65.526)</i>
Correctiereserve		235.454
<b>TOTAAL</b>		<b>1.992.710 = 1.766.491 (VIA6) + 226.219 euro (recurrent budget VIA5)</b>

6.1.2. Publieke GID

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI), met name:

- Een eenmalige koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage van het jaar 2020: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%. Dit supplement werd in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald.
- Een recurrente koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021: verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%;
- Implementatie van IF.IC: de sociale partners wensen zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is, of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing.

6.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

6.2.1. PC 331.00.20

Het totale kwaliteitsbudget bedraagt 2.544.204 euro.

Deze middelen worden als volgt verdeeld over de subsectoren om meer personeel te kunnen aanwerven voor het uitvoeren van de kernactiviteiten:

Totaal budget: 2.544.204 euro	VTE	deel waarvoor Vlaamse Regering de besteding zelf wil definiëren: 1.157.974,85 euro	Saldo: 1.386.229,48 euro
CGG	1.077	Van de 1.157.974,85 euro waarvoor de Vlaamse Regering de besteding zal definiëren, wordt 1,5 VTE voorafgenomen te versterking van enkele hulplijnen in aansluiting op de onder punt B opgenomen versterking van tele-onthaal. De resterende middelen worden deels ingezet voor het recurrent maken van de	906.477,93 euro
Overige GID	570		479.751,55 euro
TOTAAL	1.647		1.386.229,48 euro



		investeringen in het plan “Zorgen voor Morgen” in de CGG.	
--	--	---	--

#### A. Centra Geestelijke Gezondheidszorgen (CGG)

Na aftrek van het percentage waarvoor de Vlaamse Regering de besteding zelf wil definiëren (m.n. 1.157.974,85 euro), bedraagt het beschikbaar budget voor de CGG 906.477,93 euro.

Het budget wordt verdeeld a rato van 0,5 VTE per CGG. In aanvulling hierop wordt een bedrag toegekend in functie van zonespecifieke accenten, tot uitputting van het budget.

Elk CGG verduidelijkt zelf, met respect voor de bepalingen van LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1 “Opvolging in het lokaal sociaal overleg”, welke aanwervingen prioritair zijn om tegemoet te komen aan de vooropgestelde doelstellingen van intensifiëring van de behandelingen en verlaging van werkdruk. De CGG ervaren een hoge werkdruk door de grote vraag naar hun behandelaanbod.

Om de werkdruk te verminderen en om de kwaliteit van de geleverde zorg te verhogen door intensifiëring, wordt het beschikbare budget ingezet in het intensifiëren en/of diversifiëren van de hulpverlening aan de zorggebruikers, waar klinisch aangewezen.

In tegenstelling tot het recente uitbreidingsplan in het kader van “Zorgen voor Morgen” dient de extra capaciteit niet uitsluitend ingezet te worden in de algemene basiswerking naar de leeftijdsdoelgroepen, maar kan deze eveneens ingezet worden in meer specifieke subpopulaties zoals forensische -, verslavings-, vluchtelingen, comorbiditeit verstandelijke handicap en andere categorale zorgsoorten.

Bij de CGG met een forensische werking wordt aanbevolen om te onderzoeken of de toegekende middelen (deels) in deze werking ingezet moeten worden, en dit op vraag van de Vlaamse Regering.

Een tekst met concrete invulling wordt door elk CGG bezorgd aan het “Agentschap Zorg en Gezondheid” en wordt als addendum toegevoegd aan het beleidsplan 2021-2023.

#### B. Overige GID

Na aftrek van het percentage waarvoor de Vlaamse Regering de besteding zelf wil definiëren (m.n. 1.157.974,85 euro), bedraagt het beschikbaar budget voor de overige GID 479.751,55 euro .

Dit budget wordt als volgt ingezet:

Deelsector	aantal centra	VTE/centr.	Totaal VTE
Vertrouwenscentra kindermishandeling (1)	5	0,5	2,50
Diensten voor Tele-Onthaal (2)	5	0,5	2,50
Gezondheidspromotie en preventie (3)	7	0,33	2,31

<b>Totalen</b>	<b>7,31</b>
<i>(1) Vertrouwenscentra kindermishandeling Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen</i>	
<i>(2) Tele-Onthaal Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussel en West-Vlaanderen</i>	
<i>(3) Diabetes Liga, Ghapro, Pasop, Sensoa, Vlaams Expertisecentrum Alcohol en andere Drugs, Vlaams Instituut Gezond Leven en Vlaamse Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding</i>	

Over de concrete inzet van deze middelen wordt op lokaal niveau overlegd.

## 6.2.2. Publieke GID

Zie bij punt 7 “Overige publieke zorg- en welzijnssectoren”

## 7. Overige publieke zorg- en welzijnssectoren

### 7.1. Openbare lokale dienstencentra

Het budget voor de openbare lokale dienstencentra is 1.141.207 euro.

De lokale dienstencentra en de centrumleiders verdienen meer ondersteuning en meer Vlaamse subsidiëring dan het huidige bedrag van 33.265,28 euro.

In het Woonzorgdecreet van 2019 worden de lokale dienstencentra naar voor geschoven als een belangrijke spil in de buurtgerichte zorg en zorgzame buurten. Lokale dienstencentra spelen een belangrijke rol in de strijd tegen vereenzaming en (sociaal) isolement bij een kwetsbare doelgroep. Ook tijdens de COVID-19 pandemie maakten zij deze preventieve rol waar. Hun inspanningen zorgen er mee voor dat de meest kwetsbare groepen niet volledig geïsoleerd geraken en de nodige hulp krijgen.

In het woonzorgdecreet kregen de lokale dienstencentra ook extra opdrachten zoals de opmaak van een buurtanalyse en meerjarenplan.

Met de middelen kwaliteit voor de lokale dienstencentra willen we meer waardering geven aan de lokale dienstencentra en de centrumleiders. Deze extra impuls kan gebruikt worden om in meer personeel te voorzien dan de verplichte 0,5 VTE of om externe expertise in te schakelen voor bv. de opmaak van een buurtanalyse.

We hebben dit budget berekend op 230 openbare lokale dienstencentra. Dat betekent een extra subsidiëring per erkend (openbaar) lokaal dienstencentrum van 4.961,77 euro. Er zijn 219 erkende en gesubsidieerde openbare lokale dienstencentra in 2020. Er wordt rekening gehouden met 11 extra openbare lokale dienstencentra.

### 7.2. “Huizen van het Kind”

Heel veel lokale besturen zijn organisator of trekker van een “Huis van het Kind”.

Het “Huis van het Kind” bundelt allerlei door “Agentschap Opgroeien” erkend aanbod preventieve gezinsondersteuning (o.a. consultatiebureau, ontmoetingsplaatsen, opvoedingswinkels enz.).

Maar meer en meer zien we lokale besturen ook allerlei innovatieve projecten opzetten binnen de “Huis van het Kind”, zoals peuterspeelpunten, kinderopvang, enz. Vlaanderen wil met de - binnenkort te lanceren oproep - de “Huizen van het kind” ook steeds meer linken laten leggen naar andere lokaal aanbod, o.a. integratie en inburgering, opvang en onderwijs, werk en opleiding, armoedebestrijding.

Het is belangrijk dat we de lokale besturen in hun rol van organisator “Huis van het Kind” en het daarmee samenhangend aanbod preventieve gezinsondersteuning kunnen ondersteunen, zeker gezien de steeds meer prominente rol die een “Huis van het Kind” krijgt binnen lokaal gezinsbeleid.

De sociale partners komen overeen een recurrent budget van 150.000 euro te besteden aan het ondersteunen van de personeelsleden van de lokale besturen tewerkgesteld binnen deze voorzieningen in hun opdrachten.

Deze ondersteuning kan de vorm aannemen van vormingen en opleidingen, intervisies, regionale ondersteuningspunten, het ter beschikking stellen van hulpverleningsinstrumenten en het delen van goede praktijken, begeleiding ter plaatse, individuele begeleiding en adviesverlening, e.d. meer. De sociale partners werken jaarlijks een actieplan uit dat deze ondersteuning concreet vorm geeft.

### 7.3. Sociale hulpverlening

Het betreft hier een waaier aan voorzieningen die activiteiten ontwikkelen die allemaal onder de noemer individuele hulpverlening aan kwetsbare groepen kunnen gecatalogeerd worden: jeugdhulpverlening, hulpverlening aan dak- en thuislozen, straathoekwerk, huurdersbegeleiding in sociale verhuurkantoren.

Er wordt een budget van 472.239 euro voorzien.

De sociale partners komen overeen dit budget te besteden aan het ondersteunen van de personeelsleden van deze voorzieningen in hun omgang met de meest kwetsbare en moeilijkst bereikbare doelgroepen om aldus de hulpverlening te versterken en het sociaal werk verder te professionaliseren.

#### **Doelgroepen waarvoor we willen ondersteunen:**

De complexiteit van problematieken zoals dak- en thuisloosheid, armoede, kwetsbare jongeren,... vraagt per definitie om samenwerking tussen actoren. Ook voor sociaal werkers is dit een realiteit. Willen we sociaal werkers echt ondersteunen in deze realiteit, dan moeten we meer doen dan louter een aanbod ten aanzien van (individuele) sociaal werkers. Daar waar nodig, moeten we op basis van de noden van kwetsbare doelgroepen en signalen van sociaal werkers, een betere samenwerking of aanbod durven stimuleren.

We focussen op doelgroepen die met complexe problematieken kampen en waarbij diverse diensten (intern lokaal bestuur en extern) zijn betrokken i.f.v. gedegen oplossingen:

- kwetsbare gezinnen met een multi-problematiek;
- (ex)-gedetineerden;
- dak- en thuislozen;
- jongeren betrokken bij jeugdhulp.

#### **Thema's die daaraan worden gelieerd en waarop wordt ondersteund:**

Binnen de context van de hulp- en dienstverlening van deze doelgroepen liggen diverse uitdagingen voor waarop de uitvoerders ervan kunnen ondersteunen:

- Hulpverlening in netwerkomgevingen (o.a. gegevensdeling, GDPR...): hulp- en dienstverleners werken in een context van meer samenwerkende organisaties. Dit om een antwoord te bieden op complex geworden problematieken bij burgers. Dit stelt uitdagingen m.b.t. gegevensdeling en informatieveiligheid.
- Aanpak onderbescherming en toegankelijkheid voor de gebruiker (relatie hulp- en dienstverlening en cliënt): de beschreven doelgroepen putten meestal hun rechten niet uit en hebben moeite de bomen door het bos te zien wat hulp- en dienstverlening betreft.
- Blended hulpverlening: sociale hulp- en dienstverlening focust zich al decennia op een klassieke aanpak van bureaugesprekken en/f gesprekken in de natuurlijk omgeving van mensen. Covid-19 toonde eens te meer dat er ruimte en nood is aan digitalisering in de hulpverlening en dat online hulpverlening (bv. chat) ook een plaats heeft in de hulp- en dienstverlening. Niet om de fysieke werkvormen te vervangen, maar als extra laag in het kader van maatwerk.
- Handelingsruimte van de sociaal werker: sociaal werkers nemen belangrijke beslissingen over het leven van mensen en hebben daarbij veel handelingsruimte. Vaak loopt dat goed, maar niet elke beslissing is even gegrond. We gaan aan de slag met sociaal werkers rond hun handelingsruimte.
- Ontwikkelen van innovatieve praktijken met veldwerkers (van kleine ideeën naar grote doorbraken): sociaal werkers hebben soms goede ideeën in de dop. Waardevolle ideeën die niet zijn uitgewerkt willen we helpen ontwikkelen.
- Aanpak administratieve overlast in de hulp- en dienstverlening: de hulp- en dienstverlening kreunt vaak onder administratieve overlast. Op basis van verhalen van gebruikers willen we die administratieve overlast aanpakken.
- Inzet gebruikersinzichten om dienstverlening in co-creatie te (her)vormen ten aanzien van die specifieke doelgroepen: hulp- en dienstverlening wordt bruikbaar voor de doelgroep als het werd ontwikkeld op basis van de noden van die doelgroep. Daarvoor is het gebruikersperspectief onontbeerlijk. We bieden hulp bij het ontwikkelen of hervormen van de dienstverlening op basis van deze gebruikersperspectieven.
- Vertalen van de dienstverlening vanuit de krachtlijnen van het sterk sociaal werk: nabijheid, procesmatig werken in de hulpverlening, generalistisch werken, verbindend werken en politiserend werken.

**Werkvormen:**

We voorzien verschillende werkvormen om de ondersteuning te koppelen aan de thema's die worden beschreven:

- Procesbegeleidingen met veldwerkers;
- Intervisies;
- Opleidingen;
- Kennisdeling van goede praktijken op het niveau van de praktijkwerker;

- Innovatielab sociale hulp- en dienstverlening: hierin ontwikkelen en faciliteren we ideeën die nog in de dop zitten. Door een goede, korte begeleiding op het proces kunnen ideeën zich echt ontwikkelen en doorzetten.

## DEEL II – OVERIGE WELZIJNSSECTOREN

### 1. Persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader PAB en PVB

De middelen bestemd voor koopkracht en kwaliteit voor PAB/PVB in VIA6 worden samengevoegd. Deze middelen worden aangevuld met het recurrent budget vanuit VIA5, bestemd voor de verhoging van de eindejaarspremie.

Budget		01/01/2021
VIA6	koopkracht	3.072.911,00
	kwaliteit	1.177.495,00
VIA5	koopkracht	1.555.457,00
<b>TOTAAL</b>		<b>5.805.863,00</b>

Voor de persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader van PAB en PVB wordt het sectorale minimumloon zoals van toepassing in het PC 319.01 en volgens de evolutie ervan, structureel verhoogd met 8,75%. Op het ogenblik van het sluiten van VIA6: van 1.858,38 euro naar 2.020,99 euro.

Ook de toepasselijke eindejaarspremie wordt op het bedrag van het sectoraal minimumloon berekend zoals van toepassing in het PC.

Een eventueel saldo (totaal beschikbare middelen – meerkost van deze verhoging) wordt, o.w.v. de moeilijke verrekening door de fluctuaties in het aantal betrokken VTE, uitgekeerd onder de vorm van een saldering van de eindejaarspremie.

### 2. Onthaalouders sui generis (privaat en publiek)

Het budget dat voorzien is in het voorakkoord VIA6 werd niet uitgesplitst tussen de publieke en de private sector. De maatregelen zullen in gezamenlijk akkoord tussen de private en publieke sector worden uitgewerkt.

#### 2.1. Koopkrachtmaatregelen

Er wordt voorzien in een eenmalige koopkrachtverhoging:

- Hetzij via consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE (+5% administratieve kost).
- Hetzij via een andere equivalente maatregel.

Hiervoor wordt een budget voorzien van 1.199.809 euro.

De middelen worden uitbetaald via "Agentschap Opgroeien regie".

De onkostenvergoeding wordt verhoogd met 1,7%.

Hiervoor wordt een budget van 1.736.071 euro voorzien. Voor het jaar 2021 wordt dit verminderd met de kostprijs van de eenmalige koopkrachtverhoging.

Deze middelen worden ingekanteld in de subsidie voor inkomenstarief, uitbetaald door “Agentschap Opgroeien regie”.

## 2.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

We voorzien in de ondersteuning en competentieversterking van werking onthaalouders via het inzetten van pedagogische coaches (bachelor pedagogiek voor het jonge kind) (zie LUIK III, DEEL I, punt 5.2.3.)

Er komt een extra omschakeling van onthaalouders sui generis naar het werknemersstatuut. Er worden 272 VTE's werknemers gecreëerd, waarvan:

- 244 VTE voor de private sector (gerekend aan 18.410 euro per VTE);
- en 28 VTE voor de publieke sector (gerekend aan 26.725 euro per VTE).

Hiervoor wordt een budget voorzien van 5.233.741 euro.

Deze middelen worden ingekanteld in de subsidie voor onthaalouders werknemers, uitbetaald door “Agentschap Opgroeien regie” (en aanvullend voor de publieke sector, deels ook door GSD-V). Bij de technische uitwerking wordt, in overleg met de sociale partners, onderzocht hoe die inkanteling kan gebeuren.

Het “proefproject onthaalouders/werknemers” ging als pilootproject in 2015 van start in uitvoering van VIA 4 van 2 december 2011, en werd als “vernieuwend project onthaalouders/werknemers” bestendig en uitgebreid in uitvoering van VIA 5 van 8 juni 2018.

De creatie van 272 VTE onthaalouders/werknemers vanuit VIA 6 is bijkomend aan het reeds bestaande contingent VTE onthaalouders/werknemers dat is gecreëerd vanuit VIA4 en VIA5 (314,13 VTE).

De modaliteiten om het mogelijk te maken dat niet ingevulde plaatsen onthaalouder/werknemer kunnen worden toegewezen aan andere organisatoren gezinsopvang worden opgenomen in het BVR houdende de toekenning van een subsidie voor een vernieuwend project werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang.

## 2.3. Samenvattende tabellen maatregelen

Enmalige koopkrachtmaatregel	Budget
Enmalige consumptiecheques of equivalente maatregel (300 euro/VTE)	1.199.809

Structurele maatregelen	Budget
Verhoging onkostenvergoeding met 1,7%	1.736.071 *
Onthaalouders werknemersstatuut (272 VTE)	5.233.741
Ondersteuning pedagogische coaches	zie bij LUIK III, DEEL I, punt 5.2.3
<b>TOTAAL</b>	<b>6.969.812</b>
* in 2021 verminderd met het budget voor de eenmalige consumptiecheque of equivalente maatregel	

### 3. Groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers

De maatregelen zijn uitgewerkt bij DEEL I, punt 5.2.2

## **DEEL III - GEREGIONALISEERDE ZORGSECTOREN**

### 1. Koopkrachtmaatregelen

#### 1.1. PC 330-geregionaliseerd

Het totale koopkrachtbudget bedraagt 144.619.933 euro.

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht private sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE V).

De werknemers hebben in 2021 recht op eenmalige consumptiecheques van maximum 300 euro per VTE. De modaliteiten zijn vastgelegd in een model-CAO (zie BIJLAGE V.2) die door alle paritaire comités kan overgenomen worden.

IF.IC wordt aan 100% uitgerold:

- Effectieve uitrol op 1 juli;
- En retroactieve correctie voor de invoering van 100 % IF.IC vanaf 1 april 2021 voor allen die ingestapt zijn of nog zullen instappen in IF.IC.

Effectieve uitrol op 1 juli met retroactieve correctie voor de invoering van 100 % IF.IC vanaf 1 april 2021 voor allen die ingestapt zijn of nog zullen instappen in IF.IC in het kader van de uitvoering van VIA 6. Dit houdt in dat IFIC 100 % wordt toegepast vanaf 1 april 2021. Met retroactieve correctie wordt het verschil bedoeld tussen de voor elke werknemer van toepassing zijnde loonschaal op 31 maart 2021 en de IFIC loonschaal aan 100% voor de maanden april, mei en juni 2021.

- 1) Voor de werknemers die ingestapt zijn of nog zullen instappen in IFIC zal de retroactieve correctie aangevuld worden met een éénmalige toeslag tot een bedrag (hierna IFIC opstap genoemd).  
Het bedrag van deze IFIC opstap wordt door de sociale partners vastgelegd tegen 30 juni 2021, rekening houdend met het beschikbaar budgettair kader.
- 2) In afwijking van de bepalingen onder 1) ontvangen de werknemers waarbij de retroactieve looncorrectie hoger dan of gelijk is aan de IFIC opstap geen éénmalige toeslag en behouden hun volledige retroactieve looncorrectie.
- 3) De werknemers die niet in IF.IC stappen ontvangen een bedrag dat gelijk is aan de volledige IFIC opstap.
- 4) De IFIC opstap zal voor alle werknemers uiterlijk in de loop van de maand juli 2021 betaald worden.

#### 1.2. Publieke geregionaliseerde zorgsectoren

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI), met name:

- Een eenmalige koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage van het jaar 2020: verhoging van:
  - het variabel gedeelte tot 3,6%;
  - het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro.Dit supplement werd in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald;
  
- Een recurrente koopkrachtverhoging d.m.v. de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021: verhoging van:
  - het variabel gedeelte tot 3,6%;
  - het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro.
  
- Implementatie van IF.IC:
  - Ouderenzorg: de streefdatum voor de implementatie van de vastgelegde functies wordt bepaald op 1 oktober 2021, waarbij kan worden beslist om de IFIC-barema's met terugwerkende te laten ingaan op 1 juli 2021.
  - Nieuwe medewerkers: er wordt vóór 31 maart 2021 tussen de sociale partners een akkoord gesloten waarbij maatregelen worden voorgesteld om vanaf 1 juli 2021 bepaalde verschillen weg te werken.
  - PVT: Gezien de grote verwevenheid met de functies van het psychiatrisch ziekenhuis, volgen zij best de bepalingen van het federale IFIC-model voor de ziekenhuizen;
  - Overige geregionaliseerde zorgsectoren: Met een afzonderlijk akkoord worden vóór 31 maart 2021 maatregelen uitgewerkt die gelijkaardig zijn met de bepalingen van het huidig akkoord.

## 2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen (private en publieke sector)

### 2.1. Ouderenzorg (PC 330.01.20 en publieke ouderenzorg)

#### **Middelen voor RVT-reconversie:**

Het Voorakkoord VIA6 bepaalt in het deel uitbreidingsbeleid in punt 3.1.1. Sectoren Welzijn, Volksgezondheid en Gezin het volgende: "Zo wordt een jaarlijks recurrent budget ingezet van 100 miljoen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk in de ouderenzorg (conversie van ROB- naar RVT-bedden). Gelet op de acute werkdruk in deze sector worden de middelen vanaf 2021 volledig ingezet voor bijkomende tewerkstelling (door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide). De procedure voor het lokaal sociaal overleg uit VIA5 wordt verfijnd onder andere m.b.t. de lokale invulling van de aanwervingen. De formalisering van de afspraken hierover gebeurt in tripartite overleg (o.a. BVR en afspraken tussen de sectorale sociale partners)."

#### **Middelen voor kwaliteitsmaatregelen, extra personeel, andere maatregelen:**

Het budget kwaliteitsmaatregelen, extra personeel, andere maatregelen komt in totaal op 45.960.386 euro, waarvan:

- 30.568.590 euro vanuit de private sector (vzw en commercieel);



- en 15.391.796 euro vanuit de openbare sector.

### Inzet middelen:

De sociale partners kiezen voor een maximale inzet van deze middelen voor bijkomend personeel door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide.

In punt 2.1.1 en 2.1.2 bepalen we hoe de middelen voor RVT-reconversie en kwaliteit worden ingezet. Deze middelen gaan naar een uitbreiding van het basis zorgpersoneel in de norm via het deel A1 (punt 2.1.1 en punt 2.1.2, B.) en naar het optrekken van de boven norm inzet van basis zorgpersoneel via het deel A2 (punt 2.1.2, A.).

Indien een woonzorgcentrum of centrum voor (oriënterend) kortverblijf reeds het personeel in dienst heeft om te voldoen aan de stijging van het deel A1 en deel A2, dan kan men de middelen VIA6 inzetten voor een uitbreiding van het personeelskader op het vlak van zorgpersoneel of niet-zorgpersoneel.

### Budgettaire raming maatregelen:

We gaan uit van de gegevens rondom zorgzwaarte en personeelsinzet uit RAAS op basis van de referentieperiode 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020. Verder houden we rekening met 85.820 woongelegenheden woonzorgcentrum en centrum voor (oriënterend) kortverblijf op 31 december 2020 en een gemiddelde bezettingsgraad van 94,19%.

Maatregel		Budget	+ VTE
2.1.1.	"100% RVT" =	101.893.106	1.573
2.1.2, A	Optrekken D =	19.053.356	294
2.1.2., B	Deel A2 =	25.741.959	397

De totale budgettaire raming komt neer op 146,7 miljoen euro of ongeveer 2.264 VTE, waarvan:

- 1.584 VTE voor de private sector;
- 680 VTE voor de publieke sector.

Hieronder gaan we in op de verschillende maatregelen.

#### 2.1.1. Compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk ("100% RVT")

##### A. Woonzorgcentra

Vanaf 1 juli 2021 transponeren we de RVT-personeelsnormen naar ROB voor de zwaar zorgbehoevenden in ROB. Concreet gaat het over de B, C en Cd- profielen op basis van de KATZ-schaal in ROB. Dit betekent dat woonzorgcentra zorgpersoneel moeten aanwerven om te voldoen aan de hogere personeelsnormen vanaf 1 juli 2021.

In de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022 wordt de financiering van deze hogere personeelskost vergoed aan de woonzorgcentra via een tijdelijk deel Z, om dan vanaf 1 januari 2023 deel uit te maken van de basistegemoetkoming zorg (BTZ). De berekening van de BTZ 2023 gebeurt

per voorziening op basis van de personeelsinzet en zorgzwaarte tijdens de 4 kwartalen in de referentieperiode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.

*B. Kortverblijf*

Ook voor de zwaar zorgbehoevenden B,C, Cd-profielen in de centra voor (oriënterend) kortverblijf worden de personeelsnormen opgetrokken tot op RVT-niveau.

Dit betekent dat per 30 bewoners in (oriënterend) kortverblijf met zwaar zorgprofiel de + 1,4 VTE personeel voor reactivering wordt geïntegreerd in de RVT- norm en deze er niet (*en plus*) bovenop komt.

*C. Schematisch overzicht financiering*

Deel A1: Personeelsomkadering in VTE per 30 bewoners

ROB	Verpl	Zorg kundige	Kine/ergo /logo	React
O	0,25			
A	1,2	1,05		
B	2,1	4		0,35
C	4,1	5,06		0,385
Cd	4,1	6,06		0,385
D	1,2	4		1,25
Kortverblijf				+ 1,4
RVT				
B	5	5,2	1	0,1
C	5	6,2	1	0,6
Cd	5	6,7	1	0,6

\*Blijft behouden voor O's en A's in KV

We houden rekening met een stijging van de delen A2, E1 en E2 in de basistegemoetkoming zorg:

- De financiering van het bovennorm zorgpersoneel via het deel A2 stijgt, gezien dit gelijk is aan 13,5% van de personeelskost die gefinancierd is via het deel A1. Indien het deel A1 stijgt, stijgt automatisch het deel A2 voor zover de tewerkstelling ook effectief ingevuld wordt.
- Het deel E1 is de financiering voor het functiecomplement voor hoofdverpleegkundigen in RVT. Gezien het aantal zorgpersoneelsleden stijgt, stijgt het aantal hoofdverpleegkundigen (eersten in lijn) waarop dit functiecomplement van toepassing is.
- Een gelijkaardige redenering gaat op voor het deel E2, zijnde de financiering van het functiecomplement voor de diensthoofden zorg met 18 jaar baremieke anciënniteit.

De stijging van de delen A2, E1 en E2 wordt theoretisch berekend en toegevoegd in de financiering vanaf 1/7/2021 via een tijdelijk deel Z.

## 2.1.2. Budget kwaliteitsmaatregelen, extra personeel, andere maatregelen

*A. Versterken van de zorg voor personen met (beginnende) dementie*

Vanaf 1 juli 2021 trekken we de personeelsnorm op per 30 bewoners met een diagnose dementie en fysiek lichte zorgzwaarte op basis van KATZ-schaal (D-categorie). Dit is een noodzakelijke maatregel ter versterking van de multidisciplinaire dementiezorg in het begin stadium van het ziekteproces. Het voorstel is om de totale norm van het zorgpersoneel te laten stijgen tot maximaal 9 VTE per 30 bewoners in de D- categorie in ROB en (oriënterend) kortverblijf. Dit betekent tevens dat de extra 1,4 VTE personeel voor reactivering in (oriënterend) kortverblijf wordt geïntegreerd per 30 D-profielen in (oriënterend) kortverblijf.

We zien dit als een tussenstap in de versterking van de personeelsomkadering voor personen met dementie.

VTE Norm per 30 bewoners	VP	ZK	K/E/L	React	Totaal
Cat D – start	1,2	4	0	1,25	<b>6,45</b>
Cat D - voorstel	1,2	5,2	1	1,6	<b>9</b>
<i>Cat D – RVT</i>	<i>2,5</i>	<i>5,2</i>	<i>1</i>	<i>2,6</i>	<i>11,3</i>

*B. Versterking inzet extra zorgpersoneel (boven norm - Deel A2)*

Vanaf 1 juli 2021 trekken we de financiering van het boven norm zorgpersoneel via het deel A2 op van 13,5% naar maximaal 15%.

De invulling van het deel A2 is facultatief en flexibel binnen de zorgkwalificaties verpleegkundigen, zorgkundigen en personeel voor reactivering. Belangrijk principe is dat het - net zoals bij het zorgpersoneel in de norm – moet gaan over personeelsleden die in staan voor persoonsgerichte zorg en ondersteuning rechtstreeks aan de bewoners (op de vloer) en hun eersten in lijn.

*C. Meer flexibiliteit in de inzet binnen de personeelsnorm - budgetneutraal*

Voorlopig behouden we de flexibiliteit op de verpleegkundige (VP) norm op 30%.

We willen de berekening van de basistegemoetkoming zorg aanpassen zodat woonzorgcentra die gebruik maken van deze flexibiliteit er niet langer financieel op inboeten.

Wanneer 1 VTE VP wordt vervangen door 1 VTE personeel voor reactivering, willen we éénzelfde loonkostvergoeding behouden (dus inclusief de meerkost van onregelmatige prestaties).

Daarnaast kunnen woonzorgcentra kiezen voor extra zorgkundigen. 1 VTE VP willen we kunnen vervangen door 1,2 VTE zorgkundige binnen de berekening van de basistegemoetkoming zorg, gezien de zorgkundigen een lagere loonkost hebben dan verpleegkundigen. Hierdoor vergroten we ook de mogelijkheid om meer personeel in te zetten op de vloer.

In 2022 (of 2023) wordt deze maatregel geëvalueerd en eventueel bijgestuurd, in functie van o.a. de realisatie in de praktijk van de hier in VIA6 voorziene uitbreiding van de tewerkstelling (in punt 2.1).

We wensen de norm K/E/L en de norm personeel voor reactivering samen te voegen tot 1 norm personeel voor reactivering. Zodoende stijgt de flexibiliteit binnen de norm personeel voor reactivering aanzienlijk.

Evenwel dient er voldoende aanwezigheid van kinesisten, ergotherapeuten en logopedisten gewaarborgd te blijven om te voldoen aan de specifieke zorg en ondersteuningsnoden van de

bewoners. Ook de zorg- en welzijnsdiploma's die kunnen gelden als personeel voor reactivering worden uitgebreid.

Voor de norm personeel reactivering kunnen volgende (gelijkgestelde) diploma's graduaat, bachelor, licentiaat of master in volgende domeinen gelden:

1. Kinesitherapie;
2. Logopedie;
3. Ergotherapie;
4. Arbeidstherapie;
5. Readaptatiewetenschappen;
6. Voedings- en dieetleer;
7. Pedagogie of orthopedagogie;
8. Psychomotoriek;
9. (Toegepaste) Psychologie;
10. Sociale gezondheidszorg of sociale verpleegkunde;
11. Sociaal werk;
12. Gezinswetenschappen;
13. (Psychosociale) Gerontologie;
14. Opvoeder;
15. Mondzorg;
16. Muziektherapeut;
17. Drama, dans - en creatieve therapie;
18. Theologie, Religie- of moraalwetenschappen;
19. Audiologie of zorgtechnologie;
20. Wellbeing- en vitaliteits management.

#### 2.1.3. Sociaal overleg m.b.t. maatregelen kwaliteit en extra personeel VIA6

De middelen voor de compensatie van de werkdruk en de kwaliteit worden ingezet voor bijkomende tewerkstelling. De keuzemogelijkheden uit VIA5 om de toenmalige bijkomende RVT-middelen ook in te zetten voor een verlaging van de dagprijs of een vermindering van het verlies, vallen weg.

Er wordt bij voorkeur gekozen voor de aanwerving van zorg- en welzijnskwalificaties met een bijzondere aandacht voor palliatieve zorg, infectieziektebestrijding en de woon- en leefbegeleiding en ondersteuning.

##### *A. Rol sociaal overlegorgaan (cfr. overleg tussen sociale partners)*

Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging over de uitvoering van de uitbreiding van de tewerkstelling in het kader van VIA6 wordt gevoerd in de ondernemingsraad of het bevoegde sociaal overlegorgaan in de publieke voorzieningen.

De werkgever verschaft voorafgaandelijk informatie over het budget voor aanwervingen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de middelen "RVT 100%" en de middelen vanuit het budget kwaliteit. Beide partijen kunnen een voorstel ter bespreking voorbereiden. De werkgever- en werknemersafvaardiging overleggen over de inzet van deze middelen in het sociaal overlegorgaan.

De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over deze bijkomende personeelsinzet. Het eerste sociale overleg hierover gebeurt van zodra de beschikbare middelen bekend zijn (omzendbrief: “eerstvolgend overlegmoment agenderen binnen één maand.”)

Personeel dat extra is aangeworven met een contract van onbepaalde duur tijdens de 6 maanden voorafgaand aan de toekenning van de bijkomende middelen, kan in aanmerking worden genomen als bijkomende tewerkstelling in zoverre dat n.a.v. het overleg deze aanwervingen werden toegevoegd aan de tabel (zie punten B, C en D).

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, gebeurt het overleg in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de directie en de syndicale afvaardiging.

Het verslag (volgens punten B, C en D) van het sociaal overleg wordt bezorgd aan de Vlaamse Regering.

*B. “100% RVT”: Het WZC voldoet niet aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021*

De middelen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling, conform de personeelsnormen. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

<b>Personeelscategorie:</b>	<b>VTE</b>	<b>verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/nee/beide: verduidelijkt)</b>	<b>Geplande aanwerving vóór 1 juli 2021</b>	<b>Geplande aanwerving na ingangsdatum na 1 juli 2021</b>
Bv. Muziektherapeut	0,5	Neen		X

*C. “100% RVT”: Het WZC voldoet wel aan de verhoogde personeelsnormen op 1 juli 2021*

De middelen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

<b>Personeelscategorie:</b>	<b>VTE</b>	<b>verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/nee/beide: verduidelijkt)</b>	<b>Geplande datum aanwerving</b>	

*D. Budget kwaliteit VIA 6: Inzet bijkomende middelen in extra personeel*

De middelen uit het “kwaliteit VIA6” worden ingezet voor volgende bijkomende tewerkstelling. Hierbij worden volgende elementen meegenomen in de beslissing:

Personeelscategorie:	VTE	verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers (ja/nee/beide: verduidelijkt)	Geplande datum aanwerving	

#### 2.1.4. Onbenutte middelen 2021

Omdat het akkoord VIA6 eind november 2020 werd afgesloten en er nadien een noodzakelijke periode uitgetrokken moest worden om deelakkoorden af te werken, zijn er voor de eerste maanden van 2021 onbenutte middelen vanuit het **budget kwaliteit** (46 miljoen).

Dat bedrag wordt geraamd op 22.980.193 euro. Deze éénmalige middelen worden als volgt ingezet in het kader van de uitvoering van VIA6:

- Voor de private sectoren (conform LUIK II, DEEL I, punt 10: “Toewijzing van de onbenutte middelen kwaliteit 2021 voorafgaand aan de structurele bestemming”):
  - o 5.094.765 euro voor kwalificerende trajecten (cfr. intersectorale afspraken rond instroom, met respect voor sectorale noden).
  - o 5.094.765 euro voor digitalisering, professionalisering, ten belope van 140 euro per VTE.
  - o 5.094.765 euro voor tijdelijke bijkomende tewerkstelling in 2021. Daartoe overleggen en beslissen de sociale partners tegen uiterlijk 1 april 2021.
- Publieke sector, o.a.:
  - o ondersteuning IF.IC.

De onbenutte middelen van het **ROB/RVT-reconversie budget** van 2021 worden ingezet in de ouderenzorg na consultatie van de sociale partners.

#### 2.1.5. Sectorale monitoring tewerkstelling

De sociale partners worden door de bevoegde diensten van het “Agentschap Zorg en Gezondheid” geïnformeerd over de stappen in de toekenning van de middelen voor de bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6.

De sociale partners en de Vlaamse Regering doen jaarlijks in de centrale evaluatiegroep (CEG) een transparante monitoring op macroniveau van de evolutie van de tewerkstelling in de VIA6-sectoren en van de inzet van de bijkomende tewerkstelling in de sectoren VIA6. Daartoe worden jaarlijks door de Vlaamse Regering rapporten ter beschikking gesteld die een analyse van de evolutie van het personeel en de bijkomende tewerkstellingen vanuit VIA6 mogelijk maken op sectorniveau.

Aanvullend wordt de toepasselijke RSZ- informatie en de gegevens vanuit het monitoringsinstrument VIA4“ gegevensverzameling tewerkstellingsgegevens ter beschikking gesteld”. Deze monitoring wordt in de verschillende VIA6-sectoren besproken.

Een eventueel niet besteed overschot aan middelen zal vanaf 2022 besteed worden aan extra aanwervingen. Hierover zal er jaarlijks tripartite sociaal overleg georganiseerd worden.

Een eventueel structureel niet aangewend saldo vanuit de middelen voor bijkomende tewerkstelling vanuit VIA6 blijft gereserveerd voor bijkomende sectorale tewerkstelling.

#### 2.1.6. Toekomstige personeelsnormen

In VIA5 werd het volgende overeengekomen: “In overleg met werkgevers- en werknemers en de Vlaamse Regering worden in het kader van de verdere uitwerking van de zesde staatshervorming de federale en Vlaamse personeelsnormen van de woonzorgcentra en centra voor kortverblijf geharmoniseerd en geactualiseerd, dit wil zeggen afgestemd op de toenemende zorgzwaarte binnen deze voorzieningen.

Samen met de Vlaamse Regering werken de sociale partners en de vertegenwoordigers van de gebruikers nieuwe personeelsnormen uit die een samenspel van factoren zullen moeten zijn waarbij rekening gehouden wordt met de zorgzwaarte, de toenemende diversiteit van de doelgroepen, de kwaliteit van leven, wonen en de zorg, de werkdruk en de werkbaarheid, de betaalbaarheid (toegankelijkheid) van de zorg. De hiervoor opgerichte werkgroep zet in deze zin haar werkzaamheden voort.”

De bestaande stuurgroep die de studieopdracht aan het SWVG opvolgt, zet zijn activiteiten verder. Deze studie wordt afgerond eind 2021 (tenzij vertraging omwille van de coronacrisis).

#### 2.1.7. Overheidsfinanciering van de IF.IC- meerkost

Vanaf 1 januari 2023 willen we de overheidsfinanciering van de IFIC- meerkost voor wat betreft het zorgpersoneel in de berekening van de basistegemoetkoming zorg integreren .

Ook voor het ondersteunend personeel willen we de IF.IC-financiering integreren vanaf 1 januari 2023. Dit kan in het deel K van de basistegemoetkoming zorg en het bedrag aanvullende financiering. De berekening van het deel K kan daarbij worden aangepast door o.a. de toevoeging van een link met de reële tewerkstelling.

De minimale principes van de berekening van het bedrag aanvullende financiering blijven behouden, ook na 2024, tot op het moment dat de persoonsvolgende financiering op basis van BELRAI in voege treedt. Indien volgens deze minimale principes aanvullende financiering vrijkomt (bijvoorbeeld door de integratie van het boven norm zorgpersoneel in de financiering van het deel A2), dan worden deze middelen ingezet voor een verhoging van het deel K of een verhoging van het deel A2 of het wegwerken van de besparingscoëfficiënt op de BTZ (Basistegemoetkoming voor zorg) of een combinatie van deze maatregelen.

#### 2.1.8. Versterking van de kwaliteit en toezicht op kwaliteit in residentiële ouderenzorg

De Vlaamse Regering stelt met dit akkoord - na tientallen jaren - een einde aan de structurele ongelijke financiering voor bewoners met een zwaar zorgprofiel in de woonzorgcentra en centra voor kortverblijf. De middelen die naar aanleiding van dit akkoord ter beschikking worden gesteld, stellen de voorzieningen in staat een meer gepast antwoord te geven aan de toenemende zorgzwaarte en complexiteit van de zorgvragen van de bewoners.

Naast de financiële en bestuurlijke transparantie, beschouwen we de aandacht voor de kwaliteit van het wonen, het leven en de zorg voor de bewoners en hun mentaal welbevinden als een belangrijke beleidsprioriteit voor de woonzorgcentra en de overheid die tot actie noopt. Voor die kwaliteitsaspecten beschouwen wij het “Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg” (VIKZ) als het

forum en de hefboom om op een gestructureerde en wetenschappelijk onderbouwde wijze sectorspecifiek vorm te geven aan kwaliteitsindicatoren, kwaliteitsmethoden en bevragingen. Via het beleidsplan van het VIKZ worden de geplande acties uitgevoerd en actief opgevolgd en bijgestuurd waar nodig. Dit beleidsplan omvat o.a. het (vrijwillig) transparant maken van een aantal objectieve en subjectieve kwaliteitsindicatoren per voorziening, tevens vertaald naar de bewoners en hun familie. Vanuit het plan “Vlaamse Veerkracht” voorziet de Vlaamse Regering voor deze acties minstens 2 miljoen euro. De communicatie over de resultaten van de indicatoren en de bevragingen gebeurt steeds in overleg met de koepels.

Verder worden volgende afspraken gemaakt:

1. De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich om in te zetten op positieve beeldvorming over ouderen en ouderenzorg. We versterken deze inspanningen vanuit het actieplan “Vlaamse Veerkracht”.
2. In opvolging van het Vlaams Regeerakkoord wordt in uitvoering van het Woonzorgdecreet werk gemaakt van een sectorspecifieke transparante boekhouding, met respect voor de diversiteit in juridische organisatiestatuten, de schaalgrootte van het woonzorgcentrum en hieraan gekoppelde wettelijke kaders en, daarbij aansluitend, het onderscheid tussen woon-, leef- en zorgkost.
3. Jaarlijks formuleert elk woonzorgcentrum specifieke kwaliteitsdoelstellingen in het kwaliteitsplan en jaarverslag. Over het bereiken van deze doelstellingen en de verbeter- en borgtrajecten wordt gerapporteerd aan de bewoners (gebruikersraad) en Raad van Bestuur.
4. “Zorginspectie” en het “Agentschap Zorg en Gezondheid” onderzoeken de juridische en praktische mogelijkheid om de handhaving te versterken binnen het huidige decretale kader of passen hiertoe de uitvoeringsbesluiten aan.

## 2.2. Revalidatieziekenhuizen (REVA-ZH) en psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT) (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger)

### 2.2.1. PC 330.01.10 - REVA-ZH en PVT

Het totale kwaliteitsbudget voor de private REVA-ZH en PVT bedraagt 3.103.235 euro.

Op basis van het aantal VTE tewerkgesteld in de respectievelijke sectoren (4<sup>e</sup> kwartaal 2019), nl 2.392 VTE in PVT en 1.295 in REVA-ZH), heeft de sector:

- PVT recht op een budget van 2.013.273,15 euro;
- en REVA-ZH op een budget van 1.089.961,85 euro.

#### A. REVA-ZH

Het berekende budget van 1.089.961,85 euro is te verdelen over de 7 private revalidatieziekenhuizen: ReVarte, Inkendaal, Kei, Nationaal Multiple Sclerose Centrum Melsbroek, BZIO, Revalidatie & MS Centrum Overpelt en De Dennen.

De verdeling van het budget tussen de ziekenhuizen gebeurt op basis van aantal SP- en G-bedden/plaatsen per voorziening rekening houdend met het gewicht van de normen. Gewicht van een G-bed in vergelijking met een SP-bed: 88.24%, afgeleid uit de normen 17 VTE per 30 SP-bedden en 12 VTE per 24 G-bedden.

De middelen worden ingezet voor het zorgpersoneel, het ondersteunend personeel of het paramedisch personeel. Voor de revalidatieziekenhuizen worden bijkomende VTE niet enkel ingezet “aan het bed”, maar ook voor de revalidatie van de patiënt. Elk revalidatieziekenhuis verduidelijkt



zelf de invulling van de bijkomende VTE in functie van lokale behoeften en/of noden, na overleg conform de bepalingen in LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1 “Opvolging in het lokaal sociaal overleg”.

Voorbeelden van inzet van middelen zijn mobiele teams (mits vrije invulling door de voorziening zelf op vlak van samenstelling van deze teams) die vrij inzetbaar zijn daar waar de behoeften het grootst zijn, ter ondersteuning van daghospitalisatie, bijkomende paramedici die voornamelijk de revalidatie bevorderen, logistieke ondersteuning van zorg,...

### B. PVT

Het berekende budget van 2.013.273,15 euro wordt lineair over de PVT verdeeld op basis van het aantal erkende bedden per PVT (in totaal 1.616 erkende bedden in private PVT).

Deze middelen worden in de PVT ingezet in personeelsinzet ter versterking of ter ondersteuning van de zorgequipe, zoals bijvoorbeeld de versterking van de psychologische functie, de logistieke taken ter ondersteuning van zorgprocessen, de versterking van de zorgequipe in ochtend- of avonduren,...

Elk PVT verduidelijkt zelf de invulling van de bijkomende VTE in functie van lokale behoeften en/of noden, met respect voor de bepalingen van LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1 “Opvolging in het lokaal sociaal overleg”.

#### 2.2.2. Publieke PVT

Op basis van het aantal VTE tewerkgesteld in de publieke PVT, nl 367,5 VTE in PVT, is er een budget van 309.420 euro voorzien voor de PVT.

Het kwaliteitsbudget wordt ter beschikking gesteld van deze publieke voorzieningen. In het lokaal sociaal overlegorgaan zal een akkoord worden afgesloten over de aanwending van deze middelen en ter bekrachtiging worden voorgelegd in het sectorcomité XVIII.

Voor zoveel als mogelijk baseert het sociaal overleg zich op de maatregelen die in de private sector werden vastgelegd voor de PVT's. Meer in het bijzonder kunnen de middelen gaan naar personeelsinzet ter versterking of ter ondersteuning van de zorgequipe, zoals bijvoorbeeld de versterking van de psychologische functie, de logistieke taken ter ondersteuning van zorgprocessen, de versterking van de zorgequipe in ochtend- of avonduren, ...

### 2.3. Revalidatievoorzieningen (PC 330.01.41 en publieke tegenhanger)

#### 2.3.1. PC 330.01.41

De middelen bestemd voor kwaliteitsmaatregelen voor de geregionaliseerde revalidatievoorzieningen, worden verdeeld over de verschillende subsectoren om meer personeel te kunnen aanwerven voor het uitvoeren van de kernactiviteiten.

Elke revalidatievoorziening verduidelijkt zelf de invulling van de bijkomende VTE in functie van lokale behoeften en/of noden, met respect voor de bepalingen van LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1 “Opvolging in het lokaal sociaal overleg”.

De centra voor ambulante revalidatie, de behandelingscentra verslaafdenzorg en de overige centra voor revalidatie kunnen desgevallend de toegewezen middelen met een aantal revalidatieconventies binnen hun werksoort samen poolen. De arbeidsrechtelijke aspecten van de pooling worden besproken in het sociaal overleg.

<b>Deelsector</b>	<b>Totaal VTE</b>	<b>Budget</b> <i>Gemiddelde loonkost per VTE: 65.000 euro</i>
Centra voor revalidatie, andere dan (2) of (3) (1)	6,00	390.168,35
Centra voor ambulante revalidatie (2)	14,71	956.136,68
Behandelingscentra verslaafdenzorg (3)	8,06	523.883,97
<b>Totalen</b>	<b>28,77</b>	<b>1.870.189,00</b>
<p>(1) Pulderbos ontvangt een budget van 100.286,07 euro. Dit is het budget dat Pulderbos ontvangen zou hebben in de groep van de revalidatieziekenhuizen, op basis van aantal SP- en G-bedden/plaatsen. Het resterende budget, m.n. 289.882,28 euro, wordt lineair verdeeld over de overige 21 revalidatiecentra, ongeacht het aantal VTE of facturatiecapaciteit.</p> <p>(2) Te verdelen over de centra voor ambulante revalidatie (CAR) op basis van het aantal eenheidsprestaties.</p> <p>(3) Lineair te verdelen over de 13 revalidatieconventies in de verslaafdenzorg.</p>		

### 2.3.2. Publieke revalidatievoorzieningen

De middelen kwaliteit worden ter beschikking gesteld van deze voorzieningen die in het sociaal overleg een akkoord afsluiten over de aanwending.

## 2.4. Initiatieven Beschut Wonen (IBW) (PC 330.01.51 en publieke tegenhanger)

### 2.4.1. PC 330.01.51

Het beschikbaar budget voor de private IBW bedraagt 653.977 euro. Dit bedrag wordt lineair over de IBW verdeeld op basis van het aantal erkende plaatsen per initiatief (in totaal 2.867 plaatsen in private IBW).

Deze middelen worden ingezet ter financiering van personeelsinzet voor de functies die reeds in het BVR overnamedecreet staan opgesomd of aanvullende functies bijvoorbeeld m.b.t tot kwaliteit, administratie en onderhoud en ervaringsdeskundigheid ter ondersteuning van zorgprocessen. De IBW kunnen desgevallend de toegewezen middelen met een aantal IBW samen poolen”.

Elk IBW verduidelijkt zelf de invulling van de bijkomende VTE in functie van lokale behoeften en/of noden, met respect voor de bepalingen van LUIK II, DEEL I, punt 11.2.1 “Opvolging in het lokaal sociaal overleg”.

### 2.4.2. Publieke IBW

De middelen kwaliteit worden ter beschikking gesteld van deze voorzieningen die in het sociaal overleg een akkoord afsluiten over de aanwending.

## 2.5. Multidisciplinaire Begeleidingsequipes (pall.MBE) en netwerken palliatieve zorgen (behoren tot PC 330.04)

Het beschikbaar budget voor pall.MBE en netwerken palliatieve zorgen bedraagt 77.433 euro.

De pall.MBE's verkiezen een centrale inzet van de bijkomende VTE op het niveau van de federatie. Deze nieuwe medewerker zal projecten waar alle pall.MBE's belang bij hebben, oppikken en vooruit stuwen. Er zal vooral ingezet worden op het verder onderbouwen van de visie over en toekomstige aanpak van de palliatieve thuiszorg in de toekomst.

## **DEEL IV – PC 327.01 EN SOCIO-CULTURELE SECTOR**

### **1. PC 327.01**

De sociale partners van PC 327.01 hebben op 15 januari 2021 een deelakkoord afgesloten over de aanwending van de middelen voor koopkracht en kwaliteit (zie BIJLAGE VII).

Dit deelakkoord is op 22 januari 2021 gevalideerd door de Vlaamse Regering.

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord, met name:

- Een recurrent budget voor koopkrachtmaatregelen ten bedrage van 8.128.249 euro.
- Een recurrent budget van 6.616.406 euro voor kwaliteits- en andere maatregelen.
- Een eenmalig budget van 12.000.000 euro voor kwaliteits- en andere maatregelen.

#### **1.1. Koopkrachtmaatregelen**

##### **1.1.1. Doelgroepwerknemers**

In uitvoering van het IFIC-akkoord doelgroepwerknemers van 2/4/2019 wordt een sectorspecifieke anciënniteitsregeling voor de doelgroepwerknemers uitgewerkt. Concreet worden in het kader van VIA6 volgende afspraken gemaakt:

- Vanaf 1 januari 2021 wordt een toeslag voorzien vanaf 4 jaar sectoranciënniteit. Deze anciënniteitstoeslag neemt de vorm aan van een uurloontoeslag en bedraagt 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021).  
De eindejaarspremie blijft evenwel berekend worden op het basisuurloon met uitsluiting van deze toeslag.
- Vanaf 1 januari 2023 wordt een bijkomende gelijkaardige anciënniteitstoeslag voorzien vanaf 8 jaar anciënniteit. De omvang van deze toeslag, die maximaal 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021) bedraagt, wordt berekend door het op basis van de loonnorm 2023-2024 toegekende bijkomende koopkrachtbudget doelgroepwerknemers te delen door het aantal VTE's die in aanmerking komen voor deze toeslag.  
Mocht er nog een resterend koopkrachtbudget zijn, dan wordt dit ingezet voor een eerste opstap binnen IF.IC, dat vanaf 2023 wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren.

##### **1.1.2. Omkaderingspersoneel**

###### **A. Beschutte werkplaatsen**

Voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) in de voormalige beschutte werkplaatsen wordt vanaf 1/1/2021 de septemberpremie als volgt verhoogd voor werknemers die behoren tot de

categorieën 2, 3, 4 en 5 volgens de CAO van 21/11/1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling:

- een vast geïndexeerd bedrag van 1 297,92 euro (te indexeren op basis van januari 2021);
- een variabel gedeelte van 2,33% van het geïndexeerd brutojaarloon (zoals gedefinieerd in de sectorale regeling).

#### B. Sociale werkplaatsen

Het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) van de voormalige sociale werkplaatsen dat is tewerkgesteld in de categorieën 3, 4 of 5, zoals omschreven in de CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen, heeft vanaf 2021 recht op een jaarlijkse premie van 513 euro betaalbaar in september.

De premie zal in verhouding staan tot de effectieve prestaties en gelijkstellingen, in overeenstemming met de CAO septemberpremie.

#### C. Gemeenschappelijke bepalingen

Bovenstaande premies maken deel uit van het jaarloon en zullen als zodanig ook verrekend worden in het startbarema bij de uitrol van IF.IC voor het PC 327.01. De premies worden in 2021 zo verhoogd/toegekend dat de lagere anciënniteitschalen proportioneel de grootste stap voorwaarts zetten. Op deze manier werken we toe naar één van de gedeelde uitgangspunten van het toekomstig IF.IC-loonhuis.

Zowel voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) van de voormalige beschutte werkplaatsen als van de voormalige sociale werkplaatsen zal het koopkrachtbudget 2023 worden ingezet binnen IF.IC, dat toekomstig (vanaf 2023) wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren. Er zal met name een eerste opstap (delta) richting het doelbarema mee worden gesubsidieerd.

#### 1.1.3. Samenvattende tabel

PC 327.01 - overzicht budget koopkrachtmaatregelen			
Maatregel	Totaal	Budget BW	Budget SW
Anciënniteitsverhoging DGWN vanaf 4 jaar anciënniteit	5.184.485,91 euro	5.184.485,91 euro	
Verhoging septemberpremie kader BW, barema 2 tot 5	1.978.028,07 euro	1 978.028,07 euro	
Forfaitaire premie kader SW looncategorie 3,4 en 5	965.735,01 euro		965.735,01 euro
<b>Totaal</b>	<b>8.128.249,00 euro</b>		

## 1.2. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen

### 1.2.1. Recurrente en éénmalige maatregelen

De afgesproken recurrente en éénmalige sectorale kwaliteits- en andere maatregelen houden hierbij rekening met het maatwerkdecreet en de Europese regels inzake staatsteun en mogen niet in tegenspraak zijn met de verdere uitrol van IF.IC.

De partijen verklaren dat er stappen worden gezet in de *harmonisatie* tussen beschutte en sociale werkplaatsen, de uitrol van IFIC binnen de sector, naar *digitalisering en technologische evoluties* als assistieve technologie voor de tewerkstelling van de doelgroep en de versterking van digitale vaardigheden van de werknemers, naar digitale transformatie van bedrijfsorganisatie- en processen, naar *creatie van bijkomende tewerkstelling*, naar *duurzaam werkgeverschap*, werkbaar en wendbaar werk en innovatie binnen de maatwerkbedrijven.

De partijen gaan ermee akkoord dat het *uitbreidingsbeleid van het contingent* maatwerk conform het maatwerkdecreet ten goede zal komen van die maatwerkbedrijven die hun contingent zo goed als ingevuld hebben en stemmen anderzijds in met een verdelingsmechanisme waarbij de grootte van de organisatie mee de omvang van de uitbreiding bepaalt en dit in tripartiete overleg.

### 1.2.2. Samenvattende tabellen

PC 327.01 - overzicht budget recurrente kwaliteits- en andere maatregelen			
Maatregel	Totaal	Budget BW	Budget SW
Harmonisatie mobiliteit	1.042.150 euro	768.098,80 euro	271.457,26 euro
Uitbreidingsbeleid		1.100.000 euro	
Digitalisering	1.606.277 euro	1.202.662,50 euro	403.614,75 euro
Duurzaam werkgeverschap	2.870.572 euro	2.149.274,12 euro	721.298,57 euro
<b>Totaal</b>	<b>6.616.406,00 euro</b>	<b>4.943.634,68 euro</b>	<b>1.672.771,32 euro</b>

PC 327.01 - overzicht budget eenmalige kwaliteits- en andere maatregelen			
Maatregel	Totaal	Budget BW	Budget SW
IF.IC	1.285.021 euro	962.130,00 euro	322.891,80 euro
Duurzaam werkgeverschap		7.233.843 euro	
Professionalisering	1.563.443 euro	1.170.591,50 euro	392.851,69 euro
Harmonisering	1.444.072 euro	1.081.215,70 euro	362.857,08 euro
Mobiliteit			
Intersectorale marge	473.619,06 euro	355.645,13 euro	119.354,87 euro
<b>Totaal</b>	<b>12.000.000 euro</b>	<b>8.985.753,12 euro</b>	<b>3.015.627,82 euro</b>

## 2. Socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger)

De maatregelen worden uitgevoerd voor zover de financiële middelen voorzien worden vanuit VIA6.

### 2.1. Koopkrachtmaatregelen

#### 2.1.1. PC 329.01

Het voorakkoord VIA6 van 24 november 2020 voorziet in volgende koopkrachtmaatregelen:

- Een koopkrachtverhoging vanaf 1 januari 2021 ten belope van 1,1%.
- De toekenning van de loonmarge van het Interprofessioneel Akkoord 2023-2024.

De verhoging van de koopkracht wordt toegekend door de effectieve verhoging van de lonen met 1,1% vanaf 1 januari 2021. Daartoe zal een CAO afgesloten worden in het Paritair Subcomité.

Wat betreft de voorziene en momenteel onbekende mate van koopkrachtverhoging vanaf 2023 in het kader van de toekenning van de loonmarge van het IPA 2023-2024, komen de sociale partners het volgende overeen:

- De sociale partners van PC 329.01 schrijven zich, samen met de andere private social-profit sectoren, ten volle in in de ontwikkeling van een nieuwe functieclassificatie en een nieuw loonhuis (cfr. IF.IC).
- De loonstudie gebeurt op basis van de in de sectorale cao's bepaalde barema's dd. 311220, rekening houdend met het level playing field met de geregionaliseerde sectoren en een structurele inkanteling van de 1.1% loonstijging in IF.IC.
- De sociale partners zullen vaststellen hoe de voorziene koopkrachtverhoging IPA 2023-2024 ingepast kan worden in een opstap naar het te ontwikkelen loonhuis.

In de jaren dat de VIA6-koopkrachtmiddelen ontoereikend zijn om 1,1% lineaire loonsverhoging te realiseren, wordt bijgepast vanuit de recurrente middelen voor jobcreatie zoals bepaald in LUIK 3, DEEL IV, 2.2.1. De sociale partners zullen de bijpassing doen vanuit het Sociaal Fonds voor het Sociaal-cultureel Werk (SFSCW).

De sociale partners kunnen het belang van de opname van de socio-culturele sector in de IF.IC oefening en het nieuwe loonhuis niet genoeg benadrukken. Heel wat activiteiten binnen de socio-culturele sector zijn nauw verwant en zelfs verweven met de activiteiten ontwikkeld in de klassieke zorg- en welzijnssectoren (bv de samenlevingsopbouw, beroepsbegeleiding voor kwetsbare groepen, jeugd en jeugdwelzijn, armoedebestrijding, het sociaal cultureel volwassenenwerk in globo, enz...). In het kader van een 'level-playing field' inzake de toekomstige arbeidsmarkt vragen de sociale partners dan ook om in een volgend VIA deze zaken te erkennen en bijgevolg de nodige middelen te voorzien om de sector toe te laten zich in te schrijven in de volledige uitrol van het toekomstige loonhuis. Deze oefening zal wellicht een inhaalbeweging en dus supplementaire financiering vergen in vergelijking met de overige klassieke VIA sectoren.

PC 329.01 - overzicht budget koopkrachtmaatregelen			
Maatregel	2021	2022	Vanaf 2023
1.1% lineaire loonsverhoging	7.293.801 euro	7.293.801 euro	7.293.801 euro Inkanteling in IF.IC
IPA loonmarge			IPA loonmarge in IF.IC

<b>TOTAAL</b>	<b>7.293.801 euro</b>	<b>7.293.801 euro</b>	<b>7.293.801 euro</b> <b>+ IPA loonmarge 2023</b>
---------------	-----------------------	-----------------------	--

## 2.1.2. Publieke socio-culturele sector

### A. Verhoging eindejaarspremie

De besteding verloopt conform de afspraken die gemaakt zijn in het deelakkoord koopkracht publieke sector van 22 december 2020 (zie BIJLAGE VI).

Er wordt een recurrent koopkrachtbudget voorzien van 7.100.195 euro voor de publieke socio-culturele sector, wat overeenstemt met 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het interprofessioneel akkoord 2023-2024 is vastgesteld, zal de Vlaamse regering deze vanaf 2023 ook toekennen aan de publieke socio-culturele sector op basis van de loonkost van 2022, behoudens in het geval de VVSG en de meerderheid van de vakbonden een akkoord sluiten om de publieke socio-culturele sector vervroegd uit te kantelen.

Aan alle personeelsleden die behoren tot de socio-culturele sector wordt een recurrente koopkrachtverhoging van 1,1% toegekend via een verhoging van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage tot 3,6% van het jaarsalaris vanaf het jaar 2021. De verhogingen mogen in het totaal nooit leiden tot een eindejaarstoelage die hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris.

E worden geen andere bijkomende koopkrachtmaatregelen genomen. Bovendien vallen ze buiten de scope van IF.IC gezien de uitkanteling van die sector uit de VIA-akkoorden (zie verder: punt 2.2.2., B).

Deze koopkrachtmiddelen worden via een aparte financieringsstroom ter beschikking gesteld van de lokale besturen (zie verder, punt B, c). Elke bestuur ontvangt een bedrag dat overeenstemt met de effectieve koopkrachtverhoging van het personeel van de socio-culturele sector dat het in dienst heeft. De verdeling van de middelen over de lokale besturen gebeurt op basis van de DmfA-aangiftes van de lokale besturen aan de RSZ volgens de overeenstemmende VIA-code.

### B. Compensatieregeling niet-VIA-personeel

#### a. Situering

De personeelsleden van diensten die behoren tot de socio-culturele sector werken binnen dezelfde gemeentelijke organisatie als de personeelsleden die niet tot een VIA-dienst behoren, vaak ook in hetzelfde kantoor of binnen hetzelfde departement of dienst.

In tegenstelling tot de personeelsleden van de zorg- en welzijnssectoren (thuiszorg, ouderenzorg, kinderopvang, ...) hebben ze geen loon- en arbeidsvoorwaarden die afwijken van die van het overige gemeentelijke personeel en werken ze in een vergelijkbare werksetting als de collega's van de gemeentelijke diensten.

Het toekennen van koopkrachtvoordelen aan de personeelsleden van de socio-culturele sector leidt daarom meteen tot een vraag naar een analoog koopkrachtvoordeel voor het overige gemeentelijke personeel.

Ervaringen met vorige VIA-akkoorden (VIA4) leerden ons dat lokale besturen zelfs afzagen van een door Vlaanderen gesubsidieerde koopkrachtmaatregel omdat ze financieel niet in staat waren met eigen middelen dezelfde koopkrachtmaatregel te geven aan het niet-VIA-personeel.

De Vlaamse regering geeft daarom een compensatie aan de lokale besturen om de oversijpelingseffecten van het VIA6-akkoord naar het personeel dat onder het toepassingsgebied van

de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen valt maar geen VIA-personeel is, op te vangen.

b. *Bedrag*

Deze compensatieregeling is recurrent: ze geldt voor het jaar 2021 en loopt door de volgende jaren.

Ze bedraagt voor het jaar 2021 30 miljoen euro, wat overeenstemt met 2/3 van het bedrag dat nodig is om aan deze personeelsleden - naar analogie met de personeelsleden van de socio-culturele sector - een koopkrachtverhoging van 1,1% te geven.

Dat bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de index.

c. *Financieringsstroom*

De compensatieregeling wordt opgenomen in dezelfde aparte financieringsstroom naar de lokale besturen die gehanteerd wordt voor de verdeling van de middelen koopkracht en kwaliteit van de socio-culturele sector.

Het voorzien budget voor de compensatieregeling wordt over de lokale besturen verdeeld in functie van het aantal VTE per bestuur dat onder het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen valt, met uitzondering van het VIA-personeel.

Deze verdeling gebeurt op basis van de DmfA-aangiftes van de lokale besturen aan de RSZ.

d. *Koopkrachtverhoging*

Met deze compensatiemiddelen kennen de besturen een koopkrachtverhoging toe aan de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen vallen, maar niet onder het toepassingsgebied van de VIA-akkoorden.

*C. Uitwerking financieringsstroom*

De sociale partners verzoeken de Vlaamse Regering de nodige initiatieven te nemen om de hierbovenvermelde financieringsstroom naar de lokale besturen uit te werken.

Deze financieringsstroom mag geen nieuwe rapportageverplichtingen voor de lokale besturen creëren.

De Vlaamse overheid vraagt de nodige gegevens rechtstreeks bij de RSZ op, maakt de berekeningen per lokaal bestuur en voert de betalingen aan de lokale besturen uit.

## 2.2. *Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen*

### 2.2.1. *PC 329.01*

De Vlaamse regering voorziet 2.946.247 euro recurrente kwaliteitsmiddelen en 3.586.500 euro eenmalige kwaliteitsmiddelen.

in de tekst tussen de sociale partners wordt ogenomen dat de kwaliteitsmaatregelen van toepassing zijn op het volledige paritair comité 329.01.

Rekening houdende met de beschikbare recurrente en éénmalige middelen ter beschikking gesteld door de Vlaamse Regering komen de sociale partners overeen om deze middelen als volgt te besteden:



#### *A. Digitalisering en professionalisering*

Op het niveau van de ondernemingen is een recurrente ondersteuning nodig om de doelstellingen inzake verdere professionalisering en innovatie van de geboden dienst- en hulpverlening te realiseren.

Hiertoe is onder meer de noodzakelijke hardware en zo toegankelijk mogelijke software onontbeerlijk in functie van onder andere een aangepast HR- en doelgroepenbeleid, een efficiënte registratie van in- en outcome, een effectieve verwerking van financiële en personeelsgegevens, digitalisering van processen, telewerk mogelijk maken,...

Hierbij is er veel nood aan opleidingen voor de medewerkers om dit vlot te doen en zo bij te dragen aan de professionalisering van het digitaal werken. Een belangrijke randvoorwaarde is bijvoorbeeld het inzetten van de juiste en gepaste digitale communicatietools, op maat van specifieke doelgroepen en gerichte doelen, en met aandacht voor veilig werken.

Er zijn voor dit alles ondersteuningsmiddelen nodig. Het gaat hier over permanente investeringsmiddelen en recurrente middelen voor professionalisering en opleiding van het digitaal werken.

Hiervoor wordt aan de organisaties een recurrent budget toegekend van in totaal 2.176.411 euro, op basis van het aantal VTE.

#### *B. Vorming*

Het vormingsbudget wordt recurrent verhoogd met 134.836 euro en verdeeld door VIVO op dezelfde manier als het huidige vormingsbudget voor extra vormingsaanbod.

Dit budget wordt voorzien vanuit de recurrente kwaliteitsmiddelen en wordt gestort in het Sociaal Fonds voor het Sociaal-cultureel Werk (SFSCW).

#### *C. Omgaan met agressie*

ICOBA ("Iedereen competent in het beheersen van agressie") is een sectorspecifiek kennis- en expertisecentrum, opgericht in 2004 en momenteel actief in PC 319.01 en PC 331.

ICOBA stimuleert en ondersteunt organisaties om agressie in de werkomgeving structureel en integraal aan te pakken.

De sociale partners onderschrijven het belang om de werking van het kennis- en expertisecentrum ICOBA uit te breiden.

De werking wordt structureel uitgebouwd. Hiertoe wordt 35.000 euro toegevoegd aan de werking van ICOBA. De financiering komt van de recurrente kwaliteitsmiddelen, en wordt gestort in het Sociaal Fonds voor het Sociaal-cultureel Werk (SFSCW).

#### *D. Ondersteuning IF.IC*

Om de kwalitatieve ontwikkeling en uitrol van IF.IC te begeleiden zal in 2021 60 euro per VTE worden voorzien per onderneming.

De ondersteuning moet dienen om de voorbereiding en verdere uitrol van de nieuwe functieclassificatie in de organisaties te ondersteunen.

De kost voor de opleiding van de HR-medewerkers en de afgevaardigden in de begeleidingscommissie en beroepscommissie kan verhaald worden op de werkingsmiddelen binnen het subsidiebedrag van de Vlaamse Regering aan de VZW IF.IC.

Hiervoor worden eenmalige kwaliteitsmiddelen besteed. Dit budget wordt gestort in de Vlaamse Social-Profitfondsen vzw (VSPF).

*E. Jobcreatie*

In het kader van jobcreatie worden de volgende middelen voorzien:

- Het restbudget van de eenmalige middelen (dit zijn de resterende middelen na aftrek van de 60 euro/VTE ter ondersteuning van IF.IC), voor kortlopende trajecten zoals startjobs en andere kwetsbare groepen. Dit budget wordt gestort in de Vlaamse Social-Profitfondsen vzw (VSPF).
- En jaarlijks 600.000 euro van de recurrente middelen. Dit budget wordt gestort in het Sociaal Fonds voor het Sociaal-cultureel Werk (SFSCW).

De sociale partners zullen in overleg de middelen beheren en toewijzen aan acties rekening houdend met de verhouding van de deelsectoren en met oog op werkervaring van kwetsbare doelgroepen. Voor het realiseren van deze doelstelling – werkervaring van kwetsbare doelgroepen – zal in samenspraak met het beleidsdomein Werk en Sociale Economie – cofinanciering gezocht worden vanuit de Europese Structuurfondsen ESF – om zodoende de middelen te maximaliseren voor het bereik van deze doelstelling.

*F. Samenvattende tabellen*

<b>PC 329.01 - overzicht budget recurrente kwaliteitsmaatregelen</b>	
<b>Maatregel</b>	<b>Vanaf 2021</b>
Digitalisering en professionalisering	2.176.411 euro
Vormingsbudget	134.836 euro
Icoba	35.000 euro
Jobcreatie	600.000 euro
<b>TOTAAL</b>	<b>2.946.247 euro</b>

<b>PC 329.01 - overzicht budget eenmalige kwaliteitsmaatregelen</b>	
<b>Maatregel</b>	<b>2021</b>
Ondersteuning organisaties i.f.v. IF.IC	60 euro/VTE
Jobcreatie	restmiddelen
<b>TOTAAL</b>	<b>3.586.500 euro</b>

## 2.2.2. Publieke socio-culturele sector

*A. Kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en andere maatregelen*

De middelen kwaliteit (een recurrent budget van 1.915.099 euro) worden op identiek dezelfde wijze over de lokale besturen verdeeld als de middelen koopkracht (zie punt 2.1.2., B., 4 en C.). Deze middelen moeten aangewend worden in de geest van het voorakkoord van 24 november 2020.

De besturen beslissen zelf welke concrete maatregelen ze zullen treffen om deze middelen aan te wenden na toepassing van de regels van het lokaal syndicaal overleg.

*B. Uitkanteling publieke socio-culture sector ten laatste vanaf 1 januari 2026*

Overeenkomstig het voorakkoord van 24 november 2020, kantelt de publieke socio-culturele sector uit de VIA-akkoorden vanaf 1 januari 2026, behoudens in het geval de VVSG en de meerderheid van de vakbonden een akkoord bereiken over een vervroegde uitkanteling.

Dat betekent dat vanaf 1 januari 2026 of eerder ingeval van een vervroegde uitkanteling deze personeelsleden de VIA-akkoorden niet meer volgen en zoals het andere niet-VIA-personeel van de lokale besturen louter onder het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen vallen.

De sociale partners bezorgen de Vlaamse regering een lijst met een overzicht van alle voorzieningen en diensten die op de datum van het afsluiten van onderhavig akkoord door deze uitkantelingsoperatie gevat worden.

De VIA6-middelen die de besturen voor hun personeelsleden uit de socio-culturele sector krijgen in de periode 2021-2025 (i.e. inclusief het equivalent van het interprofessioneel akkoord 2023-2024 voor deze personeelsleden), lopen verder door na 2025 en worden verder van jaar tot jaar geïndexeerd.

Ook eventuele andere subsidiestromen buiten de VIA-akkoorden aan diensten of voorzieningen uit de socio-culturele sector blijven gewoon doorlopen.

# BIJLAGEN

## *BIJLAGE I: “Voorakkoord zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 24/11/2020 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025”*

Bijlage bij INLEIDING

# VOORAKKOORD ZESDE VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 24/11/2020 VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN VOOR DE PERIODE 2021-2025

Het personeel uit de zorg- en welzijnssector heeft tijdens de coronacrisis gigantische inspanningen geleverd. Het zorgend, begeleidend, logistiek en ondersteunend personeel zijn de drijvende kracht tijdens coronacrisis gebleken. De garantie op goede zorg was de afgelopen maanden de hoeksteen in de samenleving. Maar de coronacrisis heeft ook de uitdagingen van de zorg- en welzijnssector duidelijk in beeld gebracht. De aantrekkelijkheid van de loons- en arbeidsvoorwaarden in de zorg- en welzijnssectoren, het verminderen van de werkdruk door het voorzien van extra personeel en het zorgen voor (zij-)instroom behoren tot de prioritaire uitdagingen.

De Vlaamse Regering erkent deze uitdagingen en wil met dit akkoord voorzien in structurele maatregelen om de koopkracht van het personeel te verhogen en werkdruk bij het personeel te verlagen. Daarnaast zetten we in op instroom in de sector om zo een duurzaam effect te beogen.

Deze structurele maatregelen moeten zorgen voor een gelijkaardige, maar structurele waardering van de personeelsleden van de welzijns- en zorgsectoren die de toets met de federale sectoren doorstaat.

## 1. Context

Dit akkoord sluit aan bij de intentie van de Vlaamse Regering om voor de Vlaamse social-/non-profitsectoren een meerjarig collectief sociaal akkoord te sluiten voor alle personeelsleden die onder de Vlaamse bevoegdheden vallen.

Het akkoord moet geplaatst worden in een context waarbij rekening wordt gehouden met:

- de ambities zoals geformuleerd in het Vlaamse regeerakkoord en het relanceplan van de Vlaamse regering – “Vlaamse Veerkracht”;
- de enorme impact van COVID-19 op de zorg- en welzijnssectoren;
- de krapte op de arbeidsmarkt en het stijgend aantal knelpuntvacatures in de zorg- en welzijnssector;
- de bekommernissen van de onderhandelende partners over de verdere groei van de koopkracht van de sector, de versterking van het aanbod, de vraag naar meer personeel en kwaliteitsmaatregelen.

## 2. Toepassingsgebied

Het akkoord is van toepassing op alle door Vlaanderen erkende, vergunde en gesubsidieerde ondernemingen en hun personeelsleden uit de hierna beschreven domeinen (private en publiek openbare sector), inclusief de bij de 6<sup>de</sup> staatshervorming overgehevelde sectoren.

Het akkoord heeft betrekking op 179.718 VTE in zowel de private als publieke social-/non- profit organisaties in de volgende Vlaamse sectoren:

- Klassieke VIA-sectoren:
  - o diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318.02 en publieke tegenhanger);
  - o opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger);
  - o welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en publieke tegenhanger);
  - o maatwerkbedrijven (PC 327.01);
  - o socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger);
  - o lokale diensteneconomie (alle betrokken sectoren);
  - o werkgevers van persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget (PC 337 enkel PAB/PVB).
- Geregionaliseerde zorgsectoren:
  - o revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger);
  - o ouderenzorg (PC 330.01.20 en publieke tegenhanger);
  - o revalidatievoorzieningen (PC 330.01.41 en publieke tegenhanger);
  - o initiatieven voor beschut wonen (PC 330.01.51 en publieke tegenhanger);
  - o multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg (PC 330.04-MBE).

## 3. Algemene principes

De ondertekende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren en de sociale vrede bewaren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) binnen de respectievelijke paritaire comités of in een protocol zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en in de uitvoeringsbesluiten bij deze wet. Voor deze cao's zal de algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Daar waar nodig zal de Vlaamse Regering de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen.

Bij de uitvoering van de maatregelen overeengekomen in dit sociaal akkoord, zullen de subsidiëringmechanismen rekening houden met de inflatie, de evolutie van de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod, tenzij anders bepaald in de vigerende subsidieregeling.

De ondertekenende partijen verklaren verder dat wanneer de Vlaamse Regering de subsidiëring van elementen van de loonkost toekent in kader van dit VIA-akkoord, die elementen ook effectief aan het personeel worden toegekend. Indien de Vlaamse Regering vaststelt dat dit principe niet wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

#### 4. Budgettair kader

Voor het totale pakket aan maatregelen is door de Vlaamse Regering vanaf 1 januari 2021 in de private en publieke social-/non profitsectoren een budget van 527 miljoen euro vrijgemaakt voor koopkracht, kwaliteitsmaatregelen, extra personeel en overige maatregelen, aangevuld met jaarlijks recurrent 50 miljoen voor extra personeel in de geregionaliseerde en klassieke welzijns- en zorgsectoren. Rekening houdend met de context van het sociaal akkoord ligt de primaire focus op de zorg- en welzijnssectoren. Een tripartite akkoord bepaalt de invulling van deze 577 miljoen euro.

De verdeling van deze middelen over de verschillende deelsectoren wordt weergegeven in onderstaande tabel. De resterende middelen na invulling koopkracht kunnen sectoraal ingezet worden voor kwaliteit, uitbreiding van de tewerkstelling of andere maatregelen.

Par. Com.	Benaming	Loonkost	VTE per PC	koopkracht %	koopkracht budget (*)	budget kwaliteit, meer personeel, andere maatregelen (*)
318.02	Gezinszorg	€ 837.047.911	18.397	4,5%	€ 37.667.156	€ 23.854.670
319.01	Geh., JW, CAW,...	€ 1.950.597.736	32.225	4,5%	€ 87.776.898	€ 46.628.773
331.00.10	Kinderopvang	€ 364.231.651	8.676	4,5%	€ 16.390.424	€ 10.944.640
331.00.20	GID	€ 115.797.485	1.647	4,5%	€ 5.210.887	€ 2.544.204
999 - Welzijn	Publ. Welzijn	€ 579.543.960	10.399	4,5%	€ 26.079.478	€ 14.547.959
330.01.10	PVT + CAT ZH	€ 209.931.970	3.687	6%	€ 12.595.918	€ 3.103.235
330.01.20	Ouderenzorg	€ 1.999.925.834	36.319	6%	€ 119.995.550	€ 30.568.590
330.01.41	Revalidatiecentra	€ 147.668.445	2.222	6%	€ 8.860.107	€ 1.870.189
330.01.51	beschut wonen	€ 46.208.922	777	6%	€ 2.772.535	€ 653.977
330.04	MBE	€ 6.597.051	92	6%	€ 395.823	€ 77.433
999 - Gereg.	Publ. gereg. Sectoren	€ 1.039.648.586	18.655	6%	€ 62.378.915	€ 15.701.216
327.01	Maatwerkbedrijven	€ 738.931.767	21.871	1,1%	€ 8.128.249	€ 4.616.406
329.01	Soc.-culturele sector	€ 663.072.828	11.770	1,1%	€ 7.293.801	€ 2.946.247
999 - Andere	Publ. Andere	€ 645.472.310	11.582	1,1%	€ 7.100.195	€ 1.915.099
337	PAB/PVB	€ 68.286.920	1.399	4,5%	€ 3.072.911	€ 1.177.495
	Onthaalouders sui generis (privaat en publiek)	€ 99.854.610	3.809	4,5%	€ 4.493.457	€ 3.205.851
	Trap 2B (zelfstandigen)	€ 26.801.469	804	4,5%	€ 1.755.000	€ 676.702

€ 411.967.307 € 165.032.693

(\*) Disclaimer: deze budgetten zijn onder voorbehoud van wijzigingen van de loonmassa en het aantal VTE per sector (basis: 2019)

Deze budgetten komen bovenop het voorziene uitbreidingsbeleid, de middelen uit het Vlaamse Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en het ontwerp-VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”.

## 5. Geldigheidsduur van dit akkoord

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 5 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

## 6. Uitvoering van het sociaal akkoord

Onderliggende tekst betreft het generiek intersectoraal kaderakkoord VIA6. In dit kaderakkoord wordt het intersectoraal kader voor de koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen en extra personeel vastgelegd. De sociale partners en de Vlaamse Regering werken deze maatregelen daarna nog verder concreet uit op intersectoraal en sectoraal niveau in een definitief VIA6-akkoord.

Het is noodzakelijk en tripartite sociaal akkoord te sluiten:

- over de koopkrachtmaatregelen:
  - o uiterlijk op 15 december 2020 voor de private sectoren;
  - o uiterlijk op 31 januari 2021 voor de publieke sectoren;
- over de kwaliteitsmaatregelen, meer personeel en overige maatregelen: uiterlijk op 31 januari voor de private en publieke sectoren.

# ***DEEL I - KOOPKRACHTMAATREGELLEN***

Om extra koopkracht te realiseren, de concurrentie tussen (deel)sectoren op vlak van loons- en arbeidsvoorwaarden te ontmijnen en mobiliteit tussen functies en (deel)sectoren te stimuleren, wordt ingezet op de uitrol van een gemeenschappelijke functieclassificatie en loonhuis (IF.IC) voor de geregionaliseerde zorgsectoren enerzijds en de klassieke VIA-sectoren anderzijds. We kiezen dus in alle sectoren voor structurele maatregelen. Waar dit niet mogelijk is, wordt gewerkt met maatregelen die de invoering van IF.IC niet tegenwerken.

IF.IC is gebaseerd op een analytisch dynamisch loonmodel, gebaseerd op evaluatie en meting. Het houdt rekening met de actuele situatie van de functies in de zorgsector alsook met de toekomstige evoluties ervan (bv. het onderhoud, de evaluatie en aanpassingen aan de evolutie van de bestaande functies, het ontstaan nieuwe functies, nieuwe reglementeringen van de beroepen, enz.). Er wordt een structurele tripartite werkgroep opgericht teneinde de evolutie van de beroepen binnen de zorgsector op te volgen en de impact hiervan op het IF.IC loonmodel te monitoren.

De sociale partners erkennen dat de invoering van een harmonieus evenwichtig loonmodel, met inbegrip van de eerste fase in de uitrol van het loonmodel voor de klassieke VIA sectoren, slechts mogelijk is ten belope de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De sociale partners opereren binnen dit gegarandeerd budgettair kader.

Daarnaast wordt ook een budget voorzien voor de werknemers in kader PAB/PVB, onthaalouders sui generis en groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers.

## 1.1. Geregionaliseerde zorgsectoren

### 1.1.1. Private sectoren

In 2019 ondertekenden de sociale partners in het Paritair Comité 330 een collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de nieuwe sectorale functieclassificatie voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De eerste fase (delta 18,25%) ging van start op 1 november 2019.

In kader van het voorliggend sociaal akkoord wordt de 100% uitrol van IF.IC in de private geregionaliseerde zorgsectoren voorzien, zodat de organisaties binnen de geregionaliseerde sectoren in het licht van het federaal akkoord aantrekkelijke werkgevers blijven. We voeren de uitrol van IF.IC (versneld) in vanaf 1 januari 2021. Hiervoor wordt een budget voorzien van maximaal 6% van de loonmassa.

### 1.1.2. Publieke sectoren

In de publieke geregionaliseerde zorgsectoren zullen de werkzaamheden rond een de nieuwe sectorale functieclassificatie en bijhorend loonhuis snel worden opgestart.

Er wordt voorzien in het proportionele budgettaire equivalent voor de publieke geregionaliseerde zorgsectoren, bepaald op basis van de actuele verhoudingen van de loonkost van de private en de publieke sectoren, met het oog op een geleidelijke harmonisering van de lonen tussen publieke en private sectoren. Hiervoor wordt een budget voorzien maximaal 6% van de loonmassa.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold worden bovenstaande budgetten aangewend om IF.IC in te voeren.

## 1.2. Klassieke VIA-Sectoren

### 1.2.1. Private sectoren: PC 318.02, 319.01, 331, 327.01 en 329.01

In de klassieke private VIA-sectoren zijn de werkzaamheden rond een nieuwe sectorale functieclassificatie bijna afgerond. De werkzaamheden rond het bijhorend loonhuis zullen snel worden opgestart.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren in de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold worden de in dit akkoord voorziene koopkrachtbudgetten aangewend om IF.IC in te voeren.



De koopkrachtmaatregelen in de private, klassieke zorg- en welzijnssectoren in uitvoering van deze principes stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 8.128.249 euro voor de collectieve maatwerkbedrijven, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de collectieve maatwerkbedrijven op basis van de loonkost van '22.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 7.293.801 euro voor de private socio-culturele sector, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de private socio-culturele sector op basis van de loonkost van '22.

### 1.2.2. Publieke sectoren

In de publieke klassieke VIA-sectoren zullen de werkzaamheden rond een nieuwe sectorale functieclassificatie en bijhorend loonhuis snel worden opgestart.

Er wordt voorzien in het proportionele budgetair equivalent voor de publieke klassieke zorg- en welzijnssectoren, bepaald op basis van de actuele verhoudingen van de loonkost van de private en de publieke sectoren, met het oog op een geleidelijke harmonisering van de lonen tussen publieke en private sectoren. De koopkrachtmaatregelen in de publieke klassieke zorg- en welzijnssectoren stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

Er wordt een koopkrachtbudget voorzien van 7.100.195 euro voor de publieke socio-culturele sector, dit stemt overeen met een maximum van 1,1% van de loonmassa. Wanneer de loonnorm van het Interprofessionele Akkoord '23-'24 is vastgesteld, wordt deze vanaf '23 ook toegekend aan de publieke socio-culturele sector op basis van de loonkost van '22.

De sociale partners werken in gezamenlijk akkoord de koopkrachtmaatregelen uit. De maatregelen moeten leiden naar ontschotting en harmonisering, mogen geen concurrentie tussen de verschillende sectoren in de hand werken en mogen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IF.IC. De koopkrachtmaatregelen die worden uitgewerkt, worden door de Vlaamse Regering getoetst aan deze principes, alvorens deze maatregelen hun ingang kunnen vinden.

Op het moment dat de werkzaamheden rond IF.IC worden afgerond en IF.IC kan worden uitgerold, worden bovenstaande budgetten aangewend om IF.IC in te voeren.

## 1.3. Overige welzijnssectoren

### 1.3.1. Persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader PAB en PVB

De koopkrachtmaatregelen voor de persoonlijke assistenten met een arbeidsovereenkomst in kader van PAB en PVB stemmen overeen met een maximum van 4,5% van de loonmassa.

### 1.3.2. Onthaalouders sui generis (privaat en publiek)

Voor de onthaalouders sui generis voorziet de Vlaamse Regering een budget van 4.493.457 euro.

### 1.3.3. Groepsopvang kinderopvang in trap T2B zonder werknemers

Voor de groepsopvang in subsidietrapp 2B zonder werknemers kent de Vlaamse Regering een budget van 1.755.000 euro toe.

## ***DEEL II – KWALITEITSMaatregelen, EXTRA PERSONEEL EN ANDERE MAATREGELen***

Naast bovenstaande middelen om de koopkracht van het personeel in de social-/non-profitsectoren en het Vlaamse zorg- en welzijnspersoneel te verhogen, voorziet de Vlaamse Regering extra middelen voor kwalitatieve verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden van het personeel (werkbaarheid, stressbestrijding, balans werk-privé,...). Naar aanleiding van de hoge werkdruk en andere uitdagingen waarmee de sector kampt – dit alles nog versterkt door COVID-19 - vinden we het essentieel dat er maatregelen genomen worden om deze hoge werkdruk te ondervangen (meer personeel). Op die manier hopen we de aantrekkelijkheid van de sector te verhogen en de instroom te verzekeren.

Daarnaast werken we ook expliciet aan de (zij-)instroom.

Heel wat instroompotentieel zit bij de zij-instromers uit andere sectoren, deeltijds werkenden en/of bij niet-actieven (bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond). Deze instroom gaat veelal hand in hand met een opleidingstraject naar een specifiek beroep. De sociale partners en de overheid onderzoeken samen in hoeverre de projecten rond opleidingstrajecten verzorgenden en verpleegkunde kunnen worden geharmoniseerd (vorming hogerop, project 600, project 360, project 3030, ...) en versterkt op het niveau van de zorg- en welzijnssector in een sectoroverschrijdende aanpak.

Om de instroom in het hoger onderwijs te stimuleren zal er worden nagegaan welke maatregelen nodig zijn om op een transparante en eenvoudige manier te schakelen tussen “(zorg)verwante” opleidingen en opleidingsmodules. Ook is het van belang dat eerder en elders (bv via een buitenlands diploma) verworven (deel)kwalificaties op een uniforme wijze kunnen worden gevaloriseerd om op deze manier verkorte trajecten te faciliteren, rekening houdend met het geldende wettelijk kader. Om de instroom van werkzoekenden te stimuleren, zullen kwalificerende opleidingen, waaronder de OKOT-opleidingen, ook expliciet (terug) opengesteld voor werkzoekenden die reeds een diploma hoger onderwijs hebben.

Er wordt, in samenspraak met de betrokken sociale partners, onderhandeld over een uitkanteling vanaf VIA7 uit VIA van die sectoren die sterk gerelateerd zijn aan het personeel van lokale besturen (zie Document X).

Voor kwaliteitsmaatregelen, meer personeel, andere maatregelen worden de middelen na het voorzien van de koopkrachtmaatregelen uit deel I voorbehouden.

De sociale partners bepalen, in samenspraak met de Vlaamse Regering, hoe deze kwaliteitsmaatregelen worden ingevuld, verdeeld en ingezet over de verschillende (deel)sectoren. Hierbij wordt wel gestreefd naar evenwicht en afstemming tussen de private en publieke sectoren en de (deel)sectoren onderling.

De Vlaamse Regering wenst onder andere de focus te leggen op de (flexibele) gezinszorg, de sector personen met een beperking en de harmonisering van de verschillende statuten, vergoedingen en lonen in de kinderopvang. Voor deze focuspunten kent de Vlaamse Regering een budget toe van

minstens 38 miljoen euro (minimaal 8,3 miljoen euro voor gezinszorg, minimaal 19,5 miljoen euro voor de sector personen met een beperking en minimaal 3,6 miljoen voor kinderopvang).

De Vlaamse Regering erkent de bijzondere rol van de aanvullende thuiszorg en engageert zich om de doelstellingen uit het regeerakkoord inzake de afbakening van de aanvullende thuiszorg te realiseren met aandacht voor de duurzame tewerkstelling van de betrokken personeelsleden.

In tripartite overleg zullen, aanvullend aan bovenstaande thema's, ook een aantal andere thema's inzake kwaliteit, meer personeel en andere maatregelen deel uitmaken van verdere onderhandelingen, zoals bijvoorbeeld:

- inzetten op een positieve beeldvorming van de social-/non-profit sectoren;
- het wegwerken van diplomadrempels via de verdere inzet op EVC-trajecten;
- preventiemaatregelen bij gezondheidscrisissen;
- inzetten op digitalisering en opleidingen;
- intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid van personeel in functie van ontschotting.

Daarnaast kunnen ook nog andere thema's worden ingebracht in het overleg.

## ***DEEL III – UITBREIDINGSBELEID, RELANCEPLAN “VLAAMSE VEERKRACHT” EN VESOC-AKKOORD “ALLE HENS AAN DEK”***

### **3.1. Uitbreidingsbeleid**

Het uitbreidingsbeleid is uitgetekend als antwoord op specifieke noden, binnen de budgettaire mogelijkheden. De uitbreiding maakt voorwerp uit van inhoudelijke politieke beleidskeuzes door de Vlaamse Regering.

Het uitbreidingsbeleid geldt zowel voor de private als voor de publieke sectoren.

De middelen voorzien in het uitbreidingsbeleid om het aantal bijkomende VTE te financieren houdt rekening met de stijgende loonkost ten gevolge van de koopkrachtmaatregelen.

In de volgende punten worden de afspraken hieromtrent op sectoraal niveau vermeld.

#### **3.1.1. Sectoren Welzijn, Volksgezondheid en Gezin**

De Vlaamse Regering voorziet naast het VIA-budget van 577 miljoen euro ook 562,5 miljoen extra middelen voor uitbreidingsbudget voor Welzijn en zet deze versneld in. In totaal wordt zo in het relanceplan “Vlaamse Veerkracht” 1,1 miljard euro voorzien voor de Vlaamse zorg- en welzijnssector.

Zo wordt een jaarlijks recurrent budget ingezet van 100 miljoen voor de compensatie van de gestegen zorgzwaarte en werkdruk in de ouderenzorg (conversie van ROB- naar RVT-bedden). Gelet op de acute werkdruk in deze sector worden de middelen vanaf 2021 volledig ingezet voor bijkomende tewerkstelling (door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide). De procedure voor het lokaal sociaal overleg uit VIA5 wordt verfijnd onder andere mbt de lokale invulling van de aanwervingen. De formalisering van

de afspraken hierover gebeurt in tripartite overleg (oa BVR en afspraken tussen de sectorale sociale partners).

Daarnaast zijn er een aantal door de Vlaamse Regering aanvaarde ‘kostendrijvers’ of budgettaire engagementen bij constant beleid, bijvoorbeeld de erkennings- en omzettingskalender voor de residentiële ouderenzorg en de groei binnen gezinszorg, goed voor 226,2 miljoen euro.

<b>Uitbreidingsbeleid (in miljoen euro)</b>	<b>Op kruissnelheid in 2024</b>	<b>opstap 2020</b>	<b>totaal</b>
Personen met een handicap	230	40	270
Ouderenzorg (meer personeel en betaalbaarheid)	131	9	140
Integrale jeugdhulp	52,4	9	61,4
Kinderopvang	49	9	58
Geestelijke gezondheidszorg	13,1	5,5	18,6
Preventie en gezondheidsbeleid	10,5	4	14,5
<b>Totaal</b>	<b>486</b>	<b>76,5</b>	<b>562,5</b>

<b>Constant beleid meerjarenraming (in miljoen euro)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Ouderenzorg	16,0	49,2	79,4	110,6	138,0
Groeipad gezinszorg	7,9	14,1	17,3	20,5	36,4
Pleegzorg, internaten-psiatrie, specifieke acties	10,3	20,7	31,0	41,4	51,7
<b>Totaal</b>	<b>34,3</b>	<b>84,1</b>	<b>127,7</b>	<b>172,4</b>	<b>226,2</b>

### 3.1.2. Sectoren Sociale Economie

Er wordt recurrent 2 miljoen euro en eenmalig 12 miljoen euro bijkomende budgettaire middelen toegevoegd aan het kwaliteitsbudget van de sociale economie vanuit de eigen middelen werk en sociale economie.

### 3.1.3. Socio-culturele sector

Er wordt nagegaan en onderzocht bij alle betrokken vakministers of er eenmalige investeringen kunnen gebeuren voor kwaliteit in de socio-culturele sector.

## 3.2. Middelen uit Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”

Er kunnen inhoudelijke linken gelegd worden in het VIA-akkoord met het Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” en het ontwerp-VESOC-akkoord “Alle hens aan dek”.

In het Relanceplan “Vlaamse Veerkracht” is 263 miljoen euro voorzien voor het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding. Hiervan is 55 miljoen euro voorzien voor digitalisering. Dit gaat onder meer over online hulpverlening, e-dossier patiënten, BelRai, VBS, ... De

overige 208 miljoen gaan onder meer naar mentaal welzijn, armoede, (kwalificerende) opleidingen en (zij-)instroom, financiering WZC, ....

De sociale partners willen hun schouders zetten onder de ambitie van Vlaamse Regering om de Vlaamse social-/non- profit sectoren digitaal te transformeren.

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de social-/non- profitsectoren opgenomen kunnen worden als partner in de taskforce Vlaanderen Helemaal Digitaal en ook betrokken kunnen worden bij de opmaak van een gecoördineerd e-inclusief digitaliseringsbeleid.

De Vlaamse Regering onderzoekt hoe de sociale ondernemingen toegang kan gegeven worden tot de subsidie- en financieringsmechanismen die gebruikt zullen worden voor de uitvoering van de relancemaatregelen voor de ondernemingen in Vlaanderen.

Tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering als subsidiërende overheid,

is op 24/11/2020 bovenstaand voorakkoord zesde Vlaams intersectoraal akkoord voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025 voor de personeelsleden binnen de private en publieke sector gesloten.

# ***BIJLAGE II.1: “Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de private VIA-sectoren”***

Bijlage bij LUIK II, DEEL I, punt 1.

<b>Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk</b>
---

1.

Regelgeving

Dit kaderakkoord wordt gesloten zonder afbreuk te doen aan:

- de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk,
- CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis
- CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008

2.

De sociale partners engageren zich om op ondernemingsvlak in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk/thuiswerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zij zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de onderneming.

3.

Op niveau van de ondernemingen/diensten zullen de besprekingen en afspraken in het lokaal sociaal overleg betrekking hebben op minstens volgende punten:

- Afbakening van de functies die voor thuiswerk in aanmerking komen;
- Principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst;
- Afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats;
- Frequentie van mogelijkheid van thuiswerk (vb maximum aantal dagen per week, al dan niet gerelateerd aan job time,...);
- De overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens thuiswerk.
- Afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid;
- Afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning,...);
- De toepassing van het ondernemingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers
- .....

## ***BIJLAGE II.2: “Protocol met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de publieke VIA-sectoren”***

Bijlage bij LUIK II, DEEL I, punt 1.

### **Protocol met betrekking tot telewerk/thuiswerk**

De sociale partners van de publieke VIA 6-sectoren sluiten een intersectoraal kaderakkoord af met betrekking tot telewerk/thuiswerk.

Gelet op de herhaaldelijke verwijzing van de Vlaamse regering op de noodzaak van een “equal level playing field” voor de private en de publieke zorg- en welzijnssector, moet - hoewel niet rechtstreeks van toepassing op de publieke sector - daarbij rekening worden gehouden met de bepalingen die in de private sector van toepassing zijn, met respect voor de lokale autonomie, meer bepaald:

- De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
- CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevelen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis;
- CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

Bovendien engageren de sociale partners zich om op het niveau van het bestuur of de voorziening in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk/thuiswerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zo adequaat mogelijk rekening wordt gehouden met de voorwaarden die eigen zijn aan het bestuur of de voorziening.

De besprekingen en afspraken in het lokaal sociaal overleg hebben minstens betrekking op volgende punten:

- Afbakening van de functies die voor thuiswerk in aanmerking komen.
- Principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst.
- Afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats.
- frequentie van mogelijkheid van thuiswerk (bijvoorbeeld: maximum aantal dagen per week, al dan niet gerelateerd aan job time...).
- de overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens thuiswerk.
- Afspraken rond workload.
- Afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid.
- Afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning...).
- De toepassing van het lokaal beleid inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers.
- De syndicale werking te vrijwaren (bv. elektronisch syndicaal prikbord, de bereikbaarheid van de representatieve werknemersvertegenwoordiging naar het personeelslid toe en vice versa te garanderen...).
- ...

# ***BIJLAGE III.1: “Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie”***

Bijlage bij LUIK II, DEEL I, punt 9.

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van XX/XX/XX inzake de regeling jaarlijkse vakantie</b>
--

## Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van bevoegdheidsdomein PSC.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

## Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord (‘VIA6’) van XX/XX/XX, LUIK II, DEEL I, punt 9 “Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie”.

## Artikel 3

Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering inzake de jaarlijkse vakantie, heeft elke werknemer die hiervoor een aanvraag doet recht op de toekenning van een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief 3 weekends verbonden aan deze periode.

Deze toekenning kan uitzonderlijk beperkt worden wegens organisatorische noodwendigheden. Onder organisatorische noodwendigheden wordt verstaan het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat alle beschikbare ondersteunings- of vervangingsmogelijkheden binnen het huidige organisatorisch kader zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode.

Deze elementen maken deel uit van de interne sociaal overlegorganen.

## Artikel 4

Omwille van de continuïteit van de dienstverlening dient de verlofplanning tijdig te worden opgemaakt.

Hiertoe worden in de geëigende overlegorganen (Ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk en Syndicale Afvaardiging samen met de werkgever) of bij ontstentenis het arbeidsreglement, afspraken gemaakt.



#### Artikel 5

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan in de instellingen en diensten onder geen enkel beding afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen, daar waar deze bestaan voor het geheel of voor een gedeelte van de werknemers.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de mogelijkheid dat meer voordelige regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen in de instellingen of diensten kunnen worden overeengekomen.

#### Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft vanaf de datum van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van xx/xx/xx inzake de regeling jaarlijkse vakantie op.

#### Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van xx/xx/xx en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair (Sub)comité.

## ***BIJLAGE III.2: “Protocol met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie”***

Bijlage bij LUIK II, DEEL I, punt 9.

<b>Protocol met betrekking tot de regeling jaarlijkse vakantie</b>
--

De sociale partners van de publieke VIA 6-sectoren sluiten in het comité C1 een protocol af met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie, overeenkomstig de bepalingen uit het deelakkoord kwaliteit van de private sector.

Volgende elementen maken deel uit van het protocol in C1:

- Het protocol mag geen afbreuk doen aan de algemene reglementering inzake de jaarlijkse vakantie en al evenmin aan meer voordelige regelingen of praktijken die in bepaalde besturen, voorzieningen of diensten worden toegepast.
- Elke werknemer die hiervoor een aanvraag indient, heeft recht op een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief drie vrije opeenvolgende weekends voor medewerkers die weekendprestaties leveren.
- De toekenning kan uitzonderlijk worden beperkt wegens ernstige organisatorische noodwendigheden.
- De verlofplanning moet tijdig worden opgemaakt omwille van de continuïteit van de dienstverlening. Concrete afspraken hierrond worden gemaakt in het bevoegd sociaal overlegorgaan. Meer bepaald moet het overleg de termijnen en de vorm vastleggen van de indieningsaanvragen van de werknemers en van het antwoord van de werkgever, de procedures voor de vaststelling van de individuele en collectieve vakantieplanning alsook de voorrangscriteria.

# ***BIJLAGE IV: “Tools voor het meten van werkbaarheid, in het bijzonder werkdruk”***

Bijlage bij LUIK II, DEEL I, punt 11.1

## **Tools voor het meten van werkbaarheid, in het bijzonder werkdruk**

### **1. Vooraf**

Binnen de Vlaamse beleidscontext (overheid en sociale partners) wordt het begrip “werkbaarheid” gebruikt als koepelterm voor de brede problematiek van kwaliteit van het werk/arbeid, welzijn op het werk.

In 2004 werd door de SERV voor het eerst de werkbaarheid op brede schaal gemeten (i.k.v. Pact 2020). Hiertoe werd de werkbaarheidsmonitor ontwikkeld o.b.v. gedegen wetenschappelijke schalen (VBBA, Van Veldhoven). Sinds 2004 wordt de werkbaarheidsmonitor driejaarlijks afgenomen bij een representatieve (grootschalige) steekproef van werknemers (en zelfstandigen). Door de steekproefomvang kunnen ook resultaten geventileerd worden naar een aantal social profitsectoren. De laatste bevraging is van 2019. De volgende zal doorgaan in 2022 (resultaat begin 2023).

De werkbaarheid bestaat uit 4 indicatoren:

- werkstress;
- motivatie;
- leermogelijkheden;
- combinatie werk-privé.

Via onderliggende schalen worden deze bevraagd. Daarnaast worden er 6 risicofactoren onderscheiden die de indicatoren kunnen impacteren:

- werkdruk;
- emotionele belasting;
- fysieke belasting (arbeidsomstandigheden);
- taakvariatie;
- relatie leidinggevenden;
- mate van autonomie.

Multivariaat analyses laten zien welke risicofactoren doorwegen (correleren) met welke indicatoren. Het causaliteitsvraagstuk van bv werkdruk/werkstress blijft buiten de scope van de werkbaarheidsmonitor. Ook niet-werk gerelateerde factoren kunnen immers meespelen.

In de gezondheids-en welzijnssectoren daalt de werkbaarheid de laatste jaren. Vooral de problematiek van werkdruk/emotionele belasting is hoog, wat zich reflecteert in een toegenomen werkstress (zie ook website Verso: [Werkbaarheid - Verso \(verso-net.be\)](http://www.werkbaarwerk.be))

Binnen het Vlaamse beleidskader heeft de Vlaamse Overheid de sectoren en ondernemingen de afgelopen jaren gestimuleerd om aan de slag te gaan met de thematiek werkbaar werk o.m.:

- Via de SERV-website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be): cijfers en tools/instrumenten.
- Via diverse initiatieven vanuit de SERV o.a. met sectoren (goede samenwerking met HR-wijs i.k.v. thema leidinggeven via lerende netwerken).

- Werkbaar werk is één van de topics binnen onze (HR-wijs) eigen HR-scan;
- Via het vroegere Flanders Synergie/nu Workitecs (expliciete koppeling werkbaarheid met innovatieve arbeidsorganisatie).
- Via addenda bij de sectorconvenants (bij VIVO is de website [www.waardevolwerk.be](http://www.waardevolwerk.be) hier het resultaat van: cijfers en tools/instrumenten.
- In de actuele sectorconvenant is werkbaarheid een actielijn.
- Via de werkbaarheidscheques (tot max 10.000 euro meten/scan's/begeleiding opmaak actieplannen,..) en ESF-oproep drive (opmaak actieplannen met gratis dienstverlener via ESF). Hier heeft Verso moeten ijveren voor toegankelijkheid social profit.

Het Vlaamse beleid blijft evenwel flankerend aan het federale wettelijke kader ter zake, m.n. de welzijnswet van 4 augustus 1996. Deze wet omvat o.m. het gedeelte over psychosociale belasting veroorzaakt door het werk en gaat uit van het (collectieve) preventiebeginsel.

## **2. Meetinstrumenten/tools werkdruk**

In de werkbaarheidsmonitor (SERV) wordt de risico-indicator “werkdruk” omschreven als de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals:

- Werkvolume (Hoeveel werk moet er worden gedaan?)
- Werktempo (Hoe snel moet er worden gewerkt?)
- Deadlines (Opgelegde of praktische tijdslimieten)

Het gaat hier om hoge werkdruk (lage werkdruk kan tot bore-out lijden). Personeelscapaciteit, personeelsinzet, taken (bv veel vergaderen, papierwerk), materiaal (bv trage PC's), file en parkeerleed, enz., worden dikwijls als oorzaken genoemd.

### **2.1. Meetinstrumenten/tools/voorbeelden brede werkbaarheid**

Meetinstrumenten en tools voor de brede thematiek van werkbaarheid zijn legio (zie bv website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be) [Scan werkbaar werk](http://www.werkbaarwerk.be)).

Voorbeelden van (gratis) scan's voor werkbaarheid zijn: Keeping up competences, Welfie (Idewe), Prevent Check (Prevent), Vragenlijst over de werkbaarheid (FOD WASO), NOVA-WEBA (TNO), Workability index (WAI), Werkmeter (Workitecs), Welzijnswijzer (Securex), Psycho sociale belasting (Sobane), BAT – Burn out assesement Tool, ...

Ook op de VIVO-website ([www.waardevolwerk.be](http://www.waardevolwerk.be)) wordt verwezen naar generieke tools en tips inzake diverse aspecten van werkbaarheid gaande van e-mailstress tot jobcrafting.

### **2.2 Meetinstrumenten/tools/voorbeelden werkdruk (in de social profit)**

Op de VIVO website wordt verwezen naar de *knipperlichtmeter*. Deze *knipperlichtmeter* geeft een duidelijk beeld van de fysieke en emotionele werkbelasting van verzorgende. Deze tool is specifiek ontwikkeld voor oudere werknemers. Uit de praktijk blijft dat de knipperlichtmeter een handige tool is voor alle werknemers. [Vragenlijst \(nimbu.io\)](http://www.vragenlijst.nimbu.io)

Op de website [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be) zijn er volgende specifieke tool/instrumenten/scans inzake werkdruk terug te vinden:

- *Werkdruk: De OR pakt het aan.* Een brochure voor vakbondsvertegenwoordigers die in de OR aan de slag willen rond werkdruk. Bevat een toelichting over werkdruk, een checklist om knelpunten in het werk op te sporen, die kunnen leiden tot werkdruk en werkstress en praktische tips voor een plan van aanpak. Algemeen werkdruk.
- *Website "Druk de Werkdruk"* van FNV-bondgenoten (vakbond). Algemeen werkdruk.
- *Arbo-catalogus Jeugdzorg:* Arbocatalogussen zijn Nederlandse instrumenten die ontwikkeld zijn door de sociale partners in verschillende sectoren. Een arbeidscatalogus voor een bepaalde sector bevat hulpmiddelen die organisaties uit de sector kunnen ondersteunen bij het werken aan een betere veiligheid, welzijn en gezondheid van de werknemers in de sector.

De arbocatalogus Jeugdzorg is ontwikkeld door FCB, een arbeidsmarktorganisatie van en voor werkgevers en werknemers in de sectoren Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang. De praktijkgids *Werkdruk en werkstress* gaat over werkdruk als belangrijke oorzaak van werkstress en heeft als doel praktische hulpmiddelen aan te reiken om in de sector Jeugdzorg effectief aan de slag te gaan.

De praktijkgids *Werkdruk en werkstress* bestaat uit drie onderdelen:

1. Begrippen en achtergronden;
  2. Werken aan minder werkdruk;
  3. Hulpmiddelen bij aanpak van werkdruk.
- 
1. De "Praktijkgids 1 - Begrippen en achtergronden" bevat achtergrondinformatie en een overzicht van begrippen gelinkt aan werkdruk en werkstress en gaat dieper in op de structurele aanpak van werkdruk en werkstress in een organisatie.  
De gids bevat een checklist met werkdruk- werkstresssignalen en een "quickscan werkdruk en werkstress" om op een snelle manier een zicht te krijgen op mogelijke werkdrukproblemen binnen de eigen organisatie.  
Naast de quickscan bevat de praktijkgids ook een uitgebreidere vragenlijst die dieper ingaat op volgende thema's:
    - de inhoud van het werk;
    - de werklast;
    - de regel mogelijkheden;
    - de contactmogelijkheden en stijl van leidinggeven;
    - emotionele belasting;
    - werk- en rusttijden;
    - monitoren en analyseren van werkdrukproblemen in de organisatie;
    - maatregelen en het beleid rond werkdruk in de organisatie.
  2. De "Praktijkgids 2 - Werken aan minder werkdruk" gaat dieper in op de structurele aanpak van werkdruk en werkstress. Dit verloopt via 8 praktijkregels die dieper ingaan op bovenstaande acht thema's van de uitgebreide vragenlijst.
  3. De "Praktijkgids 3 - Hulpmiddelen bij aanpak werkdruk" biedt een overzicht van mogelijke hulpmiddelen, maatregelen en interventies die leidinggevend, teams en HR-medewerkers zelf kunnen toepassen. Hoewel deze specifiek gericht zijn op de sector Jeugdzorg kunnen ze ook bruikbaar zijn en inspirerend werken voor andere sectoren.

# ***BIJLAGE V: “Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20”***

Bijlage bij LUIK III

<b>Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20</b>
--

- 1) Consumptiecheque 300 euro (+ 5% admin.kosten ) voor:
  - a. PC 330
  - b. PC 331
  - c. PC 318.02
  - d. PC 319.01
  - e. PC 327.01 \*
  - f. PC 329.01 \*
  
- 2) IF.IC structureel invoeren vanaf 1/1/2021, materieel zal dit ten laatste 1 juli structureel worden doorgevoerd op het loonbriefje, met een retroactieve correctie tot 1 januari, verder sectoraal te bepalen.\*\*
  - a) **PC 330:** Uitrol 100% geregionaliseerde sectoren (2021) volgens de timetable **in bijlage 1.**
    - i) Effectieve uitrol op 1 juli met retroactieve correctie voor de invoering van 100 % IF.IC vanaf 1 april 2021 voor allen die ingestapt zijn of nog zullen instappen in IF.IC. Dit houdt in dat IFEC 100 % wordt toegepast vanaf 1 april 2021
    - ii) Met een retroactieve correctie (als toeslag naar IF.IC) voor het 1ste kwartaal 2021 die gelijk is voor alle werknemers en wordt uitbetaald in januari 2021
    - iii) met een toeslag in het tweede kwartaal 2021 voor alle werknemers die niet in IF.IC stappen, een toeslag die gelijk is aan de toeslag uitbetaald aan alle werknemers in het eerste kwartaal
  
  - b) **PC 318, 319, 331:**
    - i) 1<sup>ste</sup> opstap ten laatste 1 juli bepaald op basis van de principes IF.IC
    - ii) Bedrag retroactieve correctie is geïndividualiseerd op basis van de effectieve opstap.
    - iii) De opstap is voor alle functies minimum 1,7%
    - iv) + Extra opstap voor de focusfuncties om hun gelijkwaardigheid na te streven met de renumeration geregionaliseerde sectoren in functie van de krapte op arbeidsmarkt. We aligneren ons voor wat betreft de technische berekeningswijze van de huidige opstap voor de focusfuncties op een barema voor een gelijkaardige functie van het geregionaliseerd loonhuis.

Met betrekking tot de technische berekeningswijze van de huidige opstap voor de focusfuncties wordt in dit kader gealigneerd met onderstaande barema's:

<b>FUNCTIE</b>	<b>Huidig Barema</b>	<b>Gealigneerd Barema loonhuis PC 330</b>
<b>PC 318.02</b>		
Verzorgende	B2bbis	cat 11
Logistiek (huishoudhulp)	B4	cat 5
Begeleidend personeel	B1bbis	cat 15
<b>PC 319.01</b>		
Begeleider klasse 1	B1c	cat 14
Begeleider klasse 2	B2a	cat 14B
Sociaal paramedisch	MV1	cat 14
Hoofdopvoeder	B1b	cat 15
Orthopedagoog	L1	cat 16
Opvoeder Groepschef	B1abis	cat hybrid ½ 15 en ½ 16
<b>PC 331</b>		
Kinderbegeleider	B2a	cat 11
Kinderverzorger (7 <sup>e</sup> jaar)	B2B	cat. 11
Diensthoofden	MV1bis (gezinsopvang)	cat 14
	B1b (groepsopvang)	cat 14
Verpleegkundige/staf	MV1	cat 14

- v) Met het oog op level playing field (rekening houdend oa met 13de maand en haard- en standplaatsvergoeding) en met het oog op harmonisering "loonvoorwaarden Vlaamse Via" en "loonvoorwaarden Geregionaliseerde sectoren" gaan we niet boven referentiebarema's geregionaliseerd loonhuis (behalve als dat een gevolg is van 1,7 % lineaire koopkrachtverhoging en/of verlenging van de loopbanen)

We baseren ons op gevalideerde cijfertabellen die door de administraties worden aangeleverd.

We zonderen een percentage (zie budgettabel) per PC af van het koopkrachtbudget af voor het aanleggen van een correctie reserve omwille van ontbrekende data voor

essentiële parameters en om fouten te herstellen die aan het licht komen bij de verdere uitwerking van de barema's.

De lonen van de andere functies en de focusfuncties die owv anciënniteit boven het gelinkt barema van het geregionaliseerd loonhuis uitkomen, stijgen degressief met de anciënniteit.

We verlengen binnen hetzelfde budget de loopbanen tot 35 jaar.

We bepalen een delta voor de focusfuncties, die delta kan verschillend zijn per sector en per functie. Hierbij houden we rekening met extra budget nodig voor onregelmatige prestaties.

We rollen in een technische WG alle barema's obv bovenstaande principes uit ism met de administraties. Deze werkgroep start op 5.01.2021 en rond zijn werkzaamheden af tegen uiterlijk 24.01.2021 en we delen de nieuwe barema's mee aan de VlaReg.

De sociale partners en de Vlaamse Regering bevestigen dat de bijkomende indirecte personeelskosten (personeelsforfait, factor conventioneel verlof en factor kwaliteitsverbetering), die inherent zijn aan de subsidiëring binnen de verschillende sectoren van paritair comité 319.01, zoals voorheen gedragen worden door de Vlaamse Regering buiten het in VIA6 voorziene budget voor koopkracht.

De sociale partners engageren zich om tegen uiterlijk 15 januari 2021 het luik koopkracht van de Gezondheidsinstellingen en -diensten (PC 331.00.20) verder te concretiseren. Een eigen benadering voor de GID is wenselijk omwille van hun specifieke achtergrond, o.a. omwille van de baremieke (in voorkomend geval wettelijke) vertreksituatie. Hiertoe worden de budgetten van de diverse subsectoren bepaald op basis van de algemene toekenningsprincipes.

- c) PC 327.01: in gezamenlijk overleg tussen de sociale partners worden de koopkrachtmaatregelen en kwaliteitsmaatregelen (kwaliteit, extra personeel en andere maatregelen) verder bepaald tegen 15 januari 2021.
  - d) PC 329.01: in gezamenlijk overleg tussen de sociale partners worden de koopkrachtmaatregelen en kwaliteitsmaatregelen (kwaliteit, extra personeel en andere maatregelen) verder bepaald tegen 15 januari 2021.
- 3) Daar waar nodig zal de Vlaamse Regering de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen. Bij de uitvoering van de maatregelen overeengekomen in dit sociaal akkoord, zullen de subsidiëeringsmechanisme rekening houden met de inflatie, de evolutie van de anciënniteit en de ontwikkeling van het aanbod vanaf 2021.

De sociale partners opereren binnen het budgettair kader dat voor VIA6 is vastgelegd.



- 4) 2023: Opmaak Vlaamse IF.IC definitief op basis van een uitgewerkt Vlaams loonhuis (de loonstudie gebeurt op basis van de in de sectorale cao's bepaalde barema's dd. 311220), rekening houdend met level playing field IF.IC geregionaliseerden en inkanteling structureel.

\* Nog in gezamenlijk overleg te bekijken tussen de sociale partners of deze mogelijkheid gebruikt worden

\*\* cijfers 2019 aanpassen aan evolutie Via parameters, o.a. index, uitbreiding VTE, anciënniteit en doorrekenen in budget

**5) Budget tabel Betrokken sectoren (exclusief 327.01, 329.01, Publieke sectoren: Totaal = 411.967.307)**

		318.02	319.01	330	331.00.10	331.00.20
Budget Koopkracht (24/11/20)		37.667.156	87.776.898	144.619.933	16.390.424	5.210.887
VTE	Q4/19	18.397	32.225	43.097	8.676	1.647
Delta		100%	42,15%	100%	*	pm
Correctie reserve		0,60%	0,85%		*	pm
Minimum opstap	1,70%				6.191.938	pm
Delta		32.614.659	66.106.258		*	
Correctie reserve		5.052.497	16.580.081 **		*	pm
Variabele prestaties			5.035.587			
VTE Focusfunctie		16.796	24.257		*	pm
VTE andere		1.601	7.968		*	pm
Consumptie Cheque 300 + adm kost 5%		5.795.055	10.150.875	13.575.555	2.732.940	518.805

\* Voor o.m. het bepalen van de delta en het aantal VTE in de focusfuncties ontbreken momenteel de essentiële data.

\*\* correctie: moet 16.635.053 zijn.

# BIJLAGE V.1: “Timetabel uitrol IF.IC PC 330 - bijlage 1 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20”

Bijlage 1 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20

## Uitrol IF.IC aan 100% in de private geregionaliseerde sectoren - Timetable

In 2019 ondertekenden de sociale partners in het Paritair Comité 330 een collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de nieuwe sectorale functieclassificatie voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De eerste fase (delta 18,25%) ging van start op 1 november 2019.

In kader van het voorakkoord VIA6 wordt de 100% uitrol van IF.IC in de private geregionaliseerde zorgsectoren voorzien, zodat de loon- en arbeidsvoorwaarden verbeteren en de organisaties binnen de geregionaliseerde sectoren aantrekkelijke werkgevers blijven. Hiervoor wordt een budget voorzien van 6% van de loonmassa vanaf januari 2021.

Binnen de vzw IF.IC en het PC 330 starten de sociale partners onmiddellijk met de voorbereiding van deze uitrol aan 100%. Deze voorbereiding omhelst de hierna volgende stappen:

Planning implementatie (IFIC 100% op 01/07/2021)	Januari			Februari							Maart							April							Mei							Juni							Juli						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30															
<b>ONDERHOUDSPROCEDURE</b>																																													
Goedkeuring van de wijziging van de nieuwe beschrijvingen door de Stuurgroep 330																																													
Goedkeuring van de onderhouden/nieuwe beschrijvingen in het PC 330																																													
Voorbereiding van cao "aangepaste classificatie" (en publicatie)																																													
Overleg transitie maatregelen binnen de Stuurgroep 330																																													
Redactie cao transitie maatregelen (en publicatie)																																													
Toepassing van de voorziene modaliteiten (vaststelling van het onderhoud op het terrein)																																													
Onderhouden/nieuwe beschrijvingen van toepassing voor de werknemers																																													
<b>PROCEDURE BAREMA'S</b>																																													
Algemene communicatie naar de werknemers: voorbereiding																																													
Algemene communicatie naar de werknemers: verzending																																													
Sociaal overleg: principes cao loonmodel IFIC 100% (o.m. referentiebarema's)																																													
Redactie cao loonmodel IFIC 100% (en publicatie)																																													
Voorbereiding excel werkgevertools aangepast door IFIC																																													
Voorbereiding online werknemertool aangepast door IFIC/Sumocoders																																													
Opleiding gebruik van de IFIC tool "individuele simulaties" (update)																																													
Voorbereiding individuele simulaties door de werkgevers																																													
Communicatie individuele simulaties aan de werknemers																																													
Baremieke keuze door de werknemer																																													
Inwerkingtreding van de nieuwe IFIC barema's 100%																																													
<b>MBE PALLIATIEVE ZORGEN</b>																																													
Algemene communicatie naar de werknemers: voorbereiding																																													
Algemene communicatie naar de werknemers: verzending																																													
Indienen loonrapportering bij IF.IC vzw																																													
Sociaal overleg: aanpassen cao procedures en cao loonmodel																																													
Voorbereiding excel werkgevertools aangepast door IFIC																																													
Voorbereiding online werknemertool aangepast door IFIC/Sumocoders																																													
Opleiding gebruik van de IFIC tool "individuele simulaties" (update)																																													
Voorbereiding individuele simulaties door de werkgevers																																													
Communicatie individuele simulaties aan de werknemers																																													
Baremieke keuze door de werknemer																																													
Indiening sectoraal beroep																																													
Kennisgeving advies sectoraal beroep																																													
Indiening intersectoraal beroep																																													
Kennisgeving advies intersectoraal beroep																																													
Inwerkingtreding van de nieuwe IFIC barema's 100%																																													

Deze voorbereidingen laten een effectieve betaling van de IF.IC doelbarema's toe vanaf het loon van de maand juli 2021. Het loon voor de periode januari tem juni 2021 wordt met terugwerkende kracht betaald aan de werknemers van deze sectoren.

**Een bijkomend woordje toelichting bij de drie stappen:**

1. Het afwerken van de onderhoudsprocedure (eerste fase) voorafgaandelijk aan volledige uitrol is wenselijk om een uniforme toepassing van de barema's voor aangepaste of nieuwe functies te garanderen. Een aantal voor de geregionaliseerde sectoren belangrijke functies worden vanaf 2021 *hetzij* toegevoegd zoals de ontbrekende functies mobiele team Geestelijke Gezondheidszorg, *hetzij* onderhouden zoals psychologen, zorgkundigen, audioloog en intercultureel bemiddelaar. Daarenboven moeten de sociale partners zich buigen over de wijze waarop de nieuwe of onderhouden functies aan de werknemers toegekend moeten worden (transitiemaatregelen): hoe gebeurt de toewijzing, vanaf wanneer gebeurt de toewijzing, ...?
2. De voorbereidingen op en het correct communiceren van de nieuwe barema's aan de werknemers vergt de nodige werkzaamheden. De juridische basis voor invoering van de barema's aan 100% gebeurt via het afsluiten van CAO's in het PC 330.

De vzw IF.IC moet de werkgevers- en werknemers online tools aanpassen en een aantal vormingssessies organiseren, samen met de sociale partners. Vervolgens ontvangen de werknemers die in 2019 niet zijn ingestapt in de eerste fase in een individueel schrijven een overzicht van hun huidige verloning en van hun mogelijke IF.IC verloning. Deze werknemers hebben conform de procedure de keuze om al dan niet in de IF.IC barema's in te stappen. Deze vergelijking is belangrijk omdat het IF.IC doelbarema ook premies incorporeert zoals de hard- of standplaatstoelage, de premie BBT/BBK, het functiecomplement, het functiesupplement en eventuele lokale collectieve voordelen.

Opdat de werknemer met alle kennis van zaken zijn/haar beslissing kan nemen, moet hij/zij weten wat het IF.IC doelbarema voor hem/haar bedraagt en omvat. De werknemers die in de eerste fase zijn ingestapt ontvangen een informatief document. Deze operatie moet afgerond zijn tegen eind juni zodat de nieuwe doelbarema's met het loon van de maand juli betaald kunnen worden aan de werknemers.

Deze periode moet aan de Vlaamse Regering ook toelaten de nodige reglementaire initiatieven te nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de 100% uitrol van IF.IC in de private geregionaliseerde zorgsectoren zodat de uitrol aan 100% van het loonmodel geen meerkost voor de instellingen/voorzieningen genereert, ongeacht het financieringssysteem.

3. De multidisciplinaire equipes palliatieve zorgen werden na VIA5 toegevoegd aan het toepassingsgebied van de geregionaliseerde sectoren wat betreft de invoering van IFIC. Deze organisaties hebben de afgelopen maanden hun IF.IC uitrol grondig voorbereid. Zij hebben de eerste zes maanden nodig om de uitrol aan te vatten en af te werken volgens de procedure die ook is toegepast in 2019 voor de geregionaliseerde sectoren. Zij moeten de functietoewijzingen nog bespreken met de vertegenwoordigers van werknemers, communiceren aan hun werknemers die vervolgens de mogelijkheid krijgen tegen de toewijzing beroep aan te tekenen, zowel lokaal als extern. De MBE beschikken op deze manier over zes maanden voor hun IF.IC uitrol, in vergelijking met de geregionaliseerde sectoren die over bij benadering 9 maanden beschikten.

# ***BIJLAGE V.2: “CAO betreffende de toekenning van consumptiecheques - bijlage 2 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20”***

Bijlage 2 bij Deelakkoord VIA6 - koopkracht private sectoren – 22/12/20

<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN ... 2021 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN CONSUMPTIECHEQUES</b>
---

## **Hoofdstuk 1. Voorwerp van de overeenkomst**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord VIA6 – Deelakkoord koopkracht private sectoren van 22 december 2020.

## **Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied**

### **Artikel 2**

*Aan te passen per pc: Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de ....*

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

## **Hoofdstuk 3. Onderwerp, toepassingsgebied en toekenningscriteria**

### **Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als onderwerp de uitzonderlijke en eenmalige toekenning van consumptiecheques.

Zij is gesloten in toepassing van artikel 19quinquies in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2020, gewijzigd bij de wet van 31 juli 2020 tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van de elektronische consumptiecheques en bij het koninklijk besluit van 28 december 2020 tot aanpassing van diverse bepalingen inzake sociale zekerheid en vrijwilligerswerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie.

De consumptiecheques bedoeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel.

#### **Artikel 4**

Voor de berekening van het bedrag van de consumptiecheques waarop een werknemer recht heeft, wordt de periode van 1 april 2020 tot en met 31 december 2020 als referentieperiode genomen. Het bedrag aan consumptiecheques wordt pro rata tewerkstellingstijd en pro rata tewerkstellingsperiode binnen deze referentieperiode berekend. Worden voor de toepassing van dit hoofdstuk met effectieve prestaties gelijkgesteld: de dagen van arbeidsonderbreking vermeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en de dagen van arbeidsonderbreking door tijdelijke werkloosheid.

#### **Artikel 5**

§ 1. De zichtwaarde van de consumptiecheque bedraagt maximum 10 euro per cheque.

§ 2. De eenmalige bijdrage van de werkgever bedraagt maximaal 300 euro voor de werknemers die een voltijdse contractuele tewerkstellingsbreuk hadden gedurende de volledige referentieperiode.

Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal cheques berekend pro rata hun contractuele tewerkstellingsbreuk.

§ 3. De consumptiecheques worden afgeleverd op naam van de werknemer en kunnen niet geheel of gedeeltelijk tegen contant geld worden ingewisseld.

§ 4. De consumptiecheques zijn geldig tot 31 december 2021 en kunnen slechts gebruikt worden in bedrijven uit sectoren voorzien in voornoemd koninklijk besluit.

§ 5. De consumptiecheques worden uitgereikt binnen de maand na ontvangst van de financiering vanuit het bevoegde fonds sociale maribel.

#### **Artikel 6**

§ 1. Deze consumptiecheques worden niet verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

§ 2. Indien echter op bedrijfsniveau al een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten met betrekking tot de toekenning van deze consumptiecheques, zoals omschreven in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen deze als een voorschot worden beschouwd. De ondertekenende partijen van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau gaan hierover desgevraagd met elkaar in dialoog zonder echter afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

#### **Artikel 7**

De werkgever stelt de medewerkers die op het moment van de uitbetaling van de consumptiecheques niet in meer in loondienst zijn bij de betrokken werkgever, in kennis van zijn/haar recht op de cheques. De werkgever bepaalt de modaliteiten waaronder deze zullen worden uitgereikt.

## **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

### **Artikel 8**

§ 1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2020 en wordt gesloten voor een vaste periode die eindigt op 31 december 2021, zonder stilzwijgende verlenging. Voor zover nodig komen de ondertekenende partijen overeen dat, overeenkomstig artikel 23 van de wet van 5 december 1968, de individuele normatieve bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zullen worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers.

§ 2. De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat het eenmalige voordeel bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vooraf en volledig door het bevoegde fonds sociale maribel zal worden gefinancierd.

### **Artikel 9**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

# **BIJLAGE VI: “Deelakkoord VIA6 - koopkracht publieke sectoren – 22/12/20”**

Bijlage bij LUIK III

<b>DEELAKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS VAN DE PUBLIEKE SECTOR OVER DE AANWENDING VAN DE MIDDELEN KOOPKRACHT VIA6 ZOALS GOEDGEKEURD OP COMITE C1 VAN 23.12.2020</b>
---

De sociale partners, met name

ACV Openbare Diensten  
ACOD  
VSOA

als vertegenwoordigers van de werknemers

en

VVSG vzw

als vertegenwoordiger van de werkgevers

hebben op datum van 23 december 2020 op het comité C1 een akkoord bereikt over de aanwending van de middelen koopkracht overeenkomstig het voorakkoord dat op 24 november 2020 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering, de vakbonden en de werkgeversfederaties in het kader van VIA6.

Dit akkoord stemt overeen met het deelakkoord dat op 22 december 2020 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd met het oog op uitvoering vanaf 1 januari 2021.

## **DRINGENDE MAATREGELEN KOOPKRACHT**

1. Aan alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord vallen wordt een recurrente koopkrachtverhoging toegekend. Dit gebeurt door een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021 en wel op de volgende wijze:
  - Voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
  - Voor het overige personeel van de lokale besturen dat onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord valt: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris.

De verhogingen mogen in het totaal nooit leiden tot een eindejaarstoelage die hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris.

2. Aan de personeelsleden van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg en aan de personeelsleden van voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband, wordt bovendien een onmiddellijke eenmalige koopkrachtverhoging toegekend.

Voor deze personeelsleden wordt de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2020 reeds verhoogd op de wijze bepaald onder punt 1, nl.:

- voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
- voor het personeel van de voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%.

In dat geval zal het supplement op de eindejaarstoelage 2020 in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald worden maar moet het beschouwd worden als deel uitmakend van de eindejaarstoelage 2020. De referentieperiode voor het supplement is dezelfde als voor de eindejaarstoelage 2020.

## **MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN EN IMPLEMENTATIE VAN HET IFIC-MODEL**

De sociale partners bevestigen dat zij spoedig werk zullen maken van de implementatie van een voor de publieke sector aangepast IFIC-model. Volgende uitgangspunten staan daarbij centraal:

- Onderstaande uitgangspunten hebben tot doel de implementatie van IFIC te bevorderen en mogen deze niet hypothekeren.
- Doordat er voor de publieke socio-culturele sector reeds dringende en recurrente koopkrachtverhogingen werden uitgewerkt onder het luik “dringende maatregelen koopkracht” ten bedrage van 1,1% en het voorziene budget voor die sector beperkt is tot 1,1% kunnen voor die sector geen andere bijkomende koopkrachtmaatregelen worden genomen. Bovendien vallen ze buiten de scope van IFIC gezien de uitkanteling van die sector in VIA7.
- Ongeacht de vorm en de modaliteiten van het IFIC-model publieke sector zullen alle personeelsleden die op het moment van de implementatiedatum van het IFIC-model in dienst zijn, de vrije keuze hebben om al dan niet in te stappen in het IFIC-model. Indien de keuze om in te stappen in het IFIC-model door het personeelslid wordt gemaakt, is die definitief. Voor zij die niet instappen, wordt met de sociale partners nagegaan of er nog op een later moment kan worden ingestapt. De beslissing rond een volgende instapmogelijkheid moet genomen worden vóór de operationele fase van IFIC. Mocht een bepaalde functie ten gevolge van een onderhoudsprocedure door IFIC in een



hogere categorie worden ingeschaald, krijgen de betrokken personeelsleden die niet instapten opnieuw de keuze om in te stappen.

- De nieuwe werknemers die een functie zullen uitoefenen die in het IFIC-model publieke sector werd geïmplementeerd, worden verplicht in de doelbarema's van IFIC ingeschaald.
- Alle personeelsleden uit het toepassingsgebied van VIA6, hebben verwachtingen bij de koopkrachtmaatregelen. Daar staat tegenover dat voor heel wat personeelsleden de IFIC-doelbarema's geen enkel financieel voordeel zal opleveren. Voor die personeelsleden kan bovenop de voormelde dringende koopkrachtmaatregelen een compensatie worden voorzien rekening houdende met de beschikbare budgettaire ruimte van het koopkrachtbudget. De modaliteiten van dergelijke compensatie worden tussen de sociale partners uitgewerkt.
- De snelheid waarmee het IFIC-model kan worden geïmplementeerd, is verschillend tussen de geregionaliseerde sectoren ouderenzorg, de PVT en de klassieke VIA-diensten.
- Er wordt onmiddellijk na goedkeuring van huidig akkoord door de Vlaamse regering overgegaan tot de oprichting van een stuurgroep "implementatie IFIC-model in de Vlaams gesubsidieerde publieke zorg- en welzijnssector" in samenwerking met de vzw IFIC. De stuurgroep is paritair samengesteld met vertegenwoordigers van de vakbonden die de publieke sector vertegenwoordigen en de vertegenwoordigers van de werkgevers van de publieke zorg- en welzijnsinstellingen. Het aantal leden van de stuurgroep bedraagt 12 (6 leden voor de vakbonden en 6 leden voor de vertegenwoordigers van de werkgevers). De vzw IFIC begeleidt de stuurgroep. Er wordt samen met de vzw IFIC nagegaan welke budgetten er nodig zijn om de werking van de stuurgroep te verzekeren en de IFIC-implementatie voor te bereiden.

### ***Geregionaliseerde sectoren in de ouderenzorg***

Alle gegevens met betrekking tot de barema's Kelchtermans en de doelbarema's van IFIC voor de geregionaliseerde sectoren zijn voorhanden zodat de vergelijkingen tussen die barema's op korte termijn kunnen worden gemaakt.

Vóór 31 januari 2021 zal er in samenwerking met de vzw IFIC een vergelijking worden gemaakt tussen de huidige barema's Kelchtermans en de IFIC-doelbarema's voor de meest voorkomende functies (zie voorlopige lijst als bijlage 1) in de gefederaliseerde sectoren in de ouderenzorg.

Het IFIC-model voor het PC 330 bestaat uit volgende "departementen":

- Verpleging en verzorging
- Medisch-technisch & apotheek (niet relevant voor de ouderenzorg)
- Paramedisch
- Psycho-sociaal
- Hotel, logistiek en techniek

- Administratie

Voor het departement administratie worden slechts de barema's van een beperkt aantal functies vergeleken om na te gaan of een implementatie van het departement in IFIC relevant is.

De vergelijking tussen het huidige barema en het IFIC-barema gebeurt per IFIC-functie op basis van de volledige loopbaan (45 jaar).

De vergelijking kan volgende resultaten opleveren:

#### MOGELIJKHEID 1

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan voordeliger dan het huidige barema Kelchtermans.

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk, barema is bij aanvang van de loopbaan gelijk/positief -> automatische implementatie van de functie (met automatische implementatie wordt bedoeld dat hiervan niet kan worden afgeweken, maar de berekening moet gevalideerd worden door de stuurgroep).
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk maar het IFIC-barema is bij aanvang negatief -> afwijkingsniveau bij aanvang loopbaan bekijken en afwegen ten overstaan van de volledige loopbaan (waarschijnlijk zeer uitzonderlijke situaties)

#### MOGELIJKHEID 2

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan nadeliger dan het huidige barema

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema meer dan 5% negatief én bij het begin van de loopbaan ook negatief -> geen automatische implementatie – functie wordt bevroren – in een latere fase te bekijken en na te gaan of er zich in de private sector analoge situaties hebben voorgedaan.
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema tussen 1% en 5% negatief maar de eerste vijftien jaar van de loopbaan zijn positief -> implementatie wordt overwogen en het voordeel van het begin van de loopbaan wordt afgewogen tegenover het nadeel over de ganse loopbaan.
- Volledige loopbaan is het IFIC-barema minder dan 1% negatief -> wordt beschouwd als positief (zie regels bij mogelijkheid 1) en deze functies worden in principe geïmplementeerd.

Van zodra bovenstaande analyse is gemaakt, wordt vastgelegd welke functies in het IFIC-model worden geïmplementeerd, gekoppeld aan het IFIC-doelbarema. De sociale partners kunnen daarbij voorrang geven aan bepaalde departementen.

Het is de bedoeling dat alle functies meegenomen worden in het IFIC-model maar voor sommige functies zullen indien nodig overgangsmatregelen worden uitgewerkt gelet op verschillen publiek – privaat die historisch zijn gegroeid.

Nadat de beslissing genomen is over de te implementeren functies in het IFIC-model publieke sector moet rekening worden gehouden met minstens een periode van negen maanden die nodig is om de implementatie op het terrein voor te bereiden en IFIC operationeel te maken. De streefdatum voor de implementatie van de vastgelegde functies wordt bepaald op 1 oktober 2021, waarbij kan worden beslist om de IFIC-barema's met terugwerkende te laten ingaan op 1 juli 2021.

### ***Nieuwe medewerkers***

De implementatie van de doelbarema's van de in het IFIC-model publieke sector is verplicht voor de nieuwe medewerkers die vanaf de effectieve implementatie in dienst komen. Om te vermijden dat nieuwe medewerkers niet meer kiezen voor de publieke sector omdat de beginbarema's in het IFIC-model significant hoger zijn dan de in de publieke sector toegepaste barema's wordt er vóór 31 maart 2021 tussen de sociale partners een akkoord gesloten waarbij maatregelen worden voorgesteld om vanaf 1 juli 2021 bepaalde verschillen weg te werken. Minstens volgende functies en/of schalen maken het voorwerp uit van de bespreking:

De schaal E1-E2-E3 die over de ganse loopbaan lager is dan de IFIC-schaal voor categorie 4.

De HBO5-verpleegkundigen die thans in de schaal C3-C4 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14B.

De bachelors verpleegkunde die thans in de schaal BV1-BV2-BV3 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14.

Onderzoek naar de invoering van een tijdelijk barema voor de zorgkundigen dat bij aanvang van de loopbaan beter aansluit bij de IFIC-schaal categorie 11.

### ***Geregionaliseerde sectoren – PVT***

- Binnen de publieke sector zijn er enkel PVT-bedden in het OPZ Geel en OPZ Rekem (uitgebaat door de Vlaamse overheid). De PVT's zijn volledig verweven met het psychiatrisch ziekenhuis. Ook de PVT-functies kunnen gedeeltelijk geïmplementeerd worden in het IFIC-model. Gezien de grote verwevenheid met de functies van het psychiatrisch ziekenhuis, volgen zij best de bepalingen van het federale IFIC-model voor de ziekenhuizen.
- Ook de personeelsleden van de PVT-afdelingen moeten, in afwachting van een implementatie van IFIC en gebeurlijke compensatiemaatregelen, kunnen genieten van dringende koopkrachtmaatregelen.
- Vandaar dat de sociale partners overeenkomen om de middelen die bestemd zijn voor koopkracht voor de personeelsleden van de PVT's van Geel en Rekem voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 te isoleren en ter beschikking te stellen voor maatregelen koopkracht na lokaal overleg en protocol in sectorcomité XVIII. Er dient desbetreffend vóór 31 januari 2021 een protocol te worden afgesloten.

### ***Andere geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 januari 2021 wordt een lijst opgemaakt van de instellingen die onder het toepassingsgebied VIA6 vallen maar niet behoren tot voornoemde geregionaliseerde sectoren maar wel vóór de zesde staatshervorming behoorden tot de bevoegdheid van de federale overheid (de voormalige federale gezondheidssectoren). Met een afzonderlijk akkoord worden vóór 31 maart 2021 maatregelen uitgewerkt die gelijkaardig zijn met de bepalingen van het huidig akkoord.

### ***Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot IFIC voor de geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 maart 2021 zal worden berekend welke de budgettaire impact is van een implementatie van voornoemde barema's op het budget koopkracht. Afhankelijk daarvan zal worden nagegaan of de

doelbarema's volledig kunnen worden geïmplementeerd of dat er moet gewerkt worden met een delta (X % van het IFIC-doelbarema) en/of dat er prioriteiten moeten worden vastgelegd tussen de verschillende departementen.

### ***Klassieke VIA-sectoren***

Voor de klassieke VIA-sectoren wensen de sociale partners zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing. De publieke sector heeft in het kader van VIA4 meegewerkt aan de functiebeschrijvingen en de weging van de functies voor de klassieke VIA-sectoren. De procedure om te komen tot een loonhuis (voor die functies die voorkomen in de publieke sector) wordt door de private en de publieke sector samen uitgewerkt.

De oefening voor de publieke sector in de klassieke VIA-sectoren is minder complex dan die van de private sector omdat de publieke sector enkel actief is – enkele uitzonderingen niet te na gesproken – in de lokale dienstencentra, diensten voor gezinszorg, kinderopvang en in mindere mate in de jeugdhulp en de gehandicaptensector.

- Zoals hierboven al aangehaald, wordt de socio-culturele sector hier buiten de scope gehouden gelet op de uitkanteling die is voorzien in VIA7. In afwachting van de uitwerking van het loonhuis voor de klassieke VIA-sectoren nemen de sociale partners op korte termijn volgende maatregelen:
  - **Kindbegeleiders**  
Kindbegeleiders worden in de publieke sector op een heel verschillende manier verlonen niettegenstaande zij op het terrein hetzelfde werk verrichten. Dergelijke ongelijke situatie is niet langer aanvaardbaar. De sociale partners vragen dat de Vlaamse regering vóór 1 juli 2021 na akkoord van de sociale partners de nodige wettelijke initiatieven neemt om de barema's van de kindbegeleider in de publieke sector op elkaar af te stemmen en een barema in te voeren dat nauw aansluit met een barema op niveau C. Er wordt nagegaan op welke manier aan de besturen met de beschikbare VIA-middelen een compensatie kan worden gegeven.
  - **Verzorgenden en zorgkundigen in de gezinszorg**  
De sociale partners zijn het eens dat in de geest van het IFIC-model er geen ongelijke behandeling kan zijn tussen de verzorgenden en de zorgkundigen in de gezinszorg, die in de praktijk hetzelfde werk verrichten. De invoering van een voorlopige nieuwe loonschaal dringt zich dan ook op in de gezinszorg. De sociale partners wensen vanaf 1 juli 2021 de verzorgenden en zorgkundigen van de thuiszorg minstens te verlonen in de IFIC-schaal categorie 11.  
Voor de personeelsleden van de aanvullende thuiszorg die vergoed worden op E1-E2-E3 wordt vanaf 1 juli 2021 een nieuwe schaal ingevoerd die overeenkomt met de IFIC-schaal categorie 4.

### ***Onthaalouders sui generis***

Het koopkrachtbudget dat voorzien is in het voorakkoord VIA6 werd niet uitgesplitst tussen de publieke en de private sector. De koopkrachtmaatregelen zullen in gezamenlijk akkoord met de private sector worden uitgewerkt.

### **Rapportage**

De sociale partners engageren zich om aan de Vlaamse Regering de vooruitgang en de stand van zaken periodiek te rapporteren en hun achterban ook van deze stand van zaken op de hoogte te houden en hen actief te informeren.

### **SLOTBESCHOUWINGEN**

Met bovenstaande akkoord tussen de sociale partners wordt volledig ingegaan op de voorwaarden die door de Vlaamse regering werden gesteld met betrekking tot de maatregelen koopkracht en de implementatie van het IFIC-model voor de publieke sector, weliswaar rekening houdende met de specificiteit van de publieke sector.

Het spreekt voor zich dat de maatregelen op korte, middellange en lange termijn significant zijn voor het personeel van de openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen. Huidig akkoord tussen de sociale partners creëert daarvoor bij het personeel een draagvlak waardoor het mogelijk wordt om op korte termijn de nodige en noodzakelijke beslissingen te nemen.

Uiteraard zal een en ander verder het voorwerp moeten uitmaken van onderhandeling/overleg in de bevoegde onderhandelingscomité 's (vooral C1) wat zal resulteren in een protocol of advies.

In heel wat gevallen zullen er ook wijzigingen nodig zijn van de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen. Meestal zal dat kunnen bij Besluit van de Vlaamse Regering. De sociale partners rekenen dan ook op een volledige medewerking van de Vlaamse regering zodat akkoorden, adviezen en protocollen ook afdwingbaar kunnen worden gemaakt.

De sociale partners opereren binnen het budgettair kader dat voor VIA6 is vastgelegd

Brussel, 23 december 2020.

Namens de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Namens de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie

# ***BIJLAGE VII: “Deelakkoord VIA6 – Aanwending middelen voor koopkracht en kwaliteit binnen PC 327.01 – 15/01/21”***

Bijlage bij LUIK III

<b>DEELAKKOORD IN UITVOERING VAN HET VOORAKKOORD VAN 24 NOVEMBER 2020 VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN BINNEN PC 327.01 VOOR DE PERIODE 2021-2025</b>
--

## **DEELAKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS OVER DE AANWENDING VAN DE MIDDELEN VOOR KOOPKRACHT EN KWALITEIT**

De sociale partners, met name

- ACV bouw - industrie & energie en ACV Puls
- ABVV Algemene Centrale;

als vertegenwoordigers van de werknemers,

en

- Groep Maatwerk vzw;
- HERW!N vzw;

als vertegenwoordigers van de werkgevers

hebben op datum van 15/01/2021 een akkoord bereikt over de aanwending van de middelen voor koopkracht en kwaliteit overeenkomstig het voorakkoord dat op 24 november 2020 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de vakbonden en de werkgeversfederaties in het kader van VIA6.

De sociale partners wensen dit deelakkoord voor te leggen aan de Vlaamse Regering met het oog op uitvoering vanaf 1 januari 2021.

### **1. Toepassingsgebied**

Dit deelakkoord is van toepassing op de Vlaamse sector van

- de beschutte werkplaatsen;
- de sociale werkplaatsen;
- de maatwerkbedrijven, die behoren tot PC 327.01.

## 2. Algemene principes

Ondertekenende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord ter goeder trouw uitvoeren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) binnen de respectievelijke paritaire comités of protocolakkoorden. Voor deze CAO's zal de algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Ondertekenende partijen verklaren dat, als de Vlaamse Regering de subsidiëring van loonkostelementen toekent in het kader van dit VIA-akkoord, die voordelen ook effectief aan het personeel zullen worden toegekend.

De partijen verklaren zich akkoord dat de sectorale maatregelen in dit deelakkoord rekening houden met de in het voormelde voorakkoord verankerde afspraken.

De partijen verklaren dat de afgesproken koopkracht-, kwaliteits- en andere maatregelen niet in tegenspraak zijn met de uiteindelijke uitrol van IFIC. Via deze maatregelen worden onder meer stappen gezet in de harmonisatie tussen beschutte en sociale werkplaatsen, wordt de invoering van IFIC voorbereid, wordt ingezet op digitalisering in de maatwerkbedrijven, op de creatie van bijkomende tewerkstelling, op duurzaam werkgeverschap en op werkbaar en wendbaar werk.

De ondertekende partijen verklaren dat zij onderhavig deelakkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren en de sociale vrede bewaren.

## 3. Budgettair kader

Het totale pakket aan maatregelen bedraagt:

- Een recurrent budget voor koopkrachtmaatregelen ten bedrage van 8,1 miljoen euro;
- Een recurrent budget van 6,6 miljoen euro voor kwaliteits- en andere maatregelen;
- Een eenmalig budget van 12 miljoen euro voor kwaliteits- en andere maatregelen.

De partijen nemen akte dat bij de uitvoering van de structurele maatregelen overeengekomen in dit akkoord de overheid zal rekening houden met de inflatie en het uitbreidingsbeleid.

Budget	
Koopkracht (1,1%)	8 128 249 euro
Recurrent budget kwaliteit e.a.	6 616 406 euro
Eenmalig budget kwaliteit e.a.	12 000 000 euro

Bij de uitvoering van dit akkoord zal rekening worden gehouden met de regelgeving inzake het maatwerkdecreet.

VIA6 bevat een inschatting van de koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen op het maatwerkbudget. De manier waarop dit wordt opgevolgd en beheerd in de looptijd van VIA6 wordt verder afgesproken tussen de sociale partners en de Vlaamse regering. Het kan een optie zijn om het resterende saldo van het koopkrachtbudget voor de sociale economie vervolgens te storten in het Fonds voor Bestaanszekerheid, dat dan weer kan worden aangewend worden voor de afgesproken koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen.

De partijen handelen binnen het budgettair kader dat voor VIA6 is vastgelegd.

#### 4. Koopkracht

##### *Doelgroepwerknemers*

In uitvoering van het IFIC-akkoord doelgroepwerknemers van 2/4/2019 wordt een sectorspecifieke anciënniteitsregeling voor de doelgroepwerknemers uitgewerkt. Concreet worden in het kader van VIA6 volgende afspraken gemaakt:

- Vanaf 1 januari 2021 wordt een toeslag voorzien vanaf 4 jaar sectoranciënniteit. Deze anciënniteitstoeslag neemt de vorm aan van een uurloontoeslag en bedraagt 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021). De eindejaarspremie blijft evenwel berekend worden op het basisuurloon met uitsluiting van deze toeslag.
- Vanaf 1 januari 2023 wordt een bijkomende gelijkaardige anciënniteitstoeslag voorzien vanaf 8 jaar anciënniteit. De omvang van deze toeslag, die maximaal 0,2037 euro (te indexeren op basis van januari 2021) bedraagt, wordt berekend door het op basis van de loonnorm 2023-2024 toegekende bijkomende koopkrachtbudget doelgroepwerknemers te delen door het aantal VTE's die in aanmerking komen voor deze toeslag. Mocht er nog een resterend koopkrachtbudget zijn, dan wordt dit ingezet voor een eerste opstap binnen IFIC, dat vanaf 2023 wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren.

##### *Omkaderingspersoneel*

Voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) in de voormalige beschutte werkplaatsen wordt vanaf 1/1/2021 de septemberpremie als volgt verhoogd voor werknemers die behoren tot de categorieën 2, 3, 4 en 5 volgens de CAO van 21/11/1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling:

- een vast geïndexeerd bedrag van 1 297,92 euro (te indexeren op basis van januari 2021);
- een variabel gedeelte van 2,33% van het geïndexeerd brutojaarloon (zoals gedefinieerd in de sectorale regeling).

Het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) van de voormalige sociale werkplaatsen dat is tewerkgesteld in de categorieën 3, 4 of 5, zoals omschreven in de CAO van 26/02/2002 betreffende de lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen, heeft vanaf 2021 recht op een jaarlijkse premie van 513 euro betaalbaar in september. De premie zal in verhouding staan tot de effectieve prestaties en gelijkstellingen, in overeenstemming met de CAO septemberpremie.

Bovenstaande premies maken deel uit van het jaarloon en zullen als zodanig ook verrekend worden in het startbarema bij de uitrol van IFIC voor het PC 327.01. De premies worden in 2021 zo verhoogd/toegekend dat de lagere anciënniteitsschalen proportioneel de grootste stap voorwaarts zetten. Op deze manier werken we toe naar één van de gedeelde uitgangspunten van het toekomstig IFIC-loonhuis.

Zowel voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) van de voormalige beschutte werkplaatsen als van de voormalige sociale werkplaatsen zal het koopkrachtbudget 2023 worden ingezet binnen IFIC, dat toekomstig (vanaf 2023) wordt geïmplementeerd in de Vlaamse Social Profit sectoren. Er zal met name een eerste opstap (delta) richting het doelbarema mee worden gesubsidieerd.



PC 327.01 overzicht budget koopkrachtmaatregelen			
Maatregel	Totaal	Budget BW	Budget SW
Anciënniteitsverhoging DGWN vanaf 4 jaar anciënniteit	5 184 486 euro	5 184 485,91 euro	
Verhoging septemberpremie kader BW, barema 2 tot 5	1 978 028 euro	1 978 028,07 euro	
Forfaitaire premie kader SW looncategorie 3,4 en 5	965 735 euro		965 735,01 euro
<b>Totaal</b>	<b>8 128 249 euro</b>		

## 5. Kwaliteits- en andere maatregelen

De afgesproken recurrente en éénmalige sectorale kwaliteits- en andere maatregelen houden hierbij rekening met het maatwerkdecreet en de Europese regels inzake staatsteun en mogen niet in tegenspraak zijn met de verdere uitrol van IFIC.

De partijen verklaren dat er stappen worden gezet in de **harmonisatie** tussen beschutte en sociale werkplaatsen, de uitrol van IFIC binnen de sector, **naar digitalisering en technologische evoluties** als assistieve technologie voor de tewerkstelling van de doelgroep en de versterking van digitale vaardigheden van de werknemers, naar digitale transformatie van bedrijfsorganisatie- en processen, naar **creatie van bijkomende tewerkstelling**, naar **duurzaam werkgeverschap**, werkbaar en wendbaar werk en innovatie binnen de maatwerkbedrijven.

De partijen gaan ermee akkoord dat het **uitbreidingsbeleid van het contingent** maatwerk conform het maatwerkdecreet ten goede zal komen van die maatwerkbedrijven die hun contingent zo goed als ingevuld hebben en stemmen anderzijds in met een verdelingsmechanisme waarbij de grootte van de organisatie mee de omvang van de uitbreiding bepaalt en dit in tripartite overlegd.

PC 327.01 overzicht budget recurrente kwaliteits- en andere maatregelen			
Maatregel		Budget BW	Budget SW
Harmonisatie Mobiliteit	1 039 556 euro	768 098,80 euro	271 457,26 euro
Uitbreidingsbeleid	1 100 000 euro	1 100 000,00 euro	
Digitalisering	1 606 277 euro	1 202 662,50 euro	403 614,75 euro
Duurzaam werkgeverschap	2 870 573 euro	2 149 274,12 euro	721 298,57 euro
<b>Totaal</b>	<b>6 616 406 euro</b>		

<b>PC 327.01 overzicht budget eenmalige kwaliteits- en andere maatregelen</b>			
<b>Maatregel</b>		<b>Budget BW</b>	<b>Budget SW</b>
IFIC	1 285 022 euro	962 130,00 euro	322 891,80 euro
Duurzaam werkgeverschap	7 233 843 euro	7 233 843,17 euro	
Professionalisering	1 563 443 euro	1 170 591,50 euro	392 851,69 euro
Harmonisatie Mobiliteit	1 444 073 euro	1 081 215,70 euro	362 857,08 euro
Intersectorale marge	473 619 euro	354 611,19 euro	119 007,87 euro
<b>Totaal</b>	12 000 000 euro		

De partijen nemen akte van het feit de Vlaamse Regering zich engageert, in het kader van digitalisering en de digitale transformatie, om de maatwerksector verder te versterken en te ondersteunen via de Vlaamse en Europese relancemaatregelen zoals het plan 'Vlaamse Veerkracht', het VESOC-akkoord 'Alle Hens aan Dek', Europese relancemaatregelen.

Brussel DATUM

Ondertekenende partijen

De sociale partners, met name

- ACV bouw - industrie & energie en ACV Puls
- ABVV Algemene Centrale;

als vertegenwoordigers van de werknemers,

en

- Groep Maatwerk vzw;
- HERW!N vzw;

als vertegenwoordigers van de werkgevers.

## ***BIJLAGE VIII: “Algemene principes met betrekking tot de functieclassificatie IFIC en de ontwikkeling van het loonhuis”***

Bijlage bij LUIK III

<b>Algemene principes met betrekking tot de functieclassificatie IFIC en de ontwikkeling van het loonhuis</b>
---

Om tot een kwaliteitsvolle functieclassificatie en loonhuis te komen moeten alle voorziene stappen in de procedure volwaardig uitgevoerd worden. De testfase dient op een grondige manier te verlopen opdat nadien alle medewerkers op het terrein zich in de hun toegewezen functie herkennen en het systeem voldoende gedragen is. Indien uit de testfase blijkt dat functiebeschrijvingen moeten gewijzigd worden, of indien functiebeschrijvingen ontbreken dan moet daar de nodige tijd aan gespendeerd worden. Voor wat de opleiding van de organisaties die betrokken zijn bij de testfase, kunnen we vandaag sneller werken dan voorzien door de opleiding on-line aan te bieden, aangevuld met een webinar in plaats van het plannen van live-opleidingen.

De opmaak van het VIA-loonhuis kan pas starten op het moment dat de loonstudie, op basis van de gerapporteerde loongegevens uit de testfase, is afgerond. Deze loongegevens hebben betrekking op de bij sectorale cao bepaalde lonen van toepassing op datum van 31 december 2020.

De analyse van de loonstudie kan afgewerkt zijn tegen eind december 2021. Tegen juni '22 kan een loonhuis goedgekeurd zijn en kan een kostprijs berekend worden. De procedure voor te herziene of bijkomende functies kan afgerond worden april '23. In september '23 kan de implementatie gebeuren in de organisaties. (zie bijlage “nota planning en aanpak VIA6” van ific)

We streven naar een aangepast loonhuis voor de hele Vlaamse klassieke social profit, met aandacht voor mogelijke differentiatie. Dit loonhuis heeft als ultiem doel een evenwichtig loonmodel tot stand te brengen dat streeft naar harmonisering waarbij functie-inhoud en -zwaarte bepalend zijn voor de verloning van de verschillende functies. Het loonhuis heeft niet als primair doel een koopkrachtverhoging voor elke medewerker door te voeren.

### **We vertrekken bij het opmaken van een nieuwe loonhuis vanuit volgende uitgangsprincipes:**

*Level playing field tussen federaal, geregionaliseerde en Vlaamse sectoren*

We stemmen de loonhuizen van de federale, geregionaliseerde en andere VIA-sectoren maximaal op elkaar af waardoor gelijkwaardige functies op een gelijkwaardige manier verloned worden.

*Verloning op basis van functies*

“Gelijk loon voor gelijk werk”: dit is de hoofdlijn waarop de nieuwe functieclassificatie rust. Het is dus de inhoud van elk van de functies, grondig onderzocht op basis van de zes wegingscriteria, die de categorie bepaalt waarin elke functie is geordend, en het barema dat er aan verbonden is. Dit principe markeert de overgang van een verloningssysteem dat in sommige sectoren in belangrijke mate gebaseerd is op diploma's naar een systeem dat hoofdzakelijk gebaseerd is op de inhoud van de uitgeoefende functie.

### *Hogere aanvangslonen*

Met het nieuwe loonmodel willen de sociale partners barema's bepalen die aantrekkelijker zijn bij aanvangsanciënniteit, maar ook op algemene wijze over het geheel van het eerste deel van de carrière. Hiermee willen we attractief zijn naar jonge instromers in de sector.

### *Degressieve percentuele stijgingen gerelateerd aan de baremieke anciënniteit*

In het nieuwe loonmodel wordt het principe van anciënniteitsgebonden verhogingen behouden maar deze zijn degressief, dit wilt zeggen dat het verhogingspercentage jaarlijks globaal vermindert doorheen de jaren

### *Systematische spanning tussen de barema's*

Inconsistentie van de spanning tussen doelbarema's en kruising van doelbarema's moet vermeden worden

### *Maximale diagonale spanning*

De maximale diagonale spanning wordt vastgelegd door de sociale partners. Onder maximale diagonale spanning verstaat men het verschil tussen het maandloon in de laagste baremieke schaal aan aanvangsanciënniteit, en het maandloon in de hoogste baremieke schaal van het systeem op de hoogste anciënniteit.

### *De verticale loonspanning (het verschil tussen het loon in het begin en op het einde van het barema) verhoogt naargelang de gemiddelde studieduur per categorie*

Het feit dat de verticale baremieke spanning steeds groter wordt naarmate men stijgt in de looncategorieën, dient als compensatie voor het gemiddeld hoger aantal jaren dat werknemers uit deze categorieën aan hun studie hebben besteed, jaren gedurende dewelke ze geen inkomen vergaren.

### *Integratie van vergoedingen, complementen en toeslagen*

Het nieuwe loonmodel wordt opgevat als een "geïntegreerd" model, dit wil zeggen een model waarin het barema de minimale maandelijks sectorale verloning bepaalt van de werknemer voor de functie die hij uitoefent, waarbij naast de loonschaal, de haard- of standplaatsvergoeding, in het barema geïntegreerd wordt.

### *Evolutie van alle barema's op hetzelfde aantal anciënniteitsjaren*

De huidige barema's evolueren volgens een aantal baremieke anciënniteitsjaren dat varieert naargelang de loonschaal.

In het nieuwe loonmodel evolueren alle doelbarema's tot 35 jaar anciënniteit. Na 35 jaar is er geen verdere evolutie. Met deze keuze willen de sociale partners naar een grotere harmonisatie gaan, maar ook, in de huidige context van de verlenging van de loopbanen, aan de werknemers een perspectief bieden op geldelijke evolutie binnen een langere tijdsperiode.

*Conform het akkoord van 2 april 2019 wordt er een gedifferentieerd model uitgewerkt voor de doelgroepwerknemers (maatwerk en LDE).*