

**VIJFDE VLAAMS INTERSECTORAAL**  
**AKKOORD VAN 8 JUNI 2018**  
**VOOR DE SOCIAL/NON PROFITSECTOREN**  
**VOOR DE PERIODE 2018-2020**

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 8 juni 2018 het hiernavolgend vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/-non profitsectoren (VIA5) voor de periode 2018 tot 2020 voor de werknemers binnen de private en publieke sector gesloten.

De werknemersvertegenwoordiging

De werkgeversvertegenwoordiging

Namens de Vlaams Regering

## Inhoud VIA 5

### INLEIDING

1. Context .....	6
2. Toepassingsgebied .....	6
3. Algemene principes .....	7
4. Budgettair kader .....	7
5. Geldingsduur van dit akkoord .....	8

### DEEL I. KOOPKRACHTMAATREGELEN

1.1. Koopkrachtmaatregelen in de private sectoren.....	10
1.1.1. Versterken en vrijwaren tweede pensioenpijler .....	11
A. Overheidsdotaties .....	11
B. Werkgeversbijdrage pensioenfonds.....	12
C. Structuur van de pensioenfondsen .....	12
1.1.2. Verhoging eindejaarspremie .....	12
A. Oorspronkelijke VIA-sectoren .....	13
B. Geregionaliseerde sectoren uit PC 330 .....	15
1.1.3. Overige koopkrachtmaatregelen.....	15
A. In de oorspronkelijke VIA-sectoren .....	15
B. In de geregionaliseerde sectoren uit PC 330.....	21
C. Persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) en Persoonlijke- Assistentiebudget (PAB) .....	21
1.2. Koopkrachtmaatregelen in de publieke sectoren .....	22

### DEEL II. INTERSECTORALE MAATREGELEN IN DE PRIVATE SECTOREN

2.1. Uitrol functieclassificatie (IF.IC).....	22
2.1.1. Gefaseerde implementatie in geregionaliseerde sectoren uit PC 330 .....	22
2.1.2. Uitbouw functieclassificatie in oorspronkelijke VIA-sectoren .....	24
A. Algemeen .....	24
B. Functieclassificatie .....	25
C. Loonstudie en loonhuis .....	25
D. Planning.....	26
2.2. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten .....	26
2.2.1. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten en/of deeltijdse arbeidsovereenkomsten .....	26
A. Bekendmaking vacatures .....	26

B. Voorrang bij vacatures .....	26
C. Feedback aan werknemer .....	27
2.2.2. Individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde .....	27
2.3. Vorming en opleiding .....	27
2.3.1. Vorming en structurele opdrachten van de representatieve werknemersvertegenwoordigers in het sociaal overleg.....	27
A. Transparantie syndicale werking en opdrachten binnen de onderneming .....	27
B. Geregionaliseerde sectoren uit PC 330 .....	27
2.3.2. Sociaal overleg over het vormingsplan .....	28
2.4. Trajecten die leiden naar meer instroom en doorstroom in de social profit sectoren.....	28
2.5. Preventie en aanpak van risico's en gezondheidsproblemen van de werknemers .....	29
2.5.1. Intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval .....	29
2.5.2. Ondersteuning van een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving" .....	29
A. Algemeen.....	29
B. Sectoren uit Welzijn, Volksgezondheid en Gezin .....	30
2.6. Arbeidsorganisatie.....	30
2.6.1. Flexibele arbeidsorganisatie.....	30
2.6.2. Stabiele en voorzienbare uurroosters.....	31
2.6.3. Minimale duur van elke werkperiode .....	32
2.7. Vakantieregeling en loopbaanbeleid.....	32
2.7.1. Vakantieregeling.....	32
2.7.2. Werkgroep modern loopbaanbeleid.....	32
2.8. Borgen van kwalitatieve dienstverlening .....	33
2.8.1. Algemeen.....	33
2.8.2. Toezicht .....	34
2.8.3. Bijklassen (Verenigingswerk, diensten van burger aan burger, deeleconomie).....	34

### **DEEL III. SECTORALE MAATREGELEN**

3.1. Sectorale kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid.....	34
3.1.1. Algemene prioriteiten en sectorale noden bij de sectorale kwaliteitsmaatregelen in de private en publieke sectoren.....	34
3.1.2. Uitbreidingsbeleid in de private en publieke sectoren .....	35
A. Sectoren uit Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG): .....	35
B. Sectoren uit Werk en Sociale Economie (WSE):.....	36
C. Sectoren uit Cultuur, Jeugd en Media (CJM): .....	36

3.2. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de diensten voor gezinszorg (private en publieke sector).....	36
3.2.1. Kwaliteitsmaatregelen.....	36
A. 1 <sup>e</sup> luik.....	37
B. 2e luik .....	37
C. 3e luik .....	37
D. Aandachtspunten .....	38
E. Overzicht .....	40
3.2.2. Uitbreidingsbeleid .....	40
3.3. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten, deelsectoren personen met een handicap, jongerenwelzijn en algemeen welzijnswerk (private en publieke sector) .....	40
3.3.1. Deelsector personen met een handicap .....	40
A. Besluit van de Vlaamse Regering inzake beleidsplan.....	40
B. CAO transparantie inzake de personeelsinzet .....	41
C. Bijkomende jobs – correctie op de financiering volwassen personen met een handicap (VAPH) .....	41
D. Bijkomende jobs - minderjarige personen met een handicap .....	41
3.3.2. Deelsector jongerenwelzijn.....	42
3.3.3. Deelsector algemeen welzijnswerk.....	43
3.4. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en -diensten, deelsectoren ouderenzorg en revalidatievoorzieningen (private en publieke sector).....	43
3.4.1. Deelsector ouderenzorg.....	43
A. Financiering toenemende zorgzwaarte .....	43
B. Innovatieve arbeidsorganisatie.....	45
C. Toekomstige personeelsnormen .....	46
3.4.2. Deelsector revalidatievoorzieningen.....	46
3.5. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de welzijns- en gezondheidssector, deelsector kinderopvang (private en publieke sector) .....	46
A. Groeipad harmonisatie trap 2B naar 2A wordt verder gezet.....	46
B. Harmonisatie eindejaarspremie FCUD .....	47
C. Verhoging van de onkostenvergoeding onthaalouders in het sui generis statuut .....	47
D. Werknemersstatuut voor onthaalouders.....	47
E. Overzicht .....	48
3.6. Kwaliteitsmaatregelen in de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (private sector).....	48
A. Inkomenszekerheid bij tijdelijke werkloosheid.....	48
B. Mobiliteit .....	49

C. Flexibiliteit .....	49
D. Oudere werknemers.....	49
E. Overzicht .....	50
3.7. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de socio-culturele sector (private en publieke sector).....	50
3.8. Uitbreidingsbeleid in het algemeen welzijnswerk (private en publieke sector) .....	50

#### **DEEL IV. MONITORING, EVALUATIE EN OPVOLGING VAN DIT AKKOORD**

4.1. Organisatie van de monitoring en opvolging .....	51
4.2. Structurele gegevensverzameling .....	51

#### **BIJLAGEN**

Bijlage I (bij DEEL II, punt 2.5.1) - Algemeen intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval.....	53
Bijlage II (bij DEEL II, punt 2.6.3) – Protocolakkoord minimale duur werkperiode.....	56
Bijlage III (bij DEEL III, punt 3.4.1) – Model Attest 2018: Verklaring overleg besteding bijkomende RVT-middelen.....	58
Bijlage IV (bij DEEL IV, punt 4.2) - Informatie- en beveiligingsovereenkomst.....	60

# INLEIDING

## 1. Context

Dit akkoord sluit aan bij het gebruik om voor de Vlaamse social/-non profitsectoren op regelmatige tijdstippen een meerjarig collectief sociaal akkoord te sluiten voor alle personeelsleden die onder de Vlaamse bevoegdheid vallen.

Het akkoord komt tegemoet aan de bekommernissen van de onderhandelende partners en voorziet een geheel van maatregelen, waardoor:

- in kader van het uitbreidingsbeleid verdere groei van het aanbod mogelijk wordt;
- die groei ondersteund wordt door het werk aantrekkelijker te maken door kwaliteitsverbetering, zodat o.a. een antwoord wordt geboden aan de werkdruk en wendbaar en werkbaar werk;
- de blijvende inzet van het personeel gewaardeerd wordt, door een inspanning te doen naar koopkrachtverhoging.

## 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 openbare sector), inclusief de bij de 6e staatshervorming overgehevelde sectoren.

Het akkoord heeft betrekking op 173.280 VTE in zowel private als publieke social/non-profit organisaties in de volgende Vlaamse sectoren:

### 1. Oorspronkelijke VIA-sectoren:

- Diensten voor gezinszorg (PC 318.02 en publieke tegenhanger);
- Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger);
- Welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en publieke tegenhanger);
- Beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (PC 327.01);
- Socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger);
- Werkgevers van persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget (PAB);
- Lokale diensteneconomie;

### 2. Geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en -diensten (deelsectoren uit PC 330 en publieke tegenhanger):

- Revalidatieziekenhuizen;
- Psychiatrische verzorgingstehuizen;

- Ouderenzorg: woonzorgcentra, assistentiewoningen, dagverzorgingscentra voor bejaarden, centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- Revalidatievoorzieningen;
- Initiatieven voor beschut wonen.

### 3. Algemene principes

Ondertekenende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord te goeder trouw zullen 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 in een protocol zoals voorzien in 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.

Wat betreft de sectoren die conform de 6e staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA 5 wordt de continuïteit gegarandeerd van de afspraken die het voorwerp zijn van de sociale akkoorden en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op deze sectoren, tenzij anders bepaald in dit VIA-akkoord.

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 overal wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

Ondertekenende partijen beschouwen dit akkoord als een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale vrede.

### 4. Budgettair kader

Voor het totale pakket aan maatregelen is op kruissnelheid in de private en openbare social/non profitsectoren een budget van meer dan 576 miljoen euro vrijgemaakt voor uitbreidingsbeleid, kwaliteitsmaatregelen en koopkracht.

De tabel met het koopkrachtbudget is opgenomen onder DEEL I. - Koopkrachtmaatregelen

De tabel met het uitbreidingsbudget is opgenomen onder DEEL III. – Sectorale maatregelen

## 5. Geldingsduur van dit akkoord

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 3 jaar, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

# DEEL I. KOOPKRACHTMAATREGELLEN

De Vlaamse Regering maakt voor koopkracht vanaf 2020 een bedrag vrij ten belope van 1,1% van de loonkost.

Op basis van de loonkostgegevens van de RSZ voor het jaar 2016 (en rekening houdend met de ingeschatte effecten van de tax-shift) geeft dit een bedrag van 95.401.358 euro.

<b>Tabel globaal koopkrachtbudget per (deel)sector</b>			
<b>Par. Com.</b>	<b>Benaming</b>	<b>VTE 2016/4</b>	<b>Budget 1,1% na tax-shift</b>
<b>318.02</b>	Gezinszorg	17.722	8.654.374
<b>319.01</b>	Personen met handicap, Jongerenwelzijn, Algemeen Welzijnswerk,...	30.244	18.891.413
<b>327.01 - SW</b>	Sociale werkplaatsen	4.876	1.906.500
<b>327.01 - BW</b>	Beschutte werkplaatsen	15.473	5.510.038
<b>329.01</b>	Soc.-culturele sector	11.599	6.718.482
<b>331.00.10</b>	Kinderopvang	7.277	3.230.819
<b>331.00.20</b>	Centra Geestelijke Gezondheidszorg, ...	1.580	1.154.534
<b>330.01.10 - PVT</b>	Psychiatrische verzorgingstehuizen	4.178	2.788.708
<b>330.01.10 - REVA-ZH</b>	Revalidatieziekenhuizen	1.503	1.003.426
<b>330.01.20</b>	Ouderenzorg	33.393	18.431.781
<b>330.01.41</b>	Revalidatiecentra	2.143	1.496.555
<b>330.01.51</b>	Beschut wonen	771	472.939
<b>Werkgevers persoonlijk assistenten in kader PAB en PVB</b>		1.399	501.921
<b>Totaal private sectoren</b>		<b>132.158</b>	<b>70.761.489</b>
<b>Totaal Publieke sectoren</b>		<b>41.121</b>	<b>24.639.869</b>
<b>Totaal private en publieke sectoren</b>		<b>173.279</b>	<b>95.401.358</b>
<b>Overige</b>			<b>Budget 1,1%</b>
<b>Onthaalouders sui generis</b>			1.053.622



<b>Groepsopvang T2B zonder werknemers</b>	496.058
---	---------

Op dit bedrag (ingeschatte loonkostbasis 2016) zal naar 2020 toe de stijging van de onderliggende loonkost verrekend worden, zowel op basis van de evolutie van de index, als de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE.

In aanloop naar 2020 wordt er een opstapbudget voorzien, nl.:

- In 2018 een opstap van 8.000.000 euro voor alle sectoren, waarvan 2.066.206,98 euro voor de publieke sectoren en 5.933.793,02 euro voor de private sectoren;
- In 2019 een opstap naar 28.426.736,853 euro voor alle sectoren, waarvan 7.341.940,19 euro voor de publieke sectoren en 21.084.796,35 euro voor de private sectoren. De eerste opstap van 2018 is hierin inbegrepen.

opstap	VIA-budget	Publieke sector	Private sector
2018	8.000.000	2.066.206,98	5.933.793,02
2019	28.426.736,53	7.341.940,19	21.084.796,35
2020	95.401.358	24.639.869	70.761.489

Deze middelen worden verdeeld tussen de sectoren op basis van de loonkost. De sociale partners gaan akkoord met deze verdeling en zijn eveneens akkoord dat eventuele verschillen t.a.v. de 1,1% van de loonkost in een sector niet kunnen ten laste gelegd worden van de Vlaamse Regering.

De middelen worden integraal besteed aan een reële verhoging van de koopkracht van de personeelsleden.

De opstap in 2018 voor de private sectoren, zijnde 5.933.793,02 euro wordt integraal ingezet voor de 2e pensioenpijler.

De opstap in 2019 voor de private sectoren is als volgt verdeeld: 21.084.796,35 euro – 7.000.000 euro (voorafname 2e pensioenpijler) = restbudget van 14.084.796,35 euro.

PC	Opstap 2019
<b>Totaal (na voorafname 7 miljoen voor 2<sup>e</sup> pensioenpijler)</b>	<b>14.084.796,35</b>
318.02	1.722.619
319.01	3.760.262
327.01 - SW	379.481
327.01 - BW	1.096.751
329.01	1.337.287
331.00.10	643.082
331.00.20	229.805
<b>Totaal oorspr. VIA</b>	<b>9.169.288</b>

<b>PAB - PVB</b>	<b>99.905</b>
330.01.10 - PVT	555.081
330.01.10 – REVA-ZH	199.728
330.01.20	3.668.774
330.01.41	297.883
330.01.51	94.137
<b>Totaal gereg. PC 330</b>	<b>4.815.603</b>

### 1.1. Koopkrachtmaatregelen in de private sectoren

Tabel verdeling koopkrachtbudget per private (deel)sector						
PC	VTE RSZ 2016/4	Budget 1,1% na tax-shift	7 miljoen 2e pensioen-pijler	Budget na 2 <sup>e</sup> pensioen-pijler	Kost verhoging EP per PC	Restbudget na EP
318.02	17.722	8.654.374	862.240	7.792.134	2.308.007	5.484.127
319.01	30.244	18.891.413	1.882.162	17.009.251	6.029.424	10.979.827
327.01 - SW	4.876	1.906.500	189.946	1.716.554	1.159.074	557.480
327.01 - BW	15.473	5.510.038	548.968	4.961.070	3.696.682	1.264.388
329.01	11.599	6.718.482	669.366	6.049.116	6.049.116	geen
331.00.10	7.277	3.230.819	321.888	2.908.931	471.148	2.437.782
331.00.20	1.580	1.154.534	115.027	1.039.507	417.007	622.500
<b>Subtotaal oorspr. VIA</b>	<b>88.771</b>	<b>46.066.160</b>	<b>4.589.597</b>	<b>41.476.563</b>	<b>20.130.460</b>	<b>21.346.104</b>
330.01.10 - PVT	4.178	2.788.708	277.841	2.510.867	Geen verhoging	2.510.867
330.01.10 – REVA-ZH	1.503	1.003.426	99.972	903.454	Geen verhoging	903.454
330.01.20	33.393	18.431.781	1.836.369	16.595.412	Geen verhoging	16.595.412
330.01.41	2.143	1.496.555	149.103	1.347.452	Geen verhoging	1.347.452
330.01.51	771	472.939	47.119	425.820	Geen verhoging	425.820
<b>Subtotaal gereg. PC 330</b>	<b>41.988</b>	<b>24.193.408</b>	<b>2.410.403</b>	<b>21.783.005</b>	<b>Geen verhoging EP</b>	<b>21.783.005</b>
<b>Totaal</b>	<b>130.759</b>	<b>70.259.568</b>	<b>7.000.000</b>	<b>63.259.568</b>	<b>20.130.460</b>	<b>43.129.109</b>
PAB en PVB	1.399	501.921				501.921
<b>Eindtotaal</b>	<b>132.158</b>	<b>70.761.489</b>	<b>7.000.000</b>	<b>63.761.489</b>	<b>20.130.460</b>	<b>43.631.030</b>

## 1.1.1. Versterken en vrijwaren tweede pensioenpijler

## A. Overheidsdotaties

De Vlaamse Regering zal de engagementen uit vorige akkoorden ten uitvoer leggen.

De bestaande jaarlijkse recurrente dotaties vanuit VIA3 en VIA4, die betrekking heeft en blijft hebben op de sectoren van het toepassingsgebied waarvoor ze werd ingevoerd, blijven behouden.

De engagementen in het kader van de ontwikkeling van een tweede pensioenpijler genomen door de federale regering voor de overdracht van de bevoegdheden die via de zesde staatshervorming aan de Vlaamse Regering zijn overgedragen, worden verder gezet door de Vlaamse Regering. Er wordt zo een jaarlijkse recurrente dotatie voorzien van 2.321.859,55 euro.

Daarnaast voorziet VIA5 in 2018 een éénmalige bijkomende dotatie van 5.933.793,02 euro en vanaf 2019 in een jaarlijkse recurrente dotatie van 7.000.000 euro, die betrekking heeft op alle sectoren van het huidige toepassingsgebied van VIA5.

Deze 7.000.000 euro is een voorafname op koopkrachtbudget van VIA5. De verdeling tussen de sectoren van deze bijkomende jaarlijkse recurrente dotatie zal gebeuren volgens het criterium van 1,1% van de loonkost per sector.

<b>Tabel verdeling dotatie 2e pensioenpijler per private (deel)sector</b>				
<b>PC</b>	<b>VTE RSZ 2016/4</b>	<b>Budget 1,1% na tax- shift</b>	<b>5.933.793,02 euro pensioenpijler in 2018</b>	<b>7.000.000 euro 2e pensioenpijler vanaf 2019</b>
318.02	17.722	8.654.374	730.907,67	862.240
319.01	30.244	18.891.413	1.595.479,96	1.882.162
327.01 - SW	4.876	1.906.500	161.014,32	189.946
327.01 - BW	15.473	5.510.038	465.351,78	548.968
329.01	11.599	6.718.482	567.411,33	669.366
331.00.10	7.277	3.230.819	272.859,54	321.888
331.00.20	1.580	1.154.534	97.506,63	115.027
<b>Subtotaal oorspr. VIA</b>	<b>88.771</b>	<b>46.066.160</b>	<b>3.890.531,23</b>	<b>4.589.597</b>
330.01.10 - PVT	4.178	2.788.708	235.521,57	277.841
330.01.10 – REVA-ZH	1.503	1.003.426	84.744,74	99.972
330.01.20	33.393	18.431.781	1.556.661,94	1.836.369
330.01.41	2.143	1.496.555	126.392,33	149.103
330.01.51	771	472.939	39.942,06	47.119
<b>Subtotaal gereg. PC 330</b>	<b>41.988</b>	<b>24.193.408</b>	<b>2.043.261,79</b>	<b>2.410.403</b>
<b>Totaal</b>	<b>130.759</b>	<b>70.259.568</b>	<b>5.933.793,02</b>	<b>7.000.000</b>

De dotaties worden gestort aan de bestaande fondsen voor bestaanszekerheid voor wat betreft de sectoren van het toepassingsgebied van VIA4, en aan de verantwoordelijke inrichter voor wat betreft de sectoren die conform de 6e staatshervorming behoren tot het toepassingsgebied van VIA5, op basis van de principes van de overeenkomsten die hierover bestaan met de Vlaamse Regering.

Al deze dotaties zijn gekoppeld aan de spilindex en worden geïndexeerd conform de ter zake geldende indexeringsregels.

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 de dotatie te verhogen a rato van de aangroei van het aantal aangeslotenen als gevolg van het door Vlaamse Regering besliste uitbreiding van personeelsnormen en aanbod.

#### B. Werkgeversbijdrage pensioenfondsen

De oorspronkelijke VIA-sectoren storten sinds 2008 een werkgeversbijdrage 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 (momenteel 0,25% per kwartaal, verminderd met een bijzondere RSZ-bijdrage en de patronale bijdrage aan het Sluitingsfonds voor ondernemingen/Bijzonder Comité).

De sectoren die conform de 6e staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5, treden met ingang van het jaar 2019 toe tot dit conventioneel sectoraal stelsel, op analoge wijze zoals in de VIA4-sectoren van toepassing is. Deze bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

#### C. Structuur van de pensioenfondsen

De sociale partners engageren zich om de organisatorische structuur van het Pensioenfonds van de Federale non-profit OFP zodanig aan te passen dat de aanwending van de dotatie van de Vlaamse Regering en de werkgeversbijdrage uitsluitend voor de werknemers van de instellingen behorende tot de Vlaamse geregionaliseerde gezondheidssector PC 330 wordt gegarandeerd, dit door de oprichting van een Vlaamse kamer in dit Pensioenfonds.

##### 1.1.2. Verhoging eindejaarspremie

De Vlaamse Regering garandeert dat de kost voor de verhoging van de eindejaarspremie in toepassing van dit akkoord, wordt gesubsidieerd.

De sociale partners zullen de hier gemaakte afspraken omzetten in sectorale CAO's.

## A. Oorspronkelijke VIA-sectoren

<b>Tabel kost verhoging eindejaarspremie per private (deel)sector</b>		
<b>PC</b>	<b>VTE RSZ 2016/04</b>	<b>Kost verhoging EP per PC</b>
318.02	17.722	2.308.007
319.01	30.244	6.029.424
327.01 - SW	4.876	1.159.074
327.01 - BW	15.473	3.696.682
329.01	11.599	6.049.116
331.00.10	7.277	471.148
331.00.20	1.580	417.007
<b>Totaal</b>	<b>88.771</b>	<b>20.130.460</b>

1. *PC 318.02*

In de sector 318.02 wordt vanaf 2019 een volledige 13e maand voor alle werknemers gerealiseerd.

2. *PC 319.01*

In de sector 319.01 wordt vanaf 2020 een volledige 13e maand voor alle werknemers gerealiseerd.

3. *PC 327.01*

In de sector 327.01 wordt vanaf 2020 een volledige 13e maand voor alle werknemers gerealiseerd.

De verhoging van de eindejaarspremie in het kader van VIA5 wordt voor de doelgroepwerknemers jaarlijks vervroegd uitbetaald in september.

Voor het omkaderingspersoneel (arbeiders en bedienden) in de beschutte werkplaatsen wordt de septemberpremie verhoogd, zodat voor deze groep een globaal gelijk niveau in het traject wordt bereikt. Daardoor bevat de septemberpremie vanaf 2020 volgende componenten:

- een vast geïndexeerd bedrag van 124,15 euro (basisbedrag aan index van de maand oktober 2011; indexatie gebeurt op dezelfde manier als en gelijktijdig met de indexering van de lonen) verminderd met 457,54 euro (niet te indexerend bedrag);
- een variabel gedeelte van 5,83% van het geïndexeerd brutojaarloon (zoals gedefinieerd in de sectorale regeling).

#### 4. PC 331

In de sector 331 wordt vanaf 2020 een volledige 13e maand voor alle werknemers gerealiseerd, met uitzondering van de hierna vermelde specifieke personeelsgroepen.

Voor de onthaalouders en de werknemers tewerkgesteld bij kinderopvang zonder subsidie (trap 0) of met enkel de basissubsidie (trap 1), wordt geen eindejaarspremie voorzien.

Voor de werknemers tewerkgesteld bij kinderopvang met subsidietrapp 2B, is een gefaseerd groeipad voor de toekenning van een eindejaarspremie voorzien, afhankelijk van het groeipad van de subsidiëring. Het bedrag en de modaliteiten van de eindejaarspremie worden uitgewerkt bij de sectorale maatregelen (zie bij deel III).

Voor de werknemers uitsluitend gefinancierd door FCUD-middelen wordt het bedrag van de eindejaarspremie eveneens opgetrokken. Het bedrag en de modaliteiten van de eindejaarspremie worden uitgewerkt bij de sectorale maatregelen (zie bij deel III).

#### 5. PC 329.01

In de sector 329.01 geldt het volgende voor de eindejaarspremie vanaf 2020:

- in de deelsectoren integratie en samenlevingsopbouw: een volledige 13e maand;
- voor de doelgroepwerknemers in de LDE: een volledige 13e maand
- in de deelsectoren sociaal-cultureel werk, cultuurspreiding, sportwerk, lokale diensteneconomie, beroepsopleiding, armoedebestrijding, inburgering, milieu- en natuurwerk is de eindejaarspremie als volgt samengesteld:
  - o een vast geïndexeerd bedrag van 506,3866 euro (jaarlijks verhoogd met een percentage dat wordt bekomen door de afgevlakte gezondheidsindex die van kracht is in oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door de afgevlakte gezondheidsindex die van kracht was in oktober van het vorig jaar);
  - o een variabel gedeelte van 5,76 % van het geïndexeerd brutojaarloon van de werknemer. Dit is 12 x het loon van oktober, met uitsluiting van premies, toeslagen of vergoedingen.

#### 6. *Gemeenschappelijke bepalingen voor alle sectoren*

Het bedrag van de 13<sup>e</sup> maand wordt als volgt bepaald: het geïndexeerd bruto-maandloon dat aan de betrokkene verschuldigd is voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, desgevallend met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen.

De referentieperiode is één jaar. De concrete uitwerking van deze referentieperiode zal gebeuren in de sectorale CAO's.

Het eventuele restbudget van de kostprijs van de verhoogde eindejaarspremies, gaat integraal naar overige koopkrachtmaatregelen voor de werknemers (zie bij punt 1.1.3).

In de sectoren 318.02, 319.01, 329.01 en 331 wordt er niets gewijzigd aan de bestaande regels over de al dan niet gelijkgestelde periodes. De gelijkgestelde dagen zijn minimaal dezelfde als degene die gelijkgesteld worden in het kader van de reglementering inzake jaarlijkse vakantie. Indien de regels niet duidelijk bepaald zijn in de huidige sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt dit verduidelijkt in die CAO's. Deze bepaling doet geen afbreuk aan reeds bestaande gunstiger sectorale bepalingen.

In de sector 327.01 worden de bestaande regels over de al dan niet gelijkgestelde periodes meer afgestemd op de andere sectoren, door - naast de bestaande gelijkstellingen - de dagen tijdelijke werkloosheid volledig gelijk te stellen. Deze gelijkstellingen worden verder uitgewerkt bij de sectorale maatregelen (zie bij deel III).

#### B. Geregionaliseerde sectoren uit PC 330

In de sectoren die conform de 6e staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5, wordt de bestaande attractiviteitspremie en de bestaande eindejaarspremie bij collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 2018 samengevoegd tot één stelsel van eindejaarspremie.

Hiervoor zal een sectorale CAO worden afgesloten. Het toepassingsgebied van deze nieuwe CAO zal worden uitgebreid met de werknemers in de assistentiewoningen. Hun bestaande eindejaarspremie en 2 niet-geïndexeerde herfstpremies van 148,74 euro en 12,67 euro, worden hierin geïntegreerd.

### 1.1.3. Overige koopkrachtmaatregelen

#### A. In de oorspronkelijke VIA-sectoren

<b>Tabel saldo koopkrachtbudget per private (deel)sector</b>						
<b>PC</b>	<b>VTE RSZ 2016/4</b>	<b>Budget 1,1% na tax-shift</b>	<b>7 miljoen 2e pensioen- pijler</b>	<b>Budget na 2<sup>e</sup> pensioen- pijler</b>	<b>Kost verhoging EP per PC</b>	<b>Restbudget na EP</b>
318.02	17.722	8.654.374	862.240	7.792.134	2.308.007	5.484.127
319.01	30.244	18.891.413	1.882.162	17.009.251	6.029.424	10.979.827
327.01 - SW	4.876	1.906.500	189.946	1.716.554	1.159.074	557.480
327.01 - BW	15.473	5.510.038	548.968	4.961.070	3.696.682	1.264.388
329.01	11.599	6.718.482	669.366	6.049.116	6.049.116	geen
331.00.10	7.277	3.230.819	321.888	2.908.931	471.148	2.437.782
331.00.20	1.580	1.154.534	115.027	1.039.507	417.007	622.500
<b>Totaal</b>	<b>88.771</b>	<b>46.066.160</b>	<b>4.589.597</b>	<b>41.476.563</b>	<b>20.130.460</b>	<b>21.346.104</b>

1. *Diensten voor gezinszorg (PC 318.02)*

a. *Verplaatsingen met de eigen wagen van basisederwerkers*

300.000 euro van het saldobudget koopkracht wordt gebruikt voor de verhoging van de vergoeding voor de verplaatsingen in opdracht met de eigen wagen door het verzorgend en logistiek personeel (zie bij deel III – “sectorale maatregelen kwaliteit”). Het ingezette deel van het “saldobudget” wordt omgezet in een verhoging van de subsidie per kilometer voor de vergoedingen van de verplaatsingen in opdracht van verzorgend en logistiek personeel met de privéwagens. Deze regeling gaat in vanaf 1 juli 2019.

b. *Verhoging van het barema B2B (verzorgende) en B1Bbis (omkaderingsmedewerker)*

Voor de verhoging van de barema's wordt een budget van 5.184.127 euro voorzien. Het budget wordt verdeeld overeenkomstig het aantal VTE verzorgende medewerkers en omkaderingsmedewerkers. Op basis van gegevens sociale maribel 2016 wordt het aantal VTE verzorgenden op 11.141 en het aantal VTE omkaderingsmedewerkers op 1.419 geraamd. Partijen komen overeen om 88,70% of 4.598.321 euro van de middelen toe te wijzen aan de verzorgenden en 11,30% of 585.806 euro van de middelen aan het omkaderingspersoneel. De demografische evolutie van de medewerkers in de social-profit en de toenemende zorgnoden stellen ons voor grote uitdagingen.

Uit recente cijfers van de VDAB blijkt nu reeds een toename van het aantal openstaande vacatures bij de zorgberoepen.

De attractiviteit van het zorgberoep naar zowel schoolverlaters als zij-instromers is dan ook een essentieel gegeven.

Ook binnen de social-profit is het aantrekken en behouden van medewerkers een belangrijk gegeven. Inspanningen van sectoren mogen niet leiden tot schaarste in andere sectoren.

Voor de sector gezinszorg is het belangrijk evenwaardige arbeidsvoorwaarden te hebben voor het beroep van verzorgende en omkaderingsmedewerker als in andere social-profit sectoren.

- *Verzorgend personeel*

Verzorgenden in het PC 318.02 worden vergoed volgens het barema B2b. In andere sectoren is dit reeds B2a. Het huidige VIA-akkoord zal in andere sectoren reeds een stap zetten in de richting van de Federale opstap naar de Federale intersectorale functieclassificatie.

Partijen gaan akkoord om 4.598.321 euro in te zetten vanaf 2020 voor de verhoging van de lonen in het barema B2b, waarbij volgens een getrapte werkwijze de laagste lonen een grotere stap zetten richting het barema B2a. Dit wordt verrekend in de Vlaamse subsidies voor verzorgend personeel.

- *Omkaderingspersoneel*

De omkaderingsmedewerkers in het PC 318.02 worden momenteel vergoed volgens het barema B1Bbis. Dit barema is reeds een stap richting het barema B1a. De laatste aanpassing is gebeurd door de cao van 16 november 2013 inzake het loonbarema begeleidend personeel, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 2011-2015 (VIA 4) voor de non profit/social profit.

Binnen dit VIA-akkoord wensen we een volgende stap te zetten in een reeds eerder afgesproken traject. Omwille dat zowel de attractiviteit als de geëvolueerde



functieverwachtingen in rekening worden genomen, wordt geopteerd voor een lineaire verhoging.

Partijen gaan akkoord om 585.806 euro in te zetten vanaf 2020 voor de verhoging van de lonen in het barema B1Bbis als verdere stap naar harmonisatie met het barema B1a. Dit wordt verrekend in de Vlaamse subsidies voor het omkaderingspersoneel.

### c. Overzicht

<b>PC 318.02 overzicht restbudget koopkrachtmaatregelen</b>	<b>Budget</b>
Verplaatsingen met de eigen wagen van basisederwerkers	300.000
Verhoging van het barema B2B (verzorgende)	4.598.321
Verhoging van het barema B1Bbis (omkaderingsmedewerker)	585.806
<b>Totaal</b>	<b>5.484.127</b>

### 2. Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319.01)

Het beschikbaar budget voor sectorale koopkrachtmaatregelen bedraagt 11.868.616 euro (dit is 10.979.827 + 888.789 als gevolg van de aanpassing op de budgettering van de kostprijs van de verhoging van de eindejaarspremie omwille van de toeslagen onregelmatige prestaties).

Dit budget zal vanaf 1 september 2019 besteed worden aan volgende koopkrachtmaatregelen:

- het vervangen van het huidige forfaitair weddesupplement van 1,5949 euro per uur (index 1/7/2017) voor avondwerk en voor zaterdagwerk naar een procentuele loontoeslag van 20 % van het toepasselijk baremieke bruto uurloon van de werknemer (9.607.891 euro);
- de aanwending van een component van het koopkrachtbudget voor de invoering van de opstap van een jaarlijkse eindejaarspremie voor de persoonlijke assistenten die als werknemer tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst. De eindejaarspremie wordt toegekend als een percentage van het loon. (31,43 % uitgedrukt op maandbasis, 2,62 % uitgedrukt op jaarbasis van het sectoraal minimumloon dat overeenkomt met het sectoraal minimumloon van de sector 319.01 (1.751,16 euro op maandbasis index 1/7/2016) zoals sinds de uitvoering van VIA 4 reeds van toepassing is op de persoonlijke assistenten die als werknemer tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst (532.991 euro);
- de aanpassing van het barema B1A in de functies opvoeder-groepschef, eerste begeleider en coördinatoren meerdere teams in het algemeen welzijnswerk, met een forfaitair bedrag van 116 euro/VTE bruto per maand (voltijdse berekeningsbasis en toepasbaar pro rata de contractuele arbeidstijd in de functie). (1.340.845 euro / 830,26 VTE);
- het barema B3 wordt met behoud en de verdere evolutie van de baremieke anciënniteit omgezet naar de toepassing van het barema B2B (234.931 euro / 116,42 VTE);

- het barema A3 wordt met behoud en de verdere evolutie van de baremieke anciënniteit omgezet naar de toepassing van het barema A2 (151.957 euro / 34,88 VTE).

De sociale partners komen bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de onderstaande toepassingsregels overeen inzake de baremieke loonschalen:

- het barema B3 en het barema A3 is niet verder van toepassing en wordt vervangen door de respectievelijke toepassing van het barema B2B en het barema A2;
- de werknemers worden minstens bezoldigd in de baremieke loonschalen van de functiegroep op basis van het getuigschrift, het kwalificatiebewijs of het diploma waarover de individuele werknemer beschikt;
- de logistieke medewerkers die houder zijn van een ervaringsbewijs worden zonder bijkomende voorwaarden bezoldigd volgens het barema L3.

<b>PC 319.01 overzicht restbudget koopkrachtmaatregelen</b>	<b>Budget</b>
Procentuele loontoeslag van 20% van het toepasselijk baremieke bruto uurloon voor avond- en zaterdagwerk	9.607.891
Verhoging barema B1A (opvoeder-groepschef/eerste begeleider/teamcoördinatoren) met een forfaitair bedrag van 116 euro bruto/VTE per maand	1.340.845
Omzetting van het barema B3 met behoud en de verdere evolutie van de baremieke anciënniteit naar het barema B2B	234.931
Omzetting van het barema A3 met behoud en de verdere evolutie van de baremieke anciënniteit naar het barema A2	151.957
Persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) en Persoonlijke-Assistentiebudget (PAB): opstap eindejaarspremie	532.991
<b>Totaal</b>	<b>11.868.616</b>

### 3. Welzijns- en gezondheidssector (PC 331)

#### a. Deelsector kinderopvang (331.00.10)

Het beschikbaar budget voor sectorale koopkrachtmaatregelen bedraagt van 2.437.782 euro. Dit budget zal vanaf 1 oktober 2019 besteed worden aan volgende koopkrachtmaatregelen:

- De valorisatie van de effectieve lonen van de coördinatoren IBO's: wordt verdergezet door een bijkomende verhoging van de effectieve maandlonen met een forfaitair bedrag van 1.700 euro/VTE op jaarbasis (voltijdse berekeningsbasis/toepasbaar pro rata de contractuele arbeidstijd). Deze verhoging zet hiermee voor de coördinatoren IBO's de historische achterstand recht van 850 euro/VTE ten opzichte van VIA 3, waarin geen valorisatie voor deze functie werd voorzien. Het barema wordt hierdoor gelijkgesteld met de evolutie van het barema MV1 bis van de dienstverantwoordelijken in de Diensten Voor Opvanggezinnen. (210.647 euro / 123,91 VTE).

- De valorisatie van de effectieve lonen van de coördinatoren gezinsopvang: (dienstverantwoordelijken Diensten Voor Opvanggezinnen) wordt verdergezet door een bijkomende verhoging van de baremieke loonschaal MV1 bis en de effectieve maandlonen met een forfaitair bedrag van 850 euro/VTE op jaarbasis (voltijdse berekeningsbasis/toepasbaar pro rata de contractuele arbeidstijd). (177.531 euro / 208,86 VTE).
- Invoering van een sectoraal basisbarema voor de begeleiders in de IBO's:  
De sociale partners komen overeen om bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst een sectoraal basisbarema vast te stellen voor deze functie. Dit zal gebeuren op basis van de verplichte rapportage door alle betrokken werkgevers van geattesteerde reële loongegevens aan de sociale partners.  
In de organisaties waar reeds boven het nieuw vastgestelde sectoraal basisbarema verloond wordt, zal op basis van de rapportage een verhoging bepaald worden rekening houdend met het globaal budget. (2.049.604 euro).
- Overzicht

PC 331.00.10 overzicht restbudget koopkrachtmaatregelen	Budget
Verhoging van de effectieve loonschalen van de coördinatoren IBO's met een forfaitair bedrag van 1.700 euro bruto/VTE (jaarbasis)	210.647
Verhoging van de baremieke loonschaal en de effectieve lonen van de coördinatoren gezinsopvang met een forfaitair bedrag van 850 euro bruto/VTE (jaarbasis)	177.531
Invoering van een sectoraal basisbarema voor de begeleiders IBO's	2.049.604
<b>Totaal</b>	<b>2.437.782</b>

- b. Deelsector centra geestelijke gezondheidszorg en overige Vlaamse welzijns- en gezondheidsdiensten (331.00.20).

Het beschikbaar budget voor sectorale koopkrachtmaatregelen bedraagt 622.500 euro.

Dit budget zal besteed worden aan de bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen koopkrachtmaatregelen op basis van de opstap 2019 van het sectoraal budget (229.805 euro) en het recurrent sectoraal budget vanaf 2020 (622.500 euro waarin de opstap 2019 inbegrepen is), op basis van volgende uitgangspunten:

- de volledige aanwending van het recurrent sectoraal budget voor koopkrachtmaatregelen zoals bepaald in het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA 5);
- een billijke verdeling over alle werknemers in alle functies in de betrokken organisaties;
- de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur, waarbij na evaluatie en akkoord tussen de sociale partners desgevallend voorzien kan worden in een aanpassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanwending van het sectoraal koopkrachtbudget zoals bepaald door VIA 5.

<b>PC 331.00.20 overzicht restbudget koopkrachtmaatregelen</b>	<b>Budget</b>
sectorale collectieve arbeidsovereenkomst koopkrachtmaatregelen	622.500

#### 4. Beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (PC 327.01)

De sectorale maatregelen houden rekening met het maatwerkdecreet dat in voege treedt op 1 januari 2019. Zowel in de koopkrachtmaatregelen als in de kwaliteitsmaatregelen worden belangrijke stappen gezet in de harmonisatie tussen beschutte en sociale werkplaatsen.

VIA 5 bevat een inschatting van de koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen op het maatwerkbudget. De manier waarop dit wordt opgevolgd in de looptijd van VIA5 wordt verder afgesproken tussen de sociale partners en de Vlaamse regering. Het is de bedoeling om het resterende saldo van het koopkrachtbudget voor sociale economie vervolgens te storten in het Fonds voor Bestaanszekerheid, dat dan weer kan aangewend worden voor de afgesproken koopkracht- en kwaliteitsmaatregelen.

De werknemers ontvangen jaarlijks een ecocheque ten waarde van 50 euro. Over de toepassingsmodaliteiten zijn er afspraken gemaakt tussen de sociale partners.

De aanpassingen van de mobiliteitsvergoedingen voor de sociale werkplaatsen geduid in het luik sectoraal – kwaliteit, komt voor 197.255 euro op last van het sectoraal koopkrachtbudget.

De afspraken gemaakt m.b.t. de flexibele arbeidsorganisatie zullen omwille van het maatwerkfinancieringsprincipe een impact hebben op de overheidssubsidie. Deze impact is berekend, wordt uitbetaald conform de principes van maatwerk, en wordt gedragen door het sectoraal koopkrachtbudget.

De maatregelen vanuit het restbudget koopkracht en de sectorale kwaliteitsmaatregelen worden ingevoerd gelijklopend met de inwerkingtreding van het maatwerkdecreet, namelijk 1 januari 2019.

<b>PC 327.01 overzicht restbudget koopkrachtmaatregelen</b>		
<b>Maatregel</b>	<b>Budget BW</b>	<b>Budget SW</b>
gelijkstelling dagen tijdelijke werkloosheid	215.604	14.639
mobiliteitsvergoedingen	geen	197.255
flexibiliteit	179.974	81.715
ecocheques	853.773	268.796
<b>Totaal</b>	<b>1.249.352</b>	<b>562.405</b>

De Vlaamse Regering zal de engagementen vanuit VIA4 ter versterking van de sectorale vormingsfondsen binnen PC 327 en PC 329 verder ten uitvoer leggen. De bestaande jaarlijkse middelen afgesproken vanuit VIA4 blijven behouden.

### 5. Socio-culturele sector (PC 329.01)

De sociale partners zullen het sectorale koopkrachtbudget van 1.337.287 euro voorzien voor de opstap in 2019 inzetten voor de toekenning van een niet-recurrente ecocheque.

Vanaf 2020 wordt het sectorale koopkrachtbudget volledig ingezet voor de toekenning van de eindejaarspremie (zie bij punt 1.1.2).

Er zijn – buiten bovenstaande maatregelen - geen andere koopkrachtmaatregelen voorzien in PC 329.01.

#### B. In de geregionaliseerde sectoren uit PC 330

Het restsaldo van het koopkrachtbudget van de Centra voor Ambulante revalidatie (CAR) en de Behandelingscentra Verslavingszorg wordt besteed aan de bij sectorale arbeidsovereenkomst overeengekomen eindejaarspremie.

#### C. Persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) en Persoonlijke-Assistentiebudget (PAB)

Het beschikbaar koopkrachtbudget voor sectorale koopkrachtmaatregelen bedraagt 501.921 euro.

Dit budget van 501.921 euro, vermeerderd met een budgetcomponent van 532.991 euro, zal vanaf de eindejaarspremie van 2019 besteed worden aan de invoering van de opstap van een jaarlijkse eindejaarspremie voor de persoonlijke assistenten die als werknemer tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst.

De eindejaarspremie wordt toegekend als een percentage van het loon: 31,43 % uitgedrukt op maandbasis, 2,62 % uitgedrukt op jaarbasis van het sectoraal minimumloon dat overeenkomt met het sectoraal minimumloon van de sector 319.01 (1.751,16 euro op maandbasis index 1/7/2016) zoals sinds de uitvoering van VIA 4 reeds van toepassing is op de persoonlijke assistenten die als werknemer tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst.

Opstap eindejaarspremie PVB/PAB							
VTE	PC 319.01 Minimum- loon	Patro- nale RSZ (*)	budget (1,1% loonmassa + component 319.01)	Bruto incl. patro- nale rsz/VTE	Bruto	% maand loon	% jaar loon
1.398,66	1.751,16	34,45% (*)	1.034.912	739,93	550,34	31,43%	2,62%
(*) Afhankelijk van de patronale aanslagvoet							

## 1.2. Koopkrachtmaatregelen in de publieke sectoren

Het beschikbare budget voor koopkrachtmaatregelen in de publieke sectoren bedraagt 24.639.869 euro en mag enkel ingezet worden voor VIA-personeel.

Dit budget wordt door de Vlaamse Regering beschikbaar gesteld vanaf 1 januari 2020. De aanwending van dit budget moet door de betrokken partijen uiterlijk in het najaar van 2019 bepaald worden.

De opstappen voor 2018 (totaal budget van 2.066.206,98 euro) en 2019 (totaal budget van 7.341.940,19 euro) worden ter beschikking gesteld op voorwaarde dat er uiterlijk op 15 september 2018 een akkoord is over de aanwending en de modaliteiten ervan.

# DEEL II. INTERSECTORALE MAATREGELEN IN DE PRIVATE SECTOREN

## 2.1. Uitrol functieclassificatie (IF.IC)

### 2.1.1. Gefaseerde implementatie in geregionaliseerde sectoren uit PC 330

Het federale sociaal akkoord van 2000-2005 heeft een grootschalige loonharmonisatie gerealiseerd in de verschillende toenmalige federale gezondheidssectoren, op basis van de oude functieclassificatie. Tegelijk werd gestart met de uitwerking van een nieuwe functieclassificatiemethode, ontwikkeld door de sociale partners binnen de VZW IF.IC (Instituut voor Functieclassificatie - Institut de Classification de fonctions), met als doel de loonharmonisatie verder te zetten, maar met een andere classificatiemethodiek. In 2018 is de implementatie van de nieuwe functieclassificatie van start gegaan en is de eerste fase van de uitrol van een nieuwe loonmodel voor de overgebleven federale gezondheidssectoren aangevat.

Ingevolge de zesde staatshervorming zijn de sectoren ouderenzorg, revalidatieziekenhuizen, revalidatievoorzieningen, psychiatrische verzorgingstehuizen en initiatieven beschut wonen overgeheveld naar het Vlaamse bevoegdheidsniveau. Deze sectoren zijn gevat door dezelfde functieclassificatie als de overgebleven federale gezondheidsdiensten. Een moderne, actuele harmonieuze verloning is en blijft derhalve een absolute noodzaak voor de overgedragen sectoren opdat ze zich als aantrekkelijke werkgever zouden kunnen blijven ontwikkelen en zich voor (potentiële) medewerkers als een volwaardig alternatief kunnen (blijven) profileren op vlak van de (zorg)functies die de federale sectoren (vb. de ziekenhuizen) aanbieden.

In het verlengde hiervan wenden de sociale partners het koopkrachtbudget VIA5 van de overgedragen sectoren aan voor de implementatie van de functieclassificatie, en voor de opstart van het loonmodel, conform dit van de resterende federale gezondheidsdiensten. Het gaat in het bijzonder over een budget van 21.783.005 euro. Het budget van de Centra Ambulante Revalidatie (CAR's) en de Behandelingscentra Verslavingszorg, wordt vanuit het budget van 1.347.452 euro (deelsector revalidatievoorzieningen) geïsoleerd. Het restsaldo van het koopkrachtbudget van de CAR's en de Behandelingscentra Verslavingszorg, wordt aangewend voor overige koopkrachtmaatregelen (zie bij punt 1.1.3.).

<b>Tabel budget na tax-shift en min 7 miljoen 2e pensioenpijler in de geregionaliseerde (deel)sectoren uit PC 330</b>				
<b>PC</b>	<b>VTE RSZ 2016/4</b>	<b>Budget 1,1% na tax-shift</b>	<b>7 miljoen 2e pensioenpijler</b>	<b>Budget na 2<sup>e</sup> pensioenpijler</b>
330.01.10 - PVT	4.178	2.788.708	277.841	2.510.867
330.01.10 – REVA-ZH	1.503	1.003.426	99.972	903.454
330.01.20	33.393	18.431.781	1.836.369	16.595.412
330.01.41	2.143	1.496.555	149.103	1.347.452
330.01.51	771	472.939	47.119	425.820
<b>Totaal</b>	<b>41.988</b>	<b>24.193.408</b>	<b>2.410.403</b>	<b>21.783.005</b>

De effectieve meerkost van de eerste fase in de uitrol van het nieuwe loonmodel in deze overgedragen sectoren zal bepaald worden aan de hand van een verplichte en gedetailleerde functietoewijzing en loonrapportering opdat de mogelijkheden van het beschikbare budget voor de eerste fase zo accuraat als mogelijk berekend kunnen worden. De sociale partners streven naar een evenwaardige inspanning in vergelijking met de federale sectoren in hun gefaseerde invoering waarbij de eerste fase een delta van 18,25% belooft. Binnen de vzw IFIC en het PC 330 starten de sociale partners onmiddellijk met de voorbereiding van deze implementatie (functietoewijzing, loonrapportering, vormingen, ICT tools, enz).

De sociale partners erkennen evenwel dat de invoering van een harmonieus en evenwichtig loonmodel, met inbegrip van de eerste fase in de uitrol van het loonmodel, slechts mogelijk is ten belope van 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.

In het verlengde hiervan wordt een buffer aangelegd om onverwachte budgetoverschrijdingen uit te sluiten, desgevallend aan te rekenen op het beschikbare budget zoals vermeld onder alinea 3. De sociale partners engageren zich om deze buffer te concretiseren zodra de meerkost waarvan sprake onder deze alinea en de inwerkingtreding gekend is.

Indien zou blijken dat het totale budget en/of de buffer niet volledig aangewend hoeven te worden voor de eerste stap van het nieuwe loonmodel dan zullen de sociale partners van deze

sectoren overleggen om de middelen te gebruiken voor ofwel een stap in de richting van een volledige 13e maand ofwel een 2e stap in het nieuwe loonmodel.

De Vlaamse Regering engageert zich er ten slotte toe de regelgeving aangaande de financiering aangepast te hebben op het moment van de inwerkingtreding zodat de eerste fase in de uitrol het nieuwe loonmodel geen meerkost voor de instellingen/voorzieningen genereert, ongeacht het financieringssysteem.

Na de functietoewijzing en eventuele behandeling van betwistingen volgens afgesproken procedures, zal aan elke individuele werknemer die reeds in dienst is, de keuze worden gelaten om al dan niet over te stappen naar het nieuwe loonmodel. Eens de werknemer is overgestapt zal niet meer op deze keuze kunnen worden teruggekomen. De keuze om over te stappen is dus definitief. Een overstap betekent automatisch dat men geen recht meer heeft op de loonvoorwaarden die in vroegere CAO's werden vastgelegd. Nieuwe medewerkers vallen automatisch onder het nieuwe functieclassificatie- en loonmodel.

Het nieuwe loonmodel treedt in werking uiterlijk vanaf 1 oktober 2019.

Voor de opleiding van de HR-medewerkers en de afgevaardigden in de begeleidingscommissie en beroepscommissie kan de kost ervan verhaald worden op de werkingsmiddelen binnen het subsidiebedrag van de Vlaamse Regering aan de VZW IF.IC en/of de fondsen voor bestaanszekerheid. De sociale partners zullen op korte termijn oplossingen zoeken binnen de Fondsen voor bestaanszekerheid van de betrokken sectoren om de HR-afdelingen te ondersteunen. De functieclassificatie- en loonmodel is een evolutief systeem dat voorzien is van de nodige opvolging en het nodige onderhoud opdat de actualiteitswaarde ervan behouden blijft. In het verlengde hiervan en rekening houdend met de noodzaak dat de overgedragen sectoren aantrekkelijke werkgevers blijven, bepalen de sociale partners in de toekomst op welke wijze het functieclassificatie- en loonmodel voor de overgedragen sectoren zal evolueren. Hierbij wordt onder meer de mogelijkheid onderzocht om te komen tot een geïntegreerd en harmonisch intersectoraal model met de Vlaamse dan wel federale sectoren.

### 2.1.2. Uitbouw functieclassificatie in oorspronkelijke VIA-sectoren

#### A. Algemeen

In uitvoering van het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de private social-/non-profitsectoren van 2 december 2011 gingen de sociale partners, met de steun van de Vlaamse Regering, van start met de uitwerking van een nieuwe intersectorale analytische functieclassificatie voor alle Vlaamse VIA-sectoren op basis van het model en de methode ontwikkeld door VZW IF.IC.

De opdrachten werden toevertrouwd aan een paritair beheerde structuur.



## B. Functieclassificatie

De implementatie van de functieclassificatie moet wendbaar zijn en moet sporen met een modern HR beleid en nieuwe tendensen zoals competentiebeleid, innovatieve arbeidsorganisatie en zelfsturende teams.

Bij de uitwerking van de functieclassificatie wordt gebruik gemaakt van de opgebouwde expertise en methodiek binnen de IF.IC-werkzaamheden uit de voorgaande jaren. De verdere uitwerking en concretisering moet wel beantwoorden aan de specificiteit van de Vlaamse VIA-sectoren, functies en alle werknemerscategorieën, inclusief de doelgroepwerknemers.

Het voorstel tot weging en indeling in functieklassen dat momenteel voorligt, wordt verfijnd met het oog op een door iedereen gedragen functieclassificatie die de eigenheid en realiteit van de verschillende sectoren vat.

De sociale partners komen eerst tot een voorlopige validatie van de intersectorale functieclassificatie in functie van de op te zetten testfase. Indien uit de testfase blijkt dat er ontbrekende functies, lacunes, problemen in toewijzing of andere knelpunten opduiken, dan worden in overleg de nodige aanpassingen aan de functieclassificatie aangebracht.

Op deze manier willen de sociale partners komen tot een door iedereen gedragen intersectorale functieclassificatie, als geheel gevalideerd door de sociale partners van het akkoord en bij CAO gevalideerd als sectorale functieclassificatie door de betrokken paritaire comités van de VIA-sectoren. De functieclassificatie wordt ook ter bekrachtiging aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

De sociale partners voorzien eveneens in de opvolging en het onderhoud van de nieuwe functieclassificatie, zodat de actualiteitswaarde ervan behouden blijft. De functieclassificatie is dynamisch en wordt permanent geactualiseerd, aangezien ook de functies en de activiteiten in de sectoren sterk geëvolueerd zijn en ook in de toekomst in ontwikkeling moeten kunnen blijven.

## C. Loonstudie en loonhuis

Onder loonhuis wordt verstaan: de ontwikkeling van een globale, aangepaste baremieke structuur van objectieveerbare remuneratie, met onder meer evenwichten tussen alle functies onderling en het bepalen van de structuur van correcte loonspanningen.

In voorbereiding van de vormgeving van het loonhuis gaan de sociale partners onder meer over tot de uitvoering van een loonstudie die ook rekening houdt met de uitdagingen op vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden, waarbij ook de problematiek van de harmonisering van de anciënniteitsregels in alle VIA-sectoren in kaart gebracht wordt. De sociale partners engageren zich om voldoende organisaties te motiveren om aan de loonstudie mee te werken.

De sociale partners erkennen evenwel dat de invoering van een harmonieus en evenwichtig loonmodel slechts mogelijk is ten belope van 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.

#### D. Planning

De sociale partners zullen op deze basis de werkzaamheden tijdens de looptijd van het VIA5 verderzetten met een duidelijke planning om de intersectorale functieclassificatie te finaliseren en de voorbereiding van een loonhuis aan te vatten.

Deze planning gebeurt door de sociale partners in de stuurgroep van vzw IF.IC.

Voor de uitwerking en onderhoud van de functieclassificatie en de voorbereiding van het loonhuis, wordt de in VIA4 voorziene dotatie van 500.000 euro volgens dezelfde modaliteiten verder gezet.

## 2.2. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten

De sociale partners erkennen dat de beslissing over welke soort arbeidsovereenkomst gebruikt wordt, behoort tot het dagelijkse HR-beleid van de ondernemingen. Hier wordt geen afbreuk aan gedaan.

De sociale partners zullen de hier gemaakte afspraken met betrekking tot een betere stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten omzetten in sectorale CAO's.

Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan deze basisprincipes.

### 2.2.1. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten en/of deeltijdse arbeidsovereenkomsten

#### A. Bekendmaking vacatures

Wanneer in de onderneming één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur en/of voltijdse betrekkingen vacant zijn, en/of wanneer in de onderneming beschikbare of bijkomende arbeidsuren vacant zijn, zal de werkgever dit schriftelijk bekend maken aan alle werknemers (intranet, mail, affichering in een personeelslokaal).

#### B. Voorrang bij vacatures

Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (dit is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een vervangingsovereenkomst), krijgen voorrang bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, voor zover zij vragende partij zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor zover zij voldoen aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

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.

#### C. Feedback aan werknemer

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

### 2.2.2. Individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde

De sociale partners komen overeen dat er geen gebruik gemaakt wordt van individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde.

## 2.3. Vorming en opleiding

Het opleiding- en vormingsbeleid in de sectoren en in de ondernemingen is essentieel voor zowel de versterking en de garantie van een kwaliteitsvol aanbod, als voor de werkbaarheid en de ontplooiing van de werknemers, alsook voor de instroom en doorstroming van werknemers in de sectoren.

De sociale partners erkennen dat vorming en opleiding behoort tot het dagelijkse HR-beleid van de ondernemingen. Hier wordt geen afbreuk aan gedaan.

### 2.3.1. Vorming en structurele opdrachten van de representatieve werknemersvertegenwoordigers in het sociaal overleg

#### A. Transparantie syndicale werking en opdrachten binnen de onderneming

De werknemersvertegenwoordigers blijven voldoende transparantie geven over de tijdsbesteding van de syndicale werking en opdrachten binnen de onderneming.

#### B. Geregionaliseerde sectoren uit PC 330

Met betrekking tot de sectoren die conform de 6° staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5, sluiten de sociale partners voor 1/7/2018 een geactualiseerde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ter bevordering van een kwalitatief sociaal overleg.

Onderstaande principes vormen de basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- Het basiskrediet voor vorming en voor structurele opdrachten binnen de mandaterende organisatie wordt verhoogd tot 20 dagen op 4 jaar per effectief

mandaat in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging. Dit krediet kan binnen de bedoelde werking ook worden aangewend voor plaatsvervangende representatieve werknemersvertegenwoordigers. Binnen de lopende mandaatperiode 2016-2020 wordt als overgangsmaatregel het bestaande basiskrediet verhoogd van 10 naar 15 dagen per effectief mandaat in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging. Dit krediet kan binnen de bedoelde werking ook worden aangewend voor plaatsvervangende representatieve werknemersvertegenwoordigers.

- Deelname aan syndicale vorming mag niet leiden tot loonverlies, maar mag ook niet leiden tot bijkomende voordelen, in tijd of geld.
- In het sociaal overleg wordt transparantie voorzien over de interne syndicale werking en de opdrachten binnen de onderneming, rekening houdend met de afspraken die reeds voorzien zijn in de lokale overeenkomsten en afspraken over de werking
- De actualisering van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst heeft niet de bedoeling om afbreuk te doen aan gunstigere bepalingen die in voorkomend geval reeds bestaan op sectoraal of lokaal niveau.

### 2.3.2. Sociaal overleg over het vormingsplan

Om het draagvlak voor en de opvolging van vorming en opleiding te maximaliseren in de voorzieningen van de sectoren die behoren tot het toepassingsgebied van VIA5, zullen de vakbondsvertegenwoordigers- en afgevaardigden over het jaarlijks vormingsplan geïnformeerd worden en wordt met hen gedialogeed in het kader van het sociaal overleg.

In samenwerking met de sociale partners van de sectorale vormingsfondsen kan vzw VIVO een aanbod uitwerken over de opmaak van modellen van vormingsplannen. Hier kunnen de ondernemingen dan op vrijwillige basis een beroep op doen.

## 2.4. Trajecten die leiden naar meer instroom en doorstroom in de social profit sectoren

Het uitbreidingsbeleid en de demografische evolutie van de werknemers in de VIA-sectoren versterken de nood aan voldoende instroom van gekwalificeerde personeelsleden.

De sectorale sociale partners van de VIA-sectoren komen overeen om binnen de Fondsen voor Bestaanszekerheid prioritair in te zetten op:

- de versterking van het bestaande aanbod inzake kwalificerende opleidingstrajecten (“Vorming Hogerop”) en de deelname aan opleidingstrajecten verpleegkunde of zorgkundigen, zoals de projecten 600 en 360;
- de versterking van het aanbod aan vorming en opleiding in het kader van het beheer, agressie en andere psychosociale risico’s op de werkvloer;
- de projecten deeltijds leren/deeltijds werken en duaal leren.

Gezien de verwachte nood aan gekwalificeerd personeel en de reële vraag van niet-verzorgend personeel binnen de diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg om door te groeien, erkent de Vlaamse Regering de waarde van initiatieven zoals het project 30/30 en is zij bereid na te gaan op welke manier stimuli kunnen verleend worden om in te spelen op de noden aan instroom en doorstroom.

vzw VIVO zal in samenspraak met de sociale partners betrokken worden bij de uitwerking van deze maatregelen en hierin een actieve en coördinerende rol opnemen.

## 2.5. Preventie en aanpak van risico's en gezondheidsproblemen van de werknemers

### 2.5.1. Intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

De sociale partijen zullen het intersectoraal kaderakkoord zoals opgenomen in bijlage I van VIA5 omzetten in sectorale CAO's.

### 2.5.2. Ondersteuning van een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving"

#### A. Algemeen

Er worden per sector basisafspraken gemaakt over het uitwerken van een expertisebeleid "omgaan met agressie in de werkomgeving" op het niveau van de organisaties. 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.

Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan deze basisprincipes.

In 2004 hebben de sectorale sociale partners van de sector PC 319.01 (sector opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse gemeenschap) het kennis- en expertisecentrum "ICOBA" ('iedereen COmpetent in het Beheersen van Agressie') opgericht en sindsdien verder uitgebouwd ten dienste van alle ondernemingen van de sector. Sinds 2010 werden de activiteiten van ICOBA uitgebreid naar de ondernemingen van de sector PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector).

ICOBA is een sectorspecifiek kennis- en expertisecentrum waarvan de werking gericht is op het ondersteunen van ondernemingen om agressie in de werkomgeving structureel en

integraal aan te pakken (ondersteuning beleidsplan, preventie, vormingscoördinatie, aanpak, nazorg,...).

De sociale partners komen overeen om de werking van het kennis- en expertisecentrum verder te zetten en uit te breiden met een sectorspecifieke werking voor alle sectoren die behoren tot het toepassingsgebied van VIA5.

#### B. Sectoren uit Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin voorziet éénmalig een bijkomend budget van 1 miljoen euro om in overleg met de sociale partners en ICOBA initiatieven te nemen voor vorming over agressie en omgaan met gedragsproblemen.

Om aan de noden te kunnen voldoen kunnen de voorzieningen VIPA-projecten indienen. Om beter om te gaan met begeleidingssituaties van agressie, bijvoorbeeld in het kader van preventieve maatregelen, investeert de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, naast renovaties van voorzieningen, ook in kleinere werken en aanpassingen. Hiervoor maakt de Minister in 2018 en 2019 nog maximum 10 miljoen euro binnen het infrastructuurbudget vrij voor de deelsectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, personen met een handicap en jongerenwelzijn. De inzet van deze middelen gebeurt in overleg met de sociale partners.

## 2.6. Arbeidsorganisatie

Voor de sectoren 319.01, 331 en de sectoren die conform de 6<sup>e</sup> staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5, worden sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten waarin onderstaande elementen onder 2.6.1 en 2.6.2 aan bod komen.

De bepalingen onder 2.6.3. hebben uitsluitend betrekking op de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voor de sectoren die conform de 6<sup>e</sup> staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5.

### 2.6.1. Flexibele arbeidsorganisatie

- De werknemer mag op het einde van een trimester een beperkt aantal uren (maximaal 50 uur) naar een volgend trimester overdragen zonder dat dit aanleiding mag geven tot overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op een semester. Deze referentieperiode van 6 maanden moet niet noodzakelijk worden bekeken per kalenderjaar, maar kan worden vastgelegd op lokaal niveau.
- De sectorale referentieperiode van een semester kan op ondernemingsniveau worden verlengd tot een referentieperiode van maximaal een jaar, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, ondertekend door alle in de onderneming vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties, of indien

er geen enkele representatieve werknemersorganisatie in de onderneming vertegenwoordigd is, ondertekend door alle representatieve werknemersorganisaties.

- Voor de prestaties van deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster wordt een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voorziet dat enkel bijkomende uren die op vraag van de werkgever worden gepresteerd buiten het definitieve uurrooster, recht geven op de betaling van overloon.
- Op schriftelijke vraag van de werknemer, dan wel om tegemoet te komen aan de noden van specifieke te determineren diensten of tot slot ingeval van onvoorziene omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid van een om ziekte te vervangen medewerker, zal de periode van 11 uur rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties kunnen teruggebracht worden tot 9 uur indien een avondshift onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtendshift.
- Bij de opmaak van uurroosters moet in ieder geval rekening worden gehouden met de bestaande reglementering, wensen van de werknemers, de gemiddelde arbeidstijd binnen de referentieperiode, de personeelsbestaffing, de planningsgrenzen binnen de referentieperiode.

#### 2.6.2. Stabiele en voorzienbare uurroosters

- Bij de opmaak van de uurroosters wordt er in drie fasen gewerkt:
  - Fase 1  
Een uurrooster heeft betrekking op 1 maand. Uiterlijk 3 maanden voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft, wordt een voorlopig uurrooster opgemaakt op basis van een raadpleging van de werknemers en rekening houdend met de noden van de dienst. Deze planning mag geen bijkomende uren bevatten.
  - Fase 2  
Een uurrooster heeft betrekking op 1 maand. Uiterlijk 1 maand voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft is een wijziging van dit voorlopig uurrooster mogelijk met gemeenschappelijk akkoord van werkgever en werknemer behalve ingeval de wijziging is ingegeven door de noden van de dienst en op voorwaarde dat alle mogelijke oplossingen werden uitgeput onder meer de inzet van de mobiele equipe, waar een dergelijke mobiele equipe bestaat.
  - Fase 3  
7 kalenderdagen voor de geplande uitvoering van een prestatie is het uurrooster definitief en kan het alleen worden gewijzigd in gemeenschappelijk

akkoord tussen werknemer en werkgever. De sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren, wordt gerespecteerd.

- Voor wat betreft de ouderenzorg en zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de lokale overlegorganen zoals voorzien in het systeem sociale maribel zullen de bijkomende middelen voor sociale maribel in het kader van de taks shift onder meer gebruikt worden om de mobiele equipes (vervanging van afwezige werknemers: ziekte, vakantie, opleiding,...) te versterken en zo aan de voorzienbare en onvoorzienbare noden van de diensten tegemoet te komen.

### 2.6.3. Minimale duur van elke werkperiode

Bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten voor 01/07/18 voor de sectoren die conform de 6<sup>e</sup> staats hervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA5, wordt de minimale en aaneensluitende duur van 3 uur van elke werkperiode teruggebracht tot 2 uur, onder de conditionerende voorwaarden die in deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zijn vermeld.

De tekst van het Protocolakkoord wordt opgenomen als Bijlage II bij dit VIA-akkoord.

## 2.7. Vakantieregeling en loopbaanbeleid

### 2.7.1. Vakantieregeling

Elke werknemer heeft recht op vakantie met een minimumduur van 2 opeenvolgende weken, inclusief drie weekends, rekening houdend met de organisatorische noodwendigheden.

Met het oog op het optimaliseren van de work-life balance en het verhogen van de aantrekkelijkheid van de job, wordt aanbevolen om te komen tot een vakantie van 3 opeenvolgende weken, inclusief 3 weekends. Het verlenen van deze aaneengesloten periode wordt begrensd door de noden van de dienst.

De verlofplanning wordt hiertoe tijdig opgemaakt, rekening houdend met de noodzaak van continuïteit van de dienst.

### 2.7.2. Werkgroep modern loopbaanbeleid

Levenstrajecten van mensen verschillen per definitie. Deze zijn niet steeds gepast afgestemd 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 kinderen of familieleden, 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 en de realiteit van het



gewijzigde eindeloopbaanbeleid. Daarom dringt zich een open dialoog op over een toekomstgerichte visie op loopbaanbeleid in de social profit.

De sociale partners willen met respect voor het sociaal overleg en zonder te raken aan verworven rechten het gesprek aangaan in een werkgroep die nagaat op welke wijze we tot een beter loopbaanbeleid kunnen komen.

Hierbij komen volgende thema's aan bod:

- Verlofregelingen;
- Combinatie privé en arbeid;
- Werkbaar werk;
- Eindeloopbaan met inbegrip van vrijstelling van arbeidsprestaties;
- ....

Het spreekt voor zich dat men hierbij steeds vertrekt van collectieve kaders. De paritaire afspraken die voortvloeien uit deze werkgroep wordt meegedeeld aan de Vlaamse Regering.

## 2.8. Borgen van kwalitatieve dienstverlening

### 2.8.1. Algemeen

Maatschappelijk verantwoorde zorg en dienstverlening wordt gekenmerkt door kwaliteit, performantie, rechtvaardigheid, relevantie en toegankelijkheid.

De partijen benadrukken dat de met gemeenschapsmiddelen verstrekte dienstverlening in zorgsituaties een aangepaste benadering vraagt en moet voldoen aan de overeengekomen kwaliteitseisen.

De sociale partners zijn het er onderling over eens dat tendering van activiteiten in zorg, welzijn, sociocultureel werk, sociale tewerkstelling en sociale huisvesting maximaal moet vermeden worden.

Bij toewijzing van activiteiten in zorg, welzijn, sociocultureel werk, sociale tewerkstelling en sociale huisvesting via openbare aanbesteding, moeten minimaal de volgende criteria worden opgenomen in het beslissingsproces en de definitieve aanbestedingsovereenkomst:

- de voor de sector geldende kwaliteitstandaarden;
- de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden van de aanbestede activiteit;
- werkzekerheid van de werknemers;
- continuïteit van de dienstverlening op lange termijn;
- de toegankelijkheid van het aanbod voor de doelgroep.

### 2.8.2. Toezicht

De Vlaamse inspectiediensten worden, binnen de door de Vlaamse Regering ter beschikking gestelde middelen, versterkt met het doel de kwaliteit van de dienstverlening beter te handhaven.

De Vlaamse Regering zal met de sectoren afspraken maken hoe bepaalde economische en financiële informatie ter beschikking wordt gesteld door ondernemingen actief in de VIA-sectoren, en dit op niveau van alle verschillende verbonden juridische entiteiten afzonderlijk en per voorziening.

### 2.8.3. Bijklussen (Verenigingswerk, diensten van burger aan burger, deeleconomie)

In de betrokken sectoren van de Vlaamse social profit zal een tripartite overleg georganiseerd worden over het onbelast bijklussen.

## DEEL III. SECTORALE MAATREGELEN

### 3.1. Sectorale kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid

#### 3.1.1. Algemene prioriteiten en sectorale noden bij de sectorale kwaliteitsmaatregelen in de private en publieke sectoren

De maatschappelijke uitdagingen op vlak van zorg, welzijn, inclusie en aangepaste tewerkstelling zijn groot en de ondersteuningsvragen evolueren sterk en vragen een aangepast antwoord. De omgeving waarin sociale ondernemingen opereren, is complex (samenleven van generaties, culturen, nationaliteiten,....) en brengt nieuwe uitdagingen mee.

Bovendien is de krapte op de arbeidsmarkt ook voelbaar in de Vlaamse social profit sectoren. De dubbele vergrijzing zorgt voor duizenden vacatures die ingevuld moeten worden en die niet vanuit de klassieke instroom alleen zullen gerealiseerd worden.

Dit stelt sociale partners en de Vlaamse Regering voor een gezamenlijke verantwoordelijkheid om via een multisporenbeleid oplossingen te generen. Dit VIA akkoord is hiervoor (deels) een hefboom.

De prioriteiten in dit kwaliteitsluik zijn:

- Inzetten op tewerkstelling;
- Inzetten op werkbaar en wendbaar werk;
- Inzetten op innovatie en sociaal ondernemerschap.

De sectorale noden zijn zeer verschillend maar hebben telkens betrekking op een of meer van volgende domeinen:

- Flexibilisering;
- digitalisering (databeheer, dataveiligheid, technologische evoluties,...);
- sociaal ondernemerschap;
- innovatie;
- competentie- en opleidingsbeleid;
- loopbaanbeleid;
- nieuwe arbeidsorganisatie.

In de volgende punten (3.2. en volgende) worden de afspraken hieromtrent op sectoraal niveau vermeld.

Voor de sectoren waar er geen sectorale afspraken gemaakt werden, worden deze maatregelen op ondernemingsniveau ingevuld, ook in functie van de boven vermelde prioriteiten (tewerkstelling, werkbaar en wendbaar werk, innovatie en sociaal ondernemerschap).

Over kwaliteitsmaatregelen op ondernemingsniveau wordt transparantie geboden via de werknemersvertegenwoordiging.

### 3.1.2. Uitbreidingsbeleid in de private en publieke sectoren

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 tgv de koopkrachtmaatregelen.

In de volgende punten (3.2. en volgende) worden de afspraken hieromtrent op sectoraal niveau vermeld.

#### A. Sectoren uit Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG):

Gegeven het feit dat verschillende WVG-sectoren kampen met lange wachtlijsten en er specifiek voor het hierboven beschreven sectoraal kwaliteitsbeleid nood is aan budgettaire ruimte worden in het kader van dit akkoord ter zake maatregelen uitgewerkt. Een groeipad inzake uitbreiding van de capaciteit wordt hierbij voor de diverse sectoren binnen de budgettaire mogelijkheden gerealiseerd.

Budget in miljoen euro	2018	2019	2020
Groeipad thuiszorg	14	28	42
Flexibilisering gezinszorg	2	4	4
Groeipaden ouderenzorg	42	73	112

<b>Groeipad RVT</b>	14	33	33
<b>Reva-conventies</b>		5	5
<b>Personen met Handicap (PMH) – minderjarig (MiJ) / meerderjarig (MeJ)</b>	61	155,5	155,5
<b>PMH - transitie</b>		4	4
<b>BasisOndersteuningsBudget (BOB)</b>	11	11	11
<b>Kinderopvang (KOV)</b>	12	47	47
<b>Welzijnswerk</b>		5	5
<b>Jeugdhulp – uitbreiding (incl. Huizen van het Kind (HVK))</b>	10	27,5	27,5
<b>Totaal</b>	<b>166</b>	<b>393</b>	<b>446</b>

#### B. Sectoren uit Werk en Sociale Economie (WSE):

Voor de Sociale Economie is er vanaf 2018 een extra groeipad van 12 miljoen euro. Voor de beschutte werkplaatsen gaat dit om 351 VTE en voor de sociale werkplaatsen om 149 VTE, vanaf het tweede kwartaal van 2018.

Dit wordt verder bekeken en besproken met de sector.

In 2016 was er 2,5 miljoen euro voor Lokale Diensten-Economie (LDE) en in 2017 was er 8 miljoen euro extra.

#### C. Sectoren uit Cultuur, Jeugd en Media (CJM)

Vanaf 2018 worden er voor 8,2 miljoen euro aan structurele en eenmalige middelen ingezet in de beleidsdomeinen Cultuur en Jeugd.

Ze worden voornamelijk ingezet voor bijkomende projecten en bijkomende werkgelegenheid in de bestaande organisaties en om voldoende dynamiek, professionalisering en vernieuwing in de sectoren te stimuleren

Daarnaast is er een injectie van 14,2 miljoen euro voorzien als investeringen in infrastructuur. Een deel van deze middelen werd reeds in 2017 versneld ingezet om onder meer tegemoet te komen aan de Europese richtlijnen inzake arbeidsvoorwaarden.

Dit wordt verder bekeken en besproken met de sector.

## 3.2. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de diensten voor gezinszorg (private en publieke sector)

### 3.2.1. Kwaliteitsmaatregelen

Maatschappelijke evoluties zoals de demografische evolutie, vermaatschappelijking van de zorg, de daling van het ziekenhuisverblijf, ... maken de thuiszorg complexer en noodzakelijk flexibeler.

De partijen ondersteunen de kwaliteit van de zorg en ondersteuning van de gebruikers door een verdere flexibilisering van de gezinszorg. Er worden meer mogelijkheden gecreëerd naar de inzetbaarheid van de gezinszorg tijdens avonden, weekends en feestdagen.

De Vlaamse Regering stelt volgend budget ter beschikking:

- 2018: 2 miljoen euro;
- 2019: 4 miljoen euro;
- Vanaf 2020: recurrent 4 miljoen euro per jaar.

De sociale partners en de Vlaamse Regering gaan akkoord om dit budget als volgt in te zetten.

#### A. 1<sup>e</sup> luik

De norm onregelmatige prestaties wordt in 2 fases verhoogd van 3,5% naar 4,2% van het totaal urencontingent:

- in 2018 is er een verhoging van deze norm van 3,5% naar 3,8%. De kostprijs is 737.950 euro;
- in 2019 is er een verhoging van deze norm van 3,8% naar 4,2%. De kostprijs is 1.026.980 euro.

#### B. 2<sup>e</sup> luik

De subsidie vanwege de Vlaamse Regering van de prestaties gepresteerd op een zondag binnen de eerste 3,5% onregelmatige prestaties wordt in 2 fases verhoogd van 67% naar 100%:

- in 2018 wordt de subsidie voor een gepresteerd uur gezinszorg op zondag verhoogd van 67% naar 82%. De kostprijs is 711.187 euro;
- in 2019 wordt de subsidie voor een gepresteerd uur gezinszorg op zondag verhoogd van 82% naar 100%. De kostprijs is 892.546 euro.

#### C. 3<sup>e</sup> luik

Om de flexibiliteits- en continuïteitsinspanningen van de werknemers te compenseren, zijn volgende afspraken gemaakt:

- In 2018 wordt de toeslag voor prestaties van werknemers op een feestdag verhoogd naar 100%. De subsidie vanwege de Vlaamse Regering wordt in dezelfde mate verhoogd. De kostprijs is 334.000 euro.
- Flankerende maatregelen waarbij iedere maatregel deels door de Vlaamse Regering en deels met eigen middelen door de werkgevers wordt bekostigd. De totale tussenkomst van de Vlaamse Regering in deze maatregelen bedraagt 297.336,14 euro.

- Vergoeding voor een toenemende mobiliteit:  
In de private sector wordt een CAO afgesloten die de vergoeding voor de fiets- en bromfietsverplaatsingen in opdracht, in 2018 verhoogt van 0,15 euro naar 0,23 euro per kilometer.  
De openbare sector is hiervoor gebonden aan de rechtspositiebesluiten.  
De totale kost wordt geraamd op 320.000 euro, waarvan de Vlaamse Regering binnen dit VIA-akkoord 160.000 euro (of 0,04 euro/km.) voorziet, en het resterende deel door eigen middelen van de werkgevers wordt gedragen.  
Werkgevers en werknemers gaan akkoord om de verplaatsingen in opdracht met de eigen wagen door het verzorgend en logistiek personeel van de dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, te verhogen van 0,32 naar 0,346 vanaf 1 juli 2019.  
Baserend op het aantal verwachte kilometers in 2017 (62.077.442 km.) en de verrekening van voorziene verzekeringen binnen het wettelijke kader is dit een geraamde kost van 1.200.000 euro.  
Partijen gaan akkoord dat hiervoor 300.000 euro van het “saldobudget” van de middelen voorzien voor koopkracht wordt ingezet. De werkgevers nemen, gezien de huidige budgettaire subsidieruimte, het resterende deel van de kostprijs met eigen middelen op zich. Werkgevers en werknemers zullen in 2018 hierover een sectorale CAO afsluiten.
  
- Vergoeding voor uurroosterverstoring en oproepbaarheid van verzorgend personeel:  
De Vlaamse Regering voorziet binnen dit VIA-akkoord een budget van 80.000 euro voor de vergoeding van de flexibiliteit van het verzorgend personeel.  
De werkgevers nemen het resterende deel van de kostprijs met eigen middelen op zich. De private werkgevers en werknemers zullen in dit kader in 2018 sectorale CAO's afsluiten. De openbare sector is hiervoor gebonden aan de rechtspositiebesluiten.
  
- Wachtvergoeding voor omkaderingspersoneel:  
De Vlaamse Regering voorziet binnen dit VIA-akkoord een budget van 57.336 euro voor de vergoeding van de flexibiliteit van het omkaderingspersoneel.  
De werkgevers nemen het resterende deel van de kostprijs met eigen middelen op zich. De private werkgevers en werknemers zullen in dit kader in 2018 een sectorale CAO afsluiten. De openbare sector is hiervoor gebonden aan de rechtspositiebesluiten.

Werkgevers en werknemers spreken af om de tijdstippen van gepresteerde uren te monitoren en deze via het geëigende kanaal mee te delen aan de bevoegde administratie.

#### D. Aandachtspunten

De sector gezinszorg staat toekomstgericht voor grote uitdagingen. Naast bovenstaande maatregelen worden nog volgende aandachtspunten in beeld gebracht die zowel op de inhoudelijke uitbouw van de sector binnen de evoluerende zorgnoden, de

competentieontwikkeling van medewerkers als de financiële leefbaarheid een invloed hebben.

- Vorming:

Alle betrokkenen gaan akkoord dat verdere competentieontwikkeling een noodzaak is. De federale regering heeft in het kader van de wet werkbaar en wendbaar werk de reglementering betreffende de vormingsinspanningen herzien naar een nieuwe doelstelling van 5 dagen vorming gemiddeld per jaar per voltijds equivalent.

De Vlaamse Regering zal in overleg met de sociale partners de nood aan vorming en de huidige subsidiëring (maximaal 2% van het urencontingent voor verzorgenden, in de enveloppe aanvullende thuiszorg) evalueren in het licht van deze noden.

De private werkgevers en werknemers engageren zich om, rekening houdend met het door de Vlaamse Regering geboden kader, sectorale CAO's rond vorming af te sluiten. De openbare sector is hiervoor gebonden aan de rechtspositiebesluiten.

- ICT:

De evoluties op vlak van digitale gegevensdeling, indicatiestelling en communicatie binnen de thuiszorg zitten in een stroomversnelling. Het digitaal ontsluiten van de basisederwerkers in de gezinszorg en het digitaal verbinden van de gezinszorg binnen de gehele eerstelijnszorg en met de federale initiatieven zijn een absolute voorwaarde. De sector is bereid hier met eigen middelen essentiële stappen te zetten. De Vlaamse Regering zal in overleg met de sociale partners nagaan welke flankerende maatregelen hierbij nodig zijn.

- Logistieke medewerkers:

De uitvoering van de conceptnota "zorg- en ondersteuning op maat van alle gezinnen – nieuw werkingskader voor de diensten voor gezinszorg" wordt door alle partijen belangrijk geacht. De daarin voorziene integratie van de aanvullende thuiszorg in de gezinszorg zal deels gepaard gaan met een taakverschuiving voor het logistieke personeel. De diensten voor gezinszorg zullen de betrokken logistieke medewerkers ondersteunen, onder andere door een competentiebeleid, om deze transitie mogelijk te maken.

De volwaardige rol van de logistieke medewerkers bij de realisatie van de zorg- en ondersteuningsdoelstellingen is mee opgenomen in de ontwerpdocumenten van het nieuwe woonzorgdecreet. Zo blijft het verplicht als dienst voor gezinszorg om schoonmaakhulp, al dan niet in samenwerking, aan te bieden en, is het mogelijk karwei-hulp en oppashulp aan te bieden. Deze integratie binnen de zorg- en ondersteuningsdoelstellingen onderscheidt de logistieke medewerkers van andere aanbieders van huishoudelijke hulp.

Het verdere uitbreidingsbeleid is erop gericht dat de diensten voor gezinszorg alle decretale opdrachten, in functie van de zorg- en ondersteuningsnoden van de gebruikers, volwaardig kunnen blijven opnemen.

Werkgevers en werknemers verbinden zich er toe om de volwaardige rol van de logistieke medewerker sectoraal te borgen.

## E. Overzicht

<b>Actie</b>	<b>Budget 2018</b>	<b>Budget 2019</b>
Verhoging norm onregelmatige prestaties: - Van 3,5 % naar 3,8% - Van 3,8% naar 4,2%	737.950,05	1.026.980,18
Verhoging vergoeding zondagsprestaties: - Van 67% naar 82% - Van 82% naar 100%	711.187,03	892.546,59
Verhoging toeslag en vergoeding feestdagen naar 100%	334.000	
Vergoeding fiets- en bromfietsverplaatsing in opdracht	160.000	
Vergoeding flexibiliteit verzorgend personeel	30.000	50.000
Vergoeding flexibiliteit omkaderingspersoneel	26.862,92	30.473,23
<b>TOTAAL</b>	<b>2.000.000</b>	<b>2.000.000</b>

## 3.2.2. Uitbreidingsbeleid

Voor het groeipad inzake uitbreiding van de capaciteit in de thuiszorg, heeft de Vlaamse Regering het volgende budget voorzien:

- 2018: 14 miljoen euro;
- 2019: 28 miljoen euro;
- 2020: 42 miljoen euro.

### 3.3. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten, deelsectoren personen met een handicap, jongerenwelzijn en algemeen welzijnswerk (private en publieke sector)

## 3.3.1. Deelsector personen met een handicap

## A. Besluit van de Vlaamse Regering inzake beleidsplan

De inzet van personele middelen vormt een belangrijk onderdeel van het beleidsplan. Het beleidsplan is het sturingsmiddel waarmee de organisatie haar missie vertaalt in algemene en concrete doelstellingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de realiteit, de eigenheid van de organisatie en met sectorale kwaliteitsindicatoren / kwaliteits-bepalingen. Het beleidsplan bevat verschillende doelstellingen en per doelstelling wordt na een overleg met de relevante stakeholders door de zorgaanbieder minimaal één indicator bepaald waaraan een streefdoel wordt gekoppeld.



De sociale partners hebben in overleg met het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap en Zorginspectie afspraken uitgewerkt die de basis vormen voor een besluit van de Vlaamse Regering.

#### B. CAO transparantie inzake de personeelsinzet

Met het oog op het garanderen en concretiseren van de transparantie inzake de personeelsinzet op organisatieniveau en het sociaal overleg daarover hebben de sociale partners een CAO afgesloten. In deze CAO wordt o.a. bepaald dat de inzet van personele middelen, ongeacht de financieringswijze ervan, deel uitmaakt van het sociaal overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. Na sociaal overleg zal de personeelsinzet worden vastgesteld. Bij ingrijpende wijzigingen in de personeelsinzet zal voorafgaandelijk sociaal overleg met de werknemersvertegenwoordiging worden gepleegd.

#### C. Bijkomende jobs – correctie op de financiering volwassen personen met een handicap (VAPH)

De volwassen cliënten die op 1 januari 2017 ondersteund werden door een vergunde zorgaanbieder ontvingen vanaf dat moment een persoonsvolgend budget. De historisch beschikbare middelen van de vergunde zorgaanbieder werden omgezet in de budgetten van de cliënten. Hierdoor werden de benodigde budgetten van de gebruikers volgens het zorggebruik en de ingeschatte zorgzwaarte, verminderd of vermeerderd met een bepaald percentage, afhankelijk van de historische middelen van de voorziening. De rechtzetting van de budgetten (i.e. correct budget dat overeenkomt met de zorgzwaarte) verloopt in 2 fases.

In een eerste fase worden op 1 juli 2018 de budgetten van de cliënten opgetrokken tot minimaal 85 %.

Voor deze eerste fase wordt door de Vlaamse Regering een budget voorzien van 4 miljoen euro (equivalent van 80 VTE).

De overige jobs (equivalent van 200 VTE) worden door de sociale partners zelf gefinancierd. De opvolging van deze bijkomende tewerkstelling gebeurt in het lokaal sociaal overleg.

In een tweede fase (2019 – 2022) worden de budgetten van alle gebruikers correct aangepast.

#### D. Bijkomende jobs - minderjarige personen met een handicap

Om tegemoet te komen aan de werkdruk ten gevolge van historische personeelstekorten enerzijds en om te beantwoorden aan de gewijzigde en complexe zorgvraag van kinderen en jongeren anderzijds komen er in een eerste fase 205 voltijdse jobs in de loop van september 2018:

- 130 voltijdse jobs worden ingezet ter versterking van de begeleiding binnen de functie Verblijf, met bijzondere aandacht voor de versterking van de omkadering van de 126 bestaande GES+ plaatsen;
- Voor deze versterking van de omkadering van GES+ wordt rekening gehouden met de reeds gerealiseerde versterking met 5,25 VTE naar aanleiding van de oproep van het

VAPH van 2017. Naast deze 5,25 VTE, worden er bijkomend 15,75 VTE ingezet vanaf 1 september 2018;

- 55 voltijdse maribeljobs worden prioritair ingezet ter versterking van de begeleiding binnen de functie Verblijf;
- 20 voltijdse maribeljobs worden prioritair ingezet ter versterking van de begeleiding voor alle ondersteuningsfuncties.

De Vlaamse Regering en de sociale partners erkennen dat hiermee niet alle tekorten zijn weggewerkt. Op basis van de door het VAPH aangeleverde gegevens wordt het bestaande personeelskader afgezet tegen over alle aangeboden ondersteuningsfuncties. De Vlaamse Regering engageert zich om met de aldus gedefinieerde kloof rekening te houden bij de komende versterking van personeelsomkadering en de toewijzing van toekomstige middelen. De sociale partners engageren zich om hiermee rekening te houden bij het toewijzen van toekomstige sociale maribeljobs teneinde de werkdruk te verlichten.

De opvolging van deze bijkomende tewerkstelling gebeurt in het lokaal sociaal overleg.

In een tweede fase wordt vanaf 1 januari 2019 uitvoering gegeven aan de aanbevelingen van de intersectorale werkgroep Verblijf, o.m. een correctere omkadering (wegwerken historische personeelstekorten), een versterking van de omkadering teneinde tegemoet te komen aan de gewijzigde en complexe zorgvraag, kleinere leefgroepen, ...

### 3.3.2. Deelsector jongerenwelzijn

Op 1 juli 2018 worden bijkomend 90 voltijdse jobs ingezet:

- 50 VTE worden door de Vlaamse Regering ingezet ter versterking van de begeleiding binnen de functie Verblijf.
- 40 VTE worden door de sociale partners in de sectoren bijzondere jeugdbijstand en CIG/ CKG zelf gefinancierd:
  - 27 VTE ter versterking van de begeleiding binnen de functie Verblijf en
  - 13 VTE ter versterking van de (ondersteunende) begeleiding in de ambulante hulpverlening

De resultaten van de intersectorale werkgroep verblijf zijn ook van toepassing op de sector jeugdhulp.

De Vlaamse Regering en de sociale partners erkennen dat er ook bij in de ambulante werkingen een werkdrukprobleem bestaat.

Ten laatste op 1 januari 2019 start een werkgroep op teneinde de werkload van de ambulante werkingen in beeld te brengen en voorstellen m.b.t. de verbetering van de omkadering.

De Vlaamse Regering engageert zich om dit mee in overweging te nemen bij de komende uitbreiding. De sociale partners engageren zich om hiermee rekening te houden bij het toewijzen van toekomstige sociale maribeljobs teneinde de werkdruk te verlichten.

De opvolging van deze bijkomende tewerkstelling gebeurt in het lokaal sociaal overleg.

### 3.3.3. Deelsector algemeen welzijnswerk

Bij de CAW's die volgens de programmacriteria een onderbezetting hebben in hun werkingsgebied, worden door de sociale partners 9,5 VTE zelf gefinancierd.

## 3.4. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en -diensten, deelsectoren ouderenzorg en revalidatievoorzieningen (private en publieke sector)

### 3.4.1. Deelsector ouderenzorg

#### A. Financiering toenemende zorgzwaarte

De zorgzwaarte van de bewoners van woonzorgcentra is de voorbije jaren gestegen. Dit leidt tot een bijzonder hoge werkdruk. Dat blijkt onder andere uit de laatste editie van de Werkbaarheidsmonitor.

De financiering van de zorgzwaarte wordt stapsgewijs opgetrokken, zodat iedere bewoner op termijn recht geeft op een correcte financiering van zorg en ondersteuning naargelang zijn of haar zorgbehoefte. Dit resulteert in een betere ondersteuning van de bewoners. Omdat aan een betere financiering van de zorgzwaarte ook hogere personeelsnormen gekoppeld zijn, beïnvloedt het optrekken van de RVT-financiering ook de werkdruk van het personeel.

In 2018 en 2019 wordt er een groeipad voor de zorgzwaartegebonden financiering (reconversie van ROB naar RVT) vastgelegd. De Vlaamse Regering voorziet in 2018 een bijkomend budget van 11 miljoen en in 2019 nog eens 22 miljoen.

- *Jaar 2018: Toekenning RVT : 11 miljoen euro*

Voor de aanwending van de bijkomende RVT middelen in 2018 zijn volgende mogelijkheden voorzien:

1. Bijkomende tewerkstelling;
2. Verminderen verlies;
3. Verlagen dagprijs.

De werkgevers engageren zich om bij de aanvraag van 5 en meer bijkomende erkenningen als RVT - in geval van het optrekken van de dekkingsgraad (d.w.z. het woonzorgcentrum heeft reeds een erkenning als RVT) - een attest te voegen omvattende de bevestiging dat wat betreft de bestemming van de bijkomende RVT middelen er een overleg heeft plaats gehad met de representatieve vertegenwoordigers van de werknemers of, bij ontstentenis hiervan, met de werknemers zelf, over de aanwending van de bijkomende RVT-middelen voor bijkomende tewerkstelling van X aantal VTE (op jaarbasis), vermindering van het verlies (toevoeging van het bewijs van 2 jaar verlies de afgelopen 3 jaren) en/of een verlaging van de dagprijs met X euro/per dag.

De Vlaamse Regering legt deze procedure vast in een besluit terzake.

Indien er gekozen wordt voor bijkomende tewerkstelling kan dit gebeuren door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide. Deze verhoging van de personeelsinzet gebeurt vanaf de toekenning van de bijkomende middelen door de Vlaamse Regering.

Het model van het attest wordt opgesteld in tripartite overleg. Het model is opgenomen als bijlage III bij dit VIA-akkoord.

De sociale partners worden van de stappen in de toekenning van de bijkomende middelen geïnformeerd. Het Agentschap Zorg en Gezondheid zal in de loop van 2018 op basis van de ontvangen attesten een analyse maken van de besteding van de bijkomende middelen.

- *Jaren 2019 – 2020*

- i. *Toekenning RVT bedden: 22 miljoen euro*

Voor de aanwending van de bijkomende RVT middelen in 2019 en 2020 zullen de sociale partners een werkwijze uitwerken gebaseerd op volgende uitgangspunten.

Het is de uitdrukkelijke bedoeling om de bijkomende middelen maximaal in te zetten voor de zorg en ondersteuning van bewoners met een zware zorgbehoefte, in de vorm van bijkomend personeel in de zorg.

Bij de aanvraag van 5 en meer bijkomende erkenningen als RVT - in geval van het optrekken van de RVT-dekkingsgraad (d.w.z. het woonzorgcentrum heeft reeds een erkenning als RVT) dienen de woonzorgcentra, het volledig bedrag aan bijkomende middelen in te zetten voor bijkomend personeel tot er na de reconversie ook een bovennorm zorg is die minstens recht heeft op het gedeelte A2 van het forfait. Dat kan gebeuren door aanwervingen, door het verhogen van de contractuele arbeidsduur van medewerkers of een combinatie van beide. Deze verhoging van de personeelsinzet gebeurt vanaf de toekenning van de bijkomende middelen door de Vlaamse Regering.

Voor de verhoging van de personeelsinzet engageren de werkgevers zich om bij de aanvraag van 5 of meer bijkomende RVT-erkenningen een attest te voegen waaruit blijkt dat er overleg is geweest met de representatieve vertegenwoordigers van de werknemers of bij ontstentenis ervan, met de werknemers zelf waaruit blijkt dat de bijkomende middelen voor een bijkomende tewerkstelling zullen zorgen van X aantal VTE (op jaarbasis). Personeel dat extra is aangeworven tijdens de 3 maanden voorafgaand aan de toekenning van de bijkomende middelen kan in aanmerking worden genomen als bijkomende tewerkstelling in het kader van de bijkomende RVT erkenning, in zoverre dat n.a.v. het overleg deze aanwervingen werden toegevoegd aan het attest.

De aan te werven personeelsleden kunnen verpleegkundigen, zorgkundigen, paramedici zijn of een van de kwalificaties opgesomd in de lijst van het “personeel voor reactivering”. Er wordt door de sociale partners en de Vlaamse Regering onderzocht of ander ondersteunend personeel eveneens aangeworven kan worden.

Woonzorgcentra die aan het bovenvermelde criterium voldoen passen de werkwijze toe die gebruikt werd in 2018 (bijkomende tewerkstelling, verminderen verlies of verlagen dagprijs).

ii. [Hervorming derde luik-bovennormpersoneel](#)

Het concept van ‘derde luik-bovennormpersoneel’ wordt geheroriënteerd via een versterking van de actuele gefinancierde personeelsnormen, in het perspectief van de persoonsvolgende financiering. De continuïteit van de financiering van de voorzieningen en cao’s wordt hierbij gegarandeerd. De middelen die zijn voorzien voor de maatregelen jobcreatie worden overgemaakt aan het fonds sociale maribel zodat de huidige tewerkstelling binnen dezelfde voorzieningen kan worden verdergezet.

De Vlaamse Regering werkt in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de krijtlijnen en methodiek hiertoe uit waarbij bij uitbreiding van het aantal erkende woongelegenheden deze woongelegenheden aan de nieuwe gefinancierde personeelsnormen worden voorzien. Dit dient te leiden tot een regelgevend kader dat in werking kan treden vanaf 1 januari 2019. Indien dit regelgevend kader niet in voege kan treden wordt de huidige financieringsmethodiek verdergezet, is er geen versterking van de actueel gefinancierde personeelsnormen en blijft de toepassing van het macroplafond in voege.

iii. [Monitoring tewerkstelling](#)

De sociale partners en de Vlaamse Regering doen jaarlijks een monitoring op macroniveau van het bovennormpersoneel en de aanwervingen. Daartoe zal het Agentschap Zorg en Gezondheid gebruik maken van de eigen gegevens waarover het Agentschap beschikt en de gegevens die op structurele wijze in het kader van de monitoring van VIA 5 zullen verkregen worden vanuit o.a. de RSZ/KSZ. Het Agentschap zal op basis van deze gegevens rapporten ter beschikking stellen die een analyse van de evolutie van het bovennormpersoneel mogelijk maken alsmede een opvolging van de aanwervingen (sectorniveau).

Bij uitvoering van bovenstaande afspraken wordt er een monitoring georganiseerd bij ontvangst van de aanvragen (attesten) en ook achteraf wordt in beeld gebracht in welke mate de invulling van het deel A2 in combinatie met de integratie van de budgettaire zorgcomponent van het bovennormpersoneel tot een beoogde personeelstoename van 20% leidt van het gefinancierd zorgpersoneel ten opzichte van de in 2018 geldende norm A1. De verschillende metingen verbonden aan de monitoring worden door de Vlaamse Regering in overleg met de sociale partners verder geconcretiseerd.

B. [Innovatieve arbeidsorganisatie](#)

De sociale partners engageren zich om samen met de bevoegde overheid op projectmatige basis initiatieven te ondersteunen op vlak van Innovatieve Arbeidsorganisatie die inspirerend kunnen zijn voor de residentiële ouderenzorg. Deze initiatieven beogen de werkdruk te verminderen, alsook de jobtevredenheid te optimaliseren van zowel de zorg- als de ondersteunende medewerkers van woonzorgcentra, zonder evenwel het einddoel van optimale zorg voor de cliënt uit het oog te verliezen. Er wordt een begeleidingsgroep opgestart

met vertegenwoordigers van de werkgevers, van de werknemers, het Agentschap Zorg en Gezondheid en het bevoegde kabinet.

De Vlaamse Regering voorziet hiervoor in 2018 en 2019 telkens 500.000 euro.

#### C. Toekomstige personeelsnormen

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.

#### 3.4.2. Deelsector revalidatievoorzieningen

Voor het groeipad inzake uitbreidingsbeleid in de deelsector revalidatievoorzieningen heeft de Vlaamse Regering vanaf 2019 een budget van 5.000.000 euro voorzien.

Deze middelen zullen ingezet worden voor de revalidatie van:

- Kinderen en jongeren: 2.400.000 euro;
- Personen met een verslavingsproblematiek: 600.000 euro;
- Volwassenen: 2.000.000 euro.

De concrete bestemming ervan wordt bepaald door de Vlaamse Regering in overleg met de sociale partners.

### 3.5. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de welzijns- en gezondheidssector, deelsector kinderopvang (private en publieke sector)

#### A. Groeipad harmonisatie trap 2B naar 2A wordt verder gezet

Conform artikel 59§2 tweede lid van het Besluit van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 houdende de subsidies en de eraan gekoppelde voorwaarden voor de realisatie van specifieke dienstverlening door gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters (B.S. 13/01/2014) enerzijds en de Bijzondere cao van 22 december 2014 met bijhorende bijlagen

inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden in de vergunde kinderopvang van baby's en peuters anderzijds wordt de harmonisatie verder gezet.

De bijlage van de bijzondere cao specificeert de fases in de harmonisering. De organisaties met een financiering trap 2B zullen de tweede helft van de eerste stap van de bijzondere cao alsook de volledige tweede fase van de cao uitvoeren.

De Vlaamse Regering voorziet met een budget van 24,3 miljoen euro de uitvoering van deze maatregel.

De partijen garanderen de coherentie tussen de bijzondere cao en artikel 59§2, 2° van het subsidiebesluit.

Voor de groepsopvang in subsidietrap 2B zonder werknemers kent de Vlaamse Regering een budget toe van 496.058 euro.

#### B. Harmonisatie eindejaarspremie FCUD

Voor het vroegere FCUD-personeel in de kinderopvang bestaan er 2 soorten eindejaarspremies. Het verschil in financiering wordt geregulariseerd, zodat de volledige 13e maand voor alle werknemers wordt gerealiseerd.

Hiervoor is een budget van 260.000 euro voorzien.

#### C. Verhoging van de onkostenvergoeding onthaalouders in het sui generis statuut

De onkostenvergoeding van de onthaalouders sui generis aangesloten bij een dienst wordt verhoogd met + 0,21 euro/kind-dag.

Hiervoor wordt een budget van 1.053.622 euro voorzien.

#### D. Werknemersstatuut voor onthaalouders

De sociale partners bevestigen het belang van het werknemersstatuut voor onthaalouders.

Partijen komen overeen om het bestaande contingent van het pilootproject van onthaalouders met een werknemersstatuut te bestendigen en uit te breiden. In uitvoering van het evaluatierapport zal dit overeenkomstig de verbeterpunten gebeuren. Hiervoor is er een budget van 3.440.000 euro voorzien.

Het budget wordt verdeeld tussen de private diensten voor onthaalouders (75%) en de publieke diensten voor onthaalouders (25%).

Voor de private diensten zullen de bestaande 112 VTE conform het evaluatierapport met de verbeterpunten bestendig worden, zijnde o.m. het sectoraal minimumloon, bijkomende verlofdagen, ...

Bovenop de bestaande 112 VTE komen er minstens 150 voltijdse jobs in het werknemersstatuut bij. Deze bijkomende jobs worden onmiddellijk gerealiseerd aan de verbeterde loon-en arbeidsvoorwaarden.

De Vlaamse Regering en de sociale partners komen overeen om de kostprijsberekening van een werknemer-onthaalouder uiterlijk op 1 oktober 2018 te herzien in een tripartite werkgroep. De huidige omkaderingskost wordt geëvalueerd om te komen tot een exacte berekening van de werkgeverskosten eigen aan het werkgeverschap. Op die manier wordt de maximaal mogelijke verhoging gegarandeerd van de bovenvermelde aantallen in het werknemersstatuut.

De sociale partners engageren zich om te overleggen met de publieke sector zodat de loon-en arbeidsvoorwaarden van de aangesloten onthaalouders niet uiteen lopen. Het budget voor de publieke sector levert minstens 36 VTE op.

De sociale partners komen overeen om in functie van de uitbreiding van het aantal onthaalouders met een werknemersstatuut bijkomende jobs sociale maribel (2018/2019/2020) in te zetten.

#### E. Overzicht

Acties in deelsector kinderopvang	budget
uitbreiding capaciteit	19.000.000
groeipad harmonisatie gezinsopvang Trap 2B naar Trap 2A	24.300.000
uitbreiding aantal onthaalouders in werknemersstatuut	3.440.000
regularisatie eindejaarspremie FCUD	260.000
onthaalouders sui generis: verhoging onkostenvergoeding kind/dag (+ 0,21 euro)	1.053.622
Groepsopvang Trap 2B zonder werknemers	496.058

### 3.6. Kwaliteitsmaatregelen in de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (private sector)

#### A. Inkomenszekerheid bij tijdelijke werkloosheid

De bestaande toeslagen bij tijdelijke werkloosheid worden verhoogd en verlengd in duur. De toeslagen stijgen als men langer tijdelijk werkloos is. Op die manier wordt er meer inkomensgarantie gegeven aan de werknemers en worden de werkgevers



geresponsabiliseerd om eventuele werkloosheid zo veel als mogelijk te beperken en te solidariseren.

#### B. Mobiliteit

Ten einde de mobiliteit van de werknemers te ondersteunen worden de bestaande cao's rond mobiliteit verbeterd en worden er eerste stappen gezet richting harmonisatie tussen beschutte en sociale werkplaatsen.

In het maatwerkdecreet is het begrip 'enclave' voorzien voor beschutte en sociale werkplaatsen. De bestaande cao vanuit de beschutte werkplaatsen wordt geactualiseerd met een aanpassing van de vervoerregeling en wordt van toepassing op alle maatwerkbedrijven (en dus inclusief de sociale werkplaatsen).

#### C. Flexibiliteit

De sectorale sociale partners erkennen de toenemende vraag van de klanten van de maatwerkbedrijven. Indien maatwerkbedrijven hierop inspelen dient dit te gebeuren conform hun kerndoelstelling, namelijk het voorzien van tewerkstelling op maat van zoveel mogelijk doelgroepwerknemers.

Om deze doelstelling te ondersteunen zijn er tussen de sectorale sociale partners afspraken gemaakt inzake flexibele arbeidsorganisatie. Concreet gaat dit over de verschillende vormen van flexibele werkorganisatie, hoe dit kan georganiseerd worden op maat van de (doelgroep)werknemer en welke de minimumvergoedingen hierbij zijn. Deze vergoedingen zijn volledig geharmoniseerd tussen BW en SW.

Zo komt er ook een sectorale cao betreffende kleine flexibiliteit die betrekking heeft op de activiteiten in groen en land- en tuinbouw. Kleine flexibiliteit in het kader van deze cao kan enkel om seizoenschommelingen op te vangen.

#### D. Oudere werknemers

Bij een deel van de oudere werknemers zijn door het verouderingsproces, met een snellere en omvangrijkere impact dan gemiddeld, de mogelijkheden tot menswaardige en zinvolle tewerkstelling beperkt. Voor de werkplaatsen is het moeilijk, vaak zelfs onmogelijk om een aan de evoluerende competenties aangepast werkaanbod te voorzien.

Als sectorale partners erkennen we deze problematiek en vinden we een meersporenaanpak noodzakelijk. We willen deze problematiek verder onderzoeken en voorstellen formuleren binnen het kader van een werknemersstatuut. In het kader van langer werken wordt 1 bijkomende VAP-dag voorzien vanaf de leeftijd van 55 jaar ( totaal van 9) en nog 1 bijkomende VAP-dag vanaf de leeftijd van 58 jaar ( totaal van 10). Tevens zullen we als sectorale sociale

partners er voor ijveren dat de huidige leeftijd en maatregelen voorzien in de NAR en in de sectorale cao's SWT en landingsbanen niet verzwagd worden voor onze werknemers.

#### E. Overzicht

<b>PC 327.01 overzicht budget kwaliteitsmaatregelen</b>		
<b>Maatregel</b>	<b>Budget BW</b>	<b>Budget SW</b>
gelijkstelling dagen tijdelijke werkloosheid	176.404	11.977
Vap-dagen	458.806	219.008
aanvullende vergoeding tijdelijke werkloosheid	215.414	10.901
mobiliteitsvergoedingen	1.090.528	249.841
flexibiliteit	217.070	234.989
<b>Totaal</b>	<b>2.158.222</b>	<b>726.716</b>

### 3.7. Kwaliteitsmaatregelen en uitbreidingsbeleid in de socio-culturele sector (private en publieke sector)

De socioculturele sector is zeer divers. Deze sector wordt geconfronteerd met verschillende maatschappelijke uitdagingen, noden en evoluties.

Om hieraan tegemoet te komen en kwaliteitsvolle tewerkstelling te garanderen, engageren de sociale partners in PC 329.01 zich om te werken aan het loopbaan-, preventie- en welzijnsbeleid in de sector.

Hiervoor zullen de sociale partners in 2018 een sectorale CAO sluiten met een bijkomende bijdrage van 0,10% voor het Fonds Risicogroepen. Binnen het fonds zullen nieuwe, gerichte acties worden uitgewerkt.

### 3.8. Uitbreidingsbeleid in het algemeen welzijnswerk (private en publieke sector)

Voor het groeipad inzake uitbreiding in de sector van het algemeen welzijnswerk, heeft de Vlaamse Regering vanaf 2019 een budget van 5.000.000 euro voorzien.

Deze middelen kunnen o.a. ingezet worden voor:

- Beleidsprioriteiten Centra Algemeen Welzijnswerk, zoals onder meer dak- en thuisloosheid (Housing First, instellingsverlaters), relatieondersteuning (vechtscheidingen, Family Justice Centers, 1712 en integriteit) en slachtoffers;
- Diensten Maatschappelijk Werk van de Ziekenfondsen;
- Tele-Onthaal;
- Geïntegreerd breed onthaal.

De verdeling van het budget en de concrete bestemming ervan wordt bepaald door de Vlaamse Regering in overleg met de sociale partners.

## DEEL IV. MONITORING, EVALUATIE EN OPVOLGING VAN DIT AKKOORD

### 4.1. Organisatie van de monitoring en opvolging

Dankzij de implementatie van een structurele gegevensverzameling (zie hierna) zal er meer, sneller en correcter informatie beschikbaar zijn voor de monitoring en rapportering van de uitvoering van de maatregelen. Hiertoe wordt een online rapporteringstool ter beschikking gesteld van alle partners in dit VIA-akkoord.

Een administratieve werkgroep met de betrokken beleidsdomeinen, gecoördineerd door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, zal de effectieve uitvoering van de verschillende maatregelen opvolgen. Zij stelt rapporten op per (deel)sector waarin de impact gemeten wordt van de genomen maatregelen zowel op het vlak van de tewerkstellingsevoluties, van de loonkostontwikkelingen als op het vlak van de ter beschikking gestelde budgetten.

Deze administratieve werkgroep rapporteert aan de centrale evaluatiegroep (CEG). De centrale evaluatiegroep bestaat uit de ondertekenende partijen van dit akkoord.

De evaluatie, monitoring en opvolging van het VIA-akkoord gebeurt door de centrale evaluatiegroep (CEG). Deze opvolging richt zich op alle onderdelen van het akkoord, in het bijzonder op de correcte uitvoering van de koopkrachtmaatregelen binnen de afgesproken budgettaire kaders, met hierbij specifieke aandacht voor de uitrol, verdere uitbouw en mogelijke meerkost van de IF.IC- functieclassificatie, alsook de implementatie van de kwaliteits- en uitbreidingsdoelstellingen via de verschillende ingezette financiële middelen, zowel vanuit de overheid als vanuit de sectoren (i.c. taks shift middelen).

Over de resultaten van het akkoord wordt jaarlijks gerapporteerd aan de Vlaamse Regering.

### 4.2. Structurele gegevensverzameling

De gegevens waarover de VIA-coördinatie tot op heden kon beschikken, bleken tot op heden onvoldoende precies en te weinig gesystematiseerd om een sluitende monitoring van de VIA-maatregelen mogelijk te maken.

Daarom werd het initiatief genomen om een structurele datastroom te organiseren tussen de VIA-coördinatie en de RSZ.

De Vlaamse Regering zal de nodige stappen zetten om de machtigingen te verkrijgen die nodig zijn om een structurele gegevensverzameling op te zetten met het oog op het gebruik van de DMFA gegevens.

Deze nieuwe informatiestroom zal periodiek gegevens leveren op sub-sectorniveau over:

- De effectieve bezoldiging en de loonkost;
- De tewerkstelling (koppen, VTE, prestaties, sub-paritair comité, TW-plaats, enz.)
- De personeelskenmerken (in-uitdienst, statuut, TW-breuk, leeftijd, geslacht, enz.)

Deze gegevens zullen zowel voor de private als de publieke sector worden geleverd.

Inzake de gedeelde verantwoordelijkheid (engagement zowel van de Vlaamse Regering als van de sociale partners) voor het correct gebruik van de verkregen DMFA gegevens heeft de Vlaamse Regering een Informatie- en beveiliging-overeenkomst afgesloten met de sociale partners (opgenomen als bijlage IV bij dit VIA-akkoord). De ondertekenende partijen engageren zich om deze overeenkomst strikt uit te voeren en na te leven.

Er wordt in dit kader een Begeleidend Comité opgericht. De samenstelling en taken van dit Comité worden omschreven in de bovenvermelde Informatie- en beveiligingsovereenkomst.

# BIJLAGEN

Bijlage I (bij DEEL II, punt 2.5.1) - Algemeen intersectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

## Inleiding

Werken in de Vlaamse social profitsectoren betekent zorg dragen voor de (fysieke en mentale) gezondheid en het welbevinden van andere mensen: dit kan veel voldoening schenken, maar het is ook een veeleisende job die veel vraagt van de mensen die deze job met hart en ziel uitoefenen.

Vaak is er sprake van bijkomende (mentale of fysieke) belasting wanneer men geconfronteerd wordt met (soms veeleisende) mensen, moeilijke situaties, of agressie op verbaal of fysiek vlak, en de job niet altijd vanzelf stopt aan de deur van het werk, sommige aspecten van het werk kunnen technisch uitdagend zijn of vragen veel concentratie want vergissingen kunnen ernstige gevolgen hebben, de arbeidsomstandigheden zijn niet altijd gemakkelijk omwille van nachtarbeid, shiften, hoge werkdruk en stress, enz.

Werknemers die zich niet goed voelen, kunnen uitgeblust raken, worden sneller ziek of kunnen zelfs voor langere tijd uitvallen.

## Doelstelling

Dit intersectoraal kaderakkoord beoogt voor de Vlaamse social profitsectoren een algemeen kader te scheppen dat een aantal principes aanreikt voor het uitwerken van een beleid op 2 vlakken:

- Enerzijds het **voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk**, waaronder stress en agressie, zodat burn-out en langdurige afwezigheid zoveel mogelijk kunnen worden vermeden en mensen langer in goede en gezonde omstandigheden kunnen werken;
- Anderzijds het **bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting** na ziekte of ongeval, zodat mensen die toch uitvallen, zo snel mogelijk terug aan de slag kunnen in werk op maat.

Het doel is dat alle instellingen een eigen beleid op deze twee vlakken uitwerken. Hierbij gelden de principes van dit intersectoraal kaderakkoord als richtsnoeren. Indien op lokaal vlak reeds een beleid ter zake werd uitgewerkt, kan dit uiteraard geïntegreerd worden in het beleid dat uitgewerkt wordt in toepassing van dit kaderakkoord.

**Principes voor het uitwerken van een beleid inzake het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting**

1. **Respecteren van het wettelijk kader** - Er bestaat een wettelijk kader in de Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex Welzijn op het Werk, zowel voor het aanpakken van psychosociale risico's op het werk als voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wetgeving moet uiteraard gerespecteerd worden, en er kan niet van worden afgeweken in individuele situaties. Deze algemene principes bieden alleen een kader, en laten de nodige ruimte aan werkgevers en werknemers om hier samen concrete invulling aan te geven. Centraal staat hierin het comité voor preventie en bescherming op het werk dat ten volle zijn bevoegdheden ter zake moet kunnen uitoefenen (zie ook 3.).
2. **Proactief beleid** - Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt: het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid, zowel op vlak van psychosociale risico's als inzake re-integratie. Alle instellingen zouden daarom een proactief beleid moeten uitwerken op deze 2 domeinen.
3. **Sociaal overleg en dialoog** - Een goed beleid is maar mogelijk als er een voldoende breed draagvlak voor bestaat, en daarom is het belangrijk dat dit niet van bovenuit wordt opgelegd, maar dat er vanaf het begin voldoende overleg plaats heeft tussen werkgever en werknemers in een constructieve sfeer, via de bestaande organen zoals het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging.
4. **Evaluatie en aanpassing van het beleid** – Een beleid is geen statisch gegeven aangezien de omstandigheden op de werkvloer voortdurend evolueren. Het beleid moet dan ook op geregelde tijdstippen worden geëvalueerd en als dat nodig is worden aangepast of aangevuld. Net zoals bij de totstandkoming van het beleid, moet er ook over de evaluatie en aanpassing van het beleid met de werknemers (zie 3.) worden gesproken.
5. **Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur** – Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd. Het is belangrijk om hierover ook in alle openheid te spreken. Gelijke behandeling wil immers niet zeggen dat alle situaties op dezelfde manier moeten worden behandeld: uitzonderingen zijn dus mogelijk. Dit hangt ook samen met 6.

6. **Maatwerk** – Men moet in de mate van het mogelijke zoeken naar een oplossing op maat van de werknemer, en dit binnen de grotere structuur van het team of de organisatie. Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden (zie ook 5.). Thuiswerk of deeltijds werken kan bv. kaderen in een tijdelijk re-integratietraject dat specifiek gericht is tot terugkerende werknemers zonder dat iedereen hier recht op heeft of deze situatie voor altijd behouden blijft.
7. **Vertrouwen en autonomie** – Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. De leidinggevenden en de organisatie hebben daarbij een heel belangrijke rol: zij moeten uiteraard richtlijnen geven en grenzen stellen, maar verder moeten zij bereid zijn om erop te vertrouwen dat de werknemers hun taken goed zullen uitvoeren. Goede afspraken zijn ook hier van fundamenteel belang.
8. **Vorming en opleiding** – Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan. Deze vorming kan ook intern worden aangeboden wanneer dat mogelijk is. De vorming kan gericht zijn op beroepscompetenties, maar bv. ook op andere aspecten van het werk zoals omgaan met agressie of stress, burn-outpreventie, leidinggeven, enz.
9. **Hulp van derden** – Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel van binnen als van buiten de organisatie, bv. wanneer er spanningen zijn tussen een werknemer en zijn leidinggevende kan een vertrouwenspersoon of psychosociale preventieadviseur raadplegen een oplossing bieden. In dit kader kan een burn-outcoach of stresscoach worden aangesteld (met respect voor bevoegdheden van bv. vertrouwenspersonen en preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPsy) en CPBW). (Initiatieven hierrond zullen worden genomen op sectoraal vlak, bv. vanuit het vormingsfonds bv.)
10. **Beperking administratieve overlast** – Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).

## Bijlage II (bij DEEL II, punt 2.6.3) – Protocolakkoord minimale duur werkperiode

Dit protocol tussen de sociale partners heeft betrekking op de sectoren PC 330 die conform de 6<sup>e</sup> staatshervorming deel uitmaken van het toepassingsgebied van VIA 5.

Het protocol omvat de inhoudelijke principes in functie van de te sluiten sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op de betrokken sectoren, in uitvoering van het punt “2.6.3 minimale duur van elke werkperiode” van het VIA 5, in samenhang met de te sluiten sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van het punt 2.3.1 B van het VIA 5.

De minimale duurtijd van een arbeidsprestatie van 3 uur kan worden teruggebracht naar een minimale duurtijd van een arbeidsprestatie van 2 uur, onder de onderstaande limitatieve voorwaarden:

- Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die de limitatieve lijst van voorwaarden bevat die in de instellingen van toepassing kunnen zijn. Er kunnen er dus lokaal geen worden toegevoegd.
- Het gaat om de minimale duurtijd (2 uur) van een arbeidsprestatie volgens de voorwaarden opgenomen in de sectorale cao. In alle andere situaties blijft de minimale duurtijd van 3 uur van toepassing.  
Als de werkelijk geleverde arbeidsprestatie toch de 2 uur overschrijdt, dan is de werkelijk gepresteerde arbeidstijd van toepassing. De 2 uur is derhalve geen forfaitaire toekenning wanneer de werkelijke arbeidsprestatie de 2 uur overschrijdt.
- De minimumprestatie van 2 uur kan alleen van toepassing zijn in uitzonderlijke situaties, waarbij geen aansluiting mogelijk is van deze prestatie met de gangbare dienstroosters.  
De minimale duurtijd (2 uur) kan geen uurregeling op vaste of op wekerende basis zijn, en dus pas vanaf Fase 2 van de uurroosterplanning voorkomen in de planning.  
De minimumprestatie van 2 uur kan in geen enkel geval aanleiding geven tot een stelsel van onderbroken dienstrooster.
- Per kalenderjaar kan een werknemer maximaal 6 arbeidsprestaties verrichten van minder dan 3 uur/van minstens 2 uur. Als overgangperiode voor 2018 wordt het aantal dagen vastgelegd op 3.
- Verplaatsing voor arbeidsprestaties van minder dan 3 uur worden vergoed als een verplaatsing om dienstredenen.
- In de Ondernemingsraad, bij ontstentenis het CPBW en bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging wordt na elk semester door de werkgever het aantal en de aard



van de gewerkte prestaties van minder dan 3 uur geanonimiseerd meegedeeld op ondernemingsniveau.

- De sociale partners zullen deze afwijking op de minimumprestatie van 3 uur evalueren 1 jaar na de invoering van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
- Arbeidsprestaties van minder dan 3 uur kunnen niet tussen 22 uur en 7 uur plaatsvinden. Zij kunnen niet worden aangewend voor de vervanging van zieke werknemers, noch in het kader van oproepbaarheid.

## Bijlage III (bij DEEL III, punt 3.4.1) – Model Attest 2018: Verklaring overleg besteding bijkomende RVT-middelen

### **Attest 2018**

*IN TE VULLEN DOOR de woonzorgcentra die, met toepassing van artikel 5 van van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 april 2016 houdende de toekenning en de erkenning van bijkomende bedden met een bijzondere erkenning als rust- en verzorgingstehuis zoals gewijzigd door het besluit van 25 mei 2018, een voornemen tot **planningsvergunning** ontvangen **voor vijf of meer woongelegenheden** met een bijzonder erkenning als rust- en verzorgingstehuis.*

*TOE TE VOEGEN AAN de aanvraag tot erkenning van vijf of meer woongelegenheden met een bijzondere erkenning als rust- en verzorgingstehuis, **inclusief de twee gevraagde bijlages** (zie onderstaand).*

*TE BEZORGEN AAN het agentschap Zorg en Gezondheid, Team Ouderenzorg  
Koning Albert II-laan 35 bus 33, 1030 BRUSSEL  
Tel. 02 553 36 47 – Fax 02 553 36 05  
E-mail: [ouderenzorg@vlaanderen.be](mailto:ouderenzorg@vlaanderen.be)  
Website: <http://www.zorg-en-gezondheid.be/ouderenzorg>*

---

#### WOONZORGCENTRUM

*Juridisch statuut  openbaar  vzw  commercieel*  
*Naam*  
*Straat & nummer*  
*Postnummer & gemeente*  
*Erkenningsnummer*  
*Voor- en achternaam*  
*contactpersoon*

BEVESTIGT dat er op datum van (*specifiëren datum overleg*) een overleg heeft plaatsgehad met de representatieve vertegenwoordigers van de werknemers, of bij ontstentenis hiervan met de werknemers zelf, over hoe de bijkomende RVT-middelen besteed zullen worden.

Het (voorlopige) verslag van de ondernemingsraad<sup>1</sup> - *voor zover van toepassing* - dient als **bijlage** toegevoegd te worden. Het goedgekeurde verslag wordt nagestuurd.

---

<sup>1</sup> Bij ontstentenis van een Ondernemingsraad het verslag van het CPBW of bij ontstentenis het verslag van het overleg tussen de directie en de syndicale afvaardiging

BEVESTIGT voor de besteding van de bijkomende RVT-middelen te kiezen voor:<sup>2</sup>

bijkomende tewerkstelling

Geelieve het aantal VTE op jaarbasis te vermelden, alsook de beoogde werknemerscategorie(ën):

vermindering van het verlies

De goedgekeurde jaarrekening dient als **bijlage** toegevoegd te worden.

verlaging van de dagprijs

Geelieve de oude en de nieuwe dagprijzen te vermelden, alsook de datum van inwerkingtreding:

*(Naam en voornaam alsook handtekening van de verantwoordelijke beheerder, voorafgegaan door datum)*

---

<sup>2</sup> Geelieve de gekozen bestedingswijze(n) aan te vinken. Een cumul van meerdere bestedingswijzen is mogelijk.

## Bijlage IV (bij DEEL IV, punt 4.2) - Informatie- en beveiligingsovereenkomst

### **Informatie- en beveiligingsovereenkomst in het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- en non-profitsectoren**

Tussen

- De Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie "Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw" (Verso), met maatschappelijke zetel te Kolonel Bourgstraat 122, 1140 Evere en met ondernemingsnummer 0461.281.916, vertegenwoordigd door .....
- De 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de private sector, zijnde het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden (ACLVB), vertegenwoordigd door .....
- De Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, vertegenwoordigd door de Vlaamse Regering in de persoon van ....

(hierna afzonderlijk "Partij" of gezamenlijk "Partijen" genoemd).

wordt betreffende het gebruik van Loon- en Tewerkstellingsgegevens verkregen van de KSZ/RSZ in het kader van het VIA-akkoord en de ontwikkeling van Producten op basis van deze Loon- en Tewerkstellingsgegevens het volgende overeengekomen:

#### **1. Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Begeleidend Comité: de vertegenwoordigers van de Partijen die gemachtigd worden om de uitvoering van deze Overeenkomst te begeleiden;
- VIA-sectoren: de social- en non-profitsectoren die door de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest worden gesubsidieerd;
- 5e VIA-akkoord: zoals bijgevoegd in Bijlage 1;

- Loon- en Tewerkstellingsgegevens: de loon- en tewerkstellingsgegevens van de werknemers tewerkgesteld door werkgevers in de VIA-sectoren, die ter beschikking worden gesteld door de KSZ/RSZ aan de Partijen in het kader van het VIA-akkoord en deze Overeenkomst;
- Producten: monitoringrapporten, tabellen en simulaties en op geaggregeerd niveau verwerkte Loon- en Tewerkstellingsgegevens, die zijn gemaakt uitsluitend voor de beleidsmatige voorbereiding, monitoring, uitvoering en evaluatie van het VIA-akkoord, met de voorafgaande toestemming van het Begeleidend Comité;
- Gebruikers: zij die door het Begeleidend Comité gemachtigd worden om de Producten te gebruiken;
- Gegevensverwerker: het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, vermeld in artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 betreffende het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, betreffende de inwerkingtreding van regelgeving tot oprichting van agentschappen in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en betreffende de wijziging van regelgeving met betrekking tot dat beleidsdomein;
- Privacywetgeving: de Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens ("Privacywet"), de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG ("algemene verordening gegevensbescherming") ("AVG") en alle andere toepasselijke regelgeving betreffende de bescherming van het privéleven en de verwerking van persoonsgegevens;
- Overeenkomst: deze overeenkomst en haar bijlagen.

## 2. Context - aanleiding

Op 2 december 2011 sloten De Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie "Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw", de 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de private sector en de Vlaamse Regering als subsidiërende overheid, het vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- en non-profitsectoren voor de periode 2011-2015 (VIA 4-akkoord).

In het kader van dit akkoord werd, onder punt 6.1, overeengekomen om een monitoring van de tewerkstellingsgegevens op te zetten. Het akkoord luidde als volgt: *"Met het oog op administratieve lastenverlaging worden de relevante gegevens m.b.t. de tewerkstelling in de VIA-sectoren - zowel in de private als in de publieke sector - op een efficiënte en systematische manier verzameld, waarbij zoveel mogelijk hergebruik gemaakt wordt van de gegevens die al beschikbaar zijn bij databanken van de overheidsdiensten (federaal en/of Vlaams) en/of in bijkomende orde gegevensbestanden van sociale secretariaten (gebaseerd op informatie uit personeelsbeheer en aangiftes van social- en non-profitondernemingen)."*

Een proof of concept toonde aan dat gebruikmakende van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (hierna “RSZ”) een systematische monitoring mogelijk was, maar dat er nood is aan beveiliging van zowel persoons- als bedrijfsgegevens.

Op 23 mei 2017 besliste de centrale onderhandelingsgroep VIA 5 om een structurele monitoring op te zetten met data van de RSZ.

### **3. Voorwerp van de overeenkomst**

Deze Overeenkomst omvat de voorwaarden met betrekking tot de raadpleging, het opvragen, het opslaan en elk ander gebruik van Loon- en Tewerkstellingsgegevens in functie van de ontwikkeling van de Producten en het gebruik van de Producten zelf, teneinde de voorbereiding en de monitoring van het VIA-akkoord te ondersteunen.

De **Loon- en Tewerkstellingsgegevens** dienen uitsluitend voor volgend gebruik:

- Ontwikkeling, uitvoeren en productie van de Producten nodig voor de beleidsmatige analyses in het kader van de voorbereiding en de monitoring van het VIA-akkoord, zoals toegevoegd in Bijlage 1, na voorafgaand schriftelijk akkoord van het Begeleidend Comité.

Elke machtigingsaanvraag bij het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid of elk verzoek tot overdracht bij de KSZ voor de hierboven beschreven raadpleging, het opvragen, het opslaan en elk ander gebruik van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens, dient voorafgaand door het Begeleidend Comité schriftelijk te worden goedgekeurd. Partijen erkennen evenwel uitdrukkelijk dat een voorafgaande goedkeuring niet vereist is voor elke machtigingsaanvraag bij het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid of elk verzoek tot overdracht bij de KSZ door een Partij voor het gebruik van Loon- en Tewerkstellingsgegevens voor eigen doeleinden van die Partij, die vallen buiten het voorwerp van deze Overeenkomst.

De **Producten** dienen uitsluitend voor volgend gebruik:

- Voorbereiding, monitoring, uitvoering en evaluatie van de beleidsmatige analyses nodig voor het VIA-akkoord, zoals toegevoegd in Bijlage 1;

Geen enkel ander gebruik van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens verkregen in het kader van deze Overeenkomst of van de Producten is toegestaan, zoals voor ‘operationele toepassingen’ (zoals uitbetaling van subsidies), overige (inter)sectorale beleidsdoelstellingen of –uitdagingen dan het in dit punt 3 omschreven gebruik, zonder de voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van het Begeleidend Comité.

#### 4. Verwerking persoonsgegevens

Het Begeleidend Comité bepaalt welke Producten kunnen worden ontwikkeld met de Loon- en Tewerkstellingsgegevens. Het Begeleidend Comité bepaalt bijgevolg het doel en de middelen van de verwerking. Aangezien dit Begeleidend Comité geen rechtspersoonlijkheid bezit, dienen de Partijen te worden beschouwd als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken in het kader van de Privacywetgeving voor de verwerking van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens. De Gegevensverwerker is de verwerker van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens. Partijen leven de bepalingen van de Privacywetgeving na.

#### 5. Uitbreiding

Andere partijen betrokken bij de VIA-onderhandelingen, kunnen toegelaten worden als partij bij deze Overeenkomst door het Begeleidend Comité, mits ze de Overeenkomst ook ondertekenen.

#### 6. Verbintenissen

##### 6.1. Informatieluik

Dit luik betreft de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren met betrekking tot de gegevenslevering, de gegevensverwerking, de ontsluiting en beschikbaarstelling van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en de Producten. Als bijlage 2 bij deze Overeenkomst is een schematische voorstelling toegevoegd, louter ter illustratie en ter verduidelijking, maar zonder enige juridische waarde. Partijen bevestigen echter dat deze illustratie geenszins bindend is.

##### 6.1.1. Levering Loon- en Tewerkstellingsgegevens voor ontwikkeling van de Producten

- Opdrachtgever(s) : de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest
- Toezicht uitvoering: het Begeleidend Comité;
- Gegevensleverancier: RSZ
  - Frequentie: jaarlijkse leveringsdatum 31/7;
  - Inhoud: Loon- en Tewerkstellingsgegevens van de 4 kwartalen van het afgelopen tewerkstellingsjaar;
- Dienstenintegrator: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (hierna “KSZ”)
  - De KSZ verrijkt de data met leeftijd en geslacht en pseudonimiseert het rijksregisternummer door dit te vervangen door het PID nummer van de RSZ;
  - De KSZ plaatst de verrijkte en gepseudonimiseerde loongegevens als Loon- en Tewerkstellingsgegevens op een beveiligde locatie voor de Gegevensverwerker (de sftp-account op <ftp.departementwvg.be>).

De Dienstenintegrator verwijdert de Loon- en Tewerkstellingsgegevens na deze te hebben geleverd aan de volgende actor en bevestigt dit aan de Gegevensverwerker.

Partijen komen overeen om zowel met de Gegevensleverancier als met de Dienstenintegrator de levering van Loon-en Tewerkstellingsgegevens af te dwingen zoals hierboven bepaald in afzonderlijke overeenkomsten waarin ook hun rechten en plichten zullen worden bepaald, volgens deze Overeenkomst. Deze overeenkomsten kunnen enkel door de Partijen worden gesloten na voorafgaande schriftelijke goedkeuring van het Begeleidend Comité.

De Loon- en Tewerkstellingsgegevens kunnen in principe enkel worden verkregen na machtiging van het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid of, indien een machtiging niet vereist is, na een schriftelijk verzoek tot overdracht gericht aan de KSZ. Desgevallend zal de KSZ dit schriftelijk verzoek goedkeuren door de Loon- en Tewerkstellingsgegevens over te dragen. Deze machtiging/goedkeuring zal in principe gelden voor de duur van het VIA-akkoord. De initiële machtigingsaanvraag/verzoek tot overdracht en elke eventuele bijkomende machtigingsaanvraag/verzoek tot overdracht in het kader van het VIA-akkoord, wordt door de Gegevensverwerker ingediend namens de Partijen na schriftelijke goedkeuring door het Begeleidend Comité. Geen van de Partijen kan afzonderlijk een machtigingsaanvraag/verzoek tot overdracht indienen voor Loon- en Tewerkstellingsgegevens in het kader van het VIA-akkoord, behoudens goedkeuring van het Begeleidend Comité. Partijen hebben echter steeds het recht om zonder akkoord van het Begeleidend Comité eigen machtigingsaanvragen/verzoeken tot overdracht in te dienen voor eigen doelstellingen die vallen buiten het kader van het VIA-akkoord en dus buiten het voorwerp van deze Overeenkomst.

#### 6.1.2. Gegevensverwerking

De Gegevensverwerker verwerkt de Loon- en Tewerkstellingsgegevens tot Producten overeenkomstig de beslissingen van en na goedkeuring door het Begeleidend Comité. De Partijen verbinden zich ertoe om met de Gegevensverwerker overeenkomsten te sluiten waarin de Gegevensverwerker zich ertoe verbindt om:

- een centrale/unieke contactpersoon binnen de Gegevensverwerker aan te duiden die instaat voor de communicatie met de Dienstenintegrator, de Partijen en het Begeleidend Comité;
- de afbakening en de beschrijving van de brongegevens die de basis vormen voor de ontwikkeling van de Producten ter goedkeuring voor te leggen aan het Begeleidend Comité;
- passende en adequate technische beveiligingsmaatregelen te nemen met betrekking tot de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en Producten;
- geen Loon- en Tewerkstellingsgegevens en/of Producten door te geven aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Begeleidend Comité;
- geen Loon- en Tewerkstellingsgegevens te verrijken met data of te koppelen aan andere data zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Begeleidend Comité;
- de integrale gegevensverwerking te documenteren overeenkomstig de bepalingen van de Privacywetgeving;
- concrete afspraken over de controle van de populatie van werkgevers en werknemers waarop de loon- en tewerkstellingsgegevens betrekking hebben, met respect voor de bepalingen



inzake de bescherming van de privacy en de bescherming van bedrijfsgevoelige informatie en de bepalingen inzake de vertrouwelijkheid;

- eventueel verder aan te vullen met bijkomende bepalingen

### 6.1.3. Begeleidend Comité

- Neemt al haar beslissingen bij consensus;
- Doet de algemene aansturing en opvolging van de inhoudelijke en procedurele aspecten van de Overeenkomst (regisseursrol / piloot) en ziet toe op de naleving van de Overeenkomst;
- Regelt de eigen werkzaamheden in een huishoudelijk reglement;
- Keurt de rapporteringen goed alsook de machtigingen/verzoeken tot overdracht inzake de Loon- en Tewerkstellingsgegevens;
- Beslist welke Producten ontwikkeld en/of gemaakt worden;
- Begeleidt de ontwikkeling van de Producten en keurt deze goed;
- Beslist over de vrijgave en het gebruik van en de toegang tot de Producten en de Loon- en Tewerkstellingsgegevens, inclusief de hieraan gekoppelde gebruiksvoorwaarden. Het Begeleidend Comité sluit hiertoe een overeenkomst met de Gebruikers af. Deze overeenkomst wordt door alle leden van het Begeleidend Comité ondertekend.
- Beslist over elke machtigingsaanvraag bij het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid/verzoek tot overdracht bij de KSZ voor het gebruik van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens;
- Beslist welke personen toegang hebben tot de Producten en hoe en wanneer deze mogen worden gebruikt en wie gebruiker is;
- Beslist over toegangsmechanismen tot de Producten en rechtmatig opgevraagde Loon- en Tewerkstellingsgegevens (zoals Login ed.)

### 6.2. Beveiligingsluik

Dit luik betreft de procedures om persoons- en bedrijfsgevoelige informatie op basis van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens te beveiligen door middel van pseudonimisering en aggregatie van de gegevens bij de informatieverwerking en -ontsluiting en de toegangsregeling tot de Producten. Partijen bevestigen dat de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en de rapporten daarover alsook de Producten verwerkt en bewaard mogen worden, voor zover de privacywetgeving en de richtlijnen van de beveiligingsverantwoordelijken nageleefd worden.

#### 6.2.1. Bescherming van de privacy van de VIA-werknemers

- De voorwaarden opgelegd door het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid m.b.t. het gebruik van het rijksregisternummer worden nageleefd;
- Codering: PID nummer van de RSZ (Personal Identifier);
- Codeerder: KSZ;
- Het aggregatieniveau van werknemersinformatie betreft minimum 5 werknemers. Elke eventuele deelcategorie van werknemers met minder dan 5 werknemers wordt in de rapporteringen uitgesloten;

- Het Begeleidend Comité ziet toe op de naleving ervan.

#### 6.2.2. Bescherming van bedrijfsgevoelige informatie van de VIA-werkgevers

- De voorwaarden opgelegd door het Sectoraal comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid m.b.t. het gebruik van het ondernemingsnummer worden nageleefd;
- Het aggregatieniveau van ondernemingsinformatie betreft minimum 5 ondernemingen. Elke eventuele deelcategorie met minder dan 5 ondernemingen wordt in de rapporteringen uitgesloten;
- Het Begeleidend Comité ziet toe op de naleving ervan

#### 6.2.3. Audit van de beveiligingsprocessen

- De Partijen duiden hun beveiligingsverantwoordelijken aan die elk op hun beurt de verschillende stappen in het verzamelen en verwerken van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en het publiceren van de Producten kunnen auditen. De beveiligingsverantwoordelijken kunnen daartoe beroep doen op een systeem van technische controle mogelijkheden (bv. logregistratie)
- De bevindingen van deze audits worden aan het Begeleidend Comité voorgelegd.

#### 6.2.4. User Access Management (UAM)

Partijen bevestigen dat zowel zij als eventuele Gebruikers het UAM-systeem moeten gebruiken om in te loggen om de Producten te kunnen raadplegen. Dit UAM-systeem registreert welke Gebruikers hebben ingelogd (authenticatie) en welke Producten zij hebben geraadpleegd of gedownload. Partijen zullen samenwerken om dit in de gebruikersovereenkomsten op te nemen.

### 7. Plichten van de Gebruikers

Wanneer een Partij Gebruiker is van de Producten, dan verbindt die zich ertoe:

1° de Producten uitsluitend te gebruiken voor de voorbereiding, monitoring, uitvoering en evaluatie van de beleidsmatige analyses nodig voor het VIA-akkoord, zoals toegevoegd in Bijlage 1;

2° de Producten niet voor andere toepassingen te gebruiken, zoals voor 'operationele toepassingen' (zoals uitbetaling van subsidies), overige (inter)sectorale beleidsdoelstellingen of –uitdagingen, ... zonder de voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van het Begeleidend Comité.

3° bij elk gebruik van de Producten (verwerkte data/structureel/ad hoc rapport) een bronvermelding op te nemen zoals te bepalen door het Begeleidend Comité;

4° bij het gebruik van de Producten geen inbreuk te plegen op de Privacywetgeving. De Partijen als Gebruiker behandelen de gegevens ook met eerbiediging van het fundamenteel recht op privacy opgenomen in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en het artikel 22 van de Grondwet;

5° mee te werken aan een vlotte informatiedoorstroming van de geobserveerde feiten, mogelijke fouten of onvolkomenheden en mogelijke suggesties ter verbetering te melden aan het Begeleidend Comité.

Bij een inbreuk op één van de voormelde verplichtingen, zal de inbreukmakende Partij een minimale schadevergoeding van 10.000 euro verschuldigd zijn aan de overige Partijen (in totaal), behoudens de meerdere schade die kan worden bewezen.

Wanneer een derde Gebruiker zal zijn, zal deze tot dezelfde verplichtingen gebonden zijn ingevolge een gebruikersovereenkomst die de Partijen zullen opmaken. In deze gebruikersovereenkomst zal ook een schadebeding worden opgenomen als vermeld in de vorige alinea.

## **8. Intellectuele eigendomsrechten**

1° Partijen begrijpen onder:

- Intellectuele Eigendomsrechten of IP: alle geregistreerde of niet-geregistreerde intellectuele en industriële eigendomsrechten, en desgevallend de aanvragen of depots daartoe, waaronder auteursrechten, octrooien, tekeningen en modellen, merken, databankrechten, software-rechten, andere sui generis-rechten, topografieën van halfgeleiderproducten en Knowhow, enz. evenals alle onderdelen ervan en inclusief de uitbreidingen, aanpassingen, verbeteringen, updates, upgrades, verdere ontwikkelingen en elk daaruit voortvloeiend recht;
- Knowhow: een geheel van informatie die geheim en essentieel is en die betrekking heeft op technische informatie, procedures, uitvindingen, processen, werkwijzen, formules, technieken, protocollen, software, specificaties, stroomdiagrammen, instructies, gegevens of andere materialen, uitgedrukt in welke vorm ook.

2° De Partijen behouden gezamenlijk alle Intellectuele Eigendomsrechten op de Producten.

Elke Partij houdt afzonderlijk alle Intellectuele Eigendomsrechten op processen of algoritmen die uitsluitend door haar zijn ontwikkeld en die tot de realisatie van de Producten hebben geleid.

3° Elke Partij verleent aan de andere Partijen een niet-exclusief, niet-overdraagbaar en niet-sublicentieerbaar recht om de Producten, overige creaties en processen en alle daarop respectievelijke

betrekking hebbende IP, in België te gebruiken en te exploiteren voor zover dit wordt bepaald in deze Overeenkomst (hierna: “**Licentie**”).

4° De hierboven vermelde Licentie (i) geldt vanaf de Datum van Inwerkingtreding, (ii) geldt in België (iv) geldt voor de Producten voor de gehele geldigheidsduur van de respectievelijke IP en voor de overige creaties en processen gedurende de duur van deze Overeenkomst; (v) betreft alle mogelijke (bestaande en toekomstige) wijzen van exploitatie (inclusief, zonder daartoe beperkt te zijn, elke vorm van gebruik, reproductie in een onbeperkt aantal exemplaren, aanpassing, wijziging enz.) van de Producten, overige creaties en processen en alle daarop respectievelijke betrekking hebbende IP, voor alle mogelijke toepassingen in de wereld die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze Overeenkomst.

5° Partijen komen overeen dat er geen vergoeding voor deze Licentie verschuldigd is.

6° Elke Partij doet uitdrukkelijk afstand van het invoeren van de morele auteursrechten betreffende de Producten tegenover elke andere Partij voor zover deze afstand wettelijk is toegestaan, in het bijzonder deze betreffende het recht van vaderschap, naamgebruik of wijziging en voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van deze Overeenkomst.

7° Elke Partij garandeert hierbij dat hun creaties en processen op geen enkele wijze inbreuk uitmaken op de rechten van derden, inclusief de IP van derden.

Elke Partij garandeert hierbij, voor zover als nodig, alle noodzakelijke toestemmingen te hebben bekomen voor de licentie zoals vermeld in 3° en het doen van de uitdrukkelijke afstand zoals vermeld in 6°, en zal de andere Partijen vrijwaren en schadeloos stellen in dit verband.

## **9. Kostendeling**

De Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest zullen de kosten voor de gegevensverwerking van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en Producten zoals bepaald in deze Overeenkomst exclusief op zich nemen.

## **10. Duur van de overeenkomst**

Deze Overeenkomst geldt minstens voor de duur van het vijfde VIA-akkoord en eindigt uiterlijk op het moment dat het volgende, met name het zesde VIA-akkoord wordt afgesloten.

Deze Overeenkomst kan op elk ogenblik door elk van de Partijen beëindigd worden in geval van zware fout of ernstige tekortkoming in de uitvoering van de Overeenkomst door de andere Partij. Deze

beëindiging gebeurt door een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang, zonder dat enige ingebrekestelling vereist is, en zonder enige vergoeding verschuldigd te zijn in geval van zware fout of ernstige tekortkoming in de uitvoering van de Overeenkomst door de andere Partij. Wordt, onder andere, als een zware fout of ernstige tekortkoming beschouwd:

- het niet nakomen van om het even welke contractuele verplichting, indien hieraan niet wordt verholpen binnen een termijn van 14 dagen na ontvangst van een ingebrekestelling per aangetekend schrijven;
- iedere vorm van bedrog of opzettelijke fout;
- schending van het vooropgesteld gebruik van de Loon- en Tewerkstellingsgegevens en Producten zoals vermeld in artikel 3.

Elke kennisgeving, ingebrekestelling en beëindigingsbrief vermeld in dit artikel dient te worden gedaan bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking de derde dag na de dag van verzending (datum poststempel).

Nadat de Overeenkomst tot een einde is gekomen, worden de Loon- en Tewerkstellingsgegevens waarover één of meer van de Partijen zou beschikken in het kader van het VIA-akkoord, onverwijld gewist. Partijen bevestigen dat ze hiervan elkaar op het eerste verzoek het bewijs zullen overmaken. Partijen bevestigen dat de Loon- en Tewerkstellingsgegevens die een Partij zou hebben verkregen buiten het kader van deze Overeenkomst, niet onder deze bepaling vallen en dus ook niet gewist dienen te worden.

Het is Partijen toegestaan om de Producten die zij rechtmatig gedurende de Overeenkomst hebben ontwikkeld of verkregen na het einde van de Overeenkomst verder te gebruiken, volgens de bepalingen in deze Overeenkomst.

## **11. Aansprakelijkheid**

Elke Partij staat in voor een gelijk deel van de schade die zijzelf of derden hebben opgelopen ten gevolge van een oorzaak die rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeit uit een beslissing die zij in consensus hebben genomen, zoals onder de hoofding van het Begeleidend Comité, zoals bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, één of meer Producten die zijn ontwikkeld met miskenning van de Privacywetgeving waardoor een derde schade lijdt.

## **12. Vertrouwelijkheid**

1° Partijen zullen in geen geval Vertrouwelijke Informatie (d.i. alle informatie die als zodanig aangeduid of die redelijkerwijs als vertrouwelijk moet worden beschouwd) openbaar maken, aan derden overmaken of op enigerlei wijze gebruiken buiten het kader van deze Overeenkomst. De Producten

moeten, in toepassing van artikel 13 van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur, beschouwd worden als documenten met informatie die door Partijen en derden (inzonderheid betrokken werkgevers en werknemers) vrijwillig werden verstrekt én worden beschouwd als Vertrouwelijke Informatie. Er worden geen gegevens vrijgegeven die traceerbaar zijn tot op het niveau van individuele personen of afzonderlijke ondernemingen en hun vestigingen.

2° Elke Partij verbindt zich ertoe om zowel tijdens de duur van deze Overeenkomst als tot 15 jaar na de beëindiging van de Overeenkomst, ongeacht de reden voor beëindiging, de Vertrouwelijke Informatie strikt geheim te houden, niet publiek te maken, en niet aan te wenden tot eigen voordeel of ten voordele van een derde of voor andere doeleinden, tenzij voor de uitvoering van deze Overeenkomst of voor zover toegestaan onder de Overeenkomst.

3° Een Partij zal enkel die medewerkers toegang geven tot Vertrouwelijke Informatie voor wie die toegang strikt noodzakelijk is voor de uitvoering van de Overeenkomst.

4° Ingeval van overtreding door een Partij van de bepalingen van dit artikel zal deze Partij gehouden zijn op eerste verzoek van de andere Partijen een forfaitair bedrag van 10.000 euro per inbreuk te betalen, en dit onverminderd het recht van de andere Partijen om een hogere schadevergoeding te vorderen indien de werkelijk geleden schade voormeld bedrag overtreft.

### **13. Toepasselijk recht**

Deze Overeenkomst wordt uitsluitend geregeld door het Belgische recht en de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming in het bijzonder. Elk geschil in verband met deze Overeenkomst behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg Brussel .

### **14. Diverse bepalingen**

1° De Overeenkomst is deelbaar. Indien enige clause of bepaling van de Overeenkomst verboden, nietig, of niet afdwingbaar zou zijn, blijven de andere clauses en bepalingen van de Overeenkomst alsook de Overeenkomst zelf geheel van kracht tussen Partijen. Bovendien komen Partijen nu reeds overeen de verboden, nietige of niet-afdwingbare clause of bepaling te zullen vervangen door een geldige bepaling die zoveel als mogelijk aansluit bij de verboden, nietige of niet-opeisbaar verklaarde clause of bepaling.

2° Elke wijziging van de Overeenkomst zal uitsluitend schriftelijk kunnen gebeuren en mits ondertekening door alle Partijen.

3° Een Partij is niet aansprakelijk voor de vertraging of niet-nakoming van haar verplichtingen onder de Overeenkomst wanneer dit te wijten is aan overmacht, zijnde onvoorzienbare redenen welke ontsnappen aan haar redelijke controle zoals brand, overstroming, stakingen, arbeidsonrust of andere storingen in het economisch leven, onvermijdbare ongevallen, embargo's, blokkades, wettelijke

beperkingen, oproer of overheidsmaatregelen.

4° Geen van de Partijen kan deze Overeenkomst of haar verbintenissen noch geheel noch gedeeltelijk overdragen of in onderaanneming geven aan een derde zonder de uitdrukkelijke, schriftelijke en voorafgaandelijke toestemming van de andere Partijen.

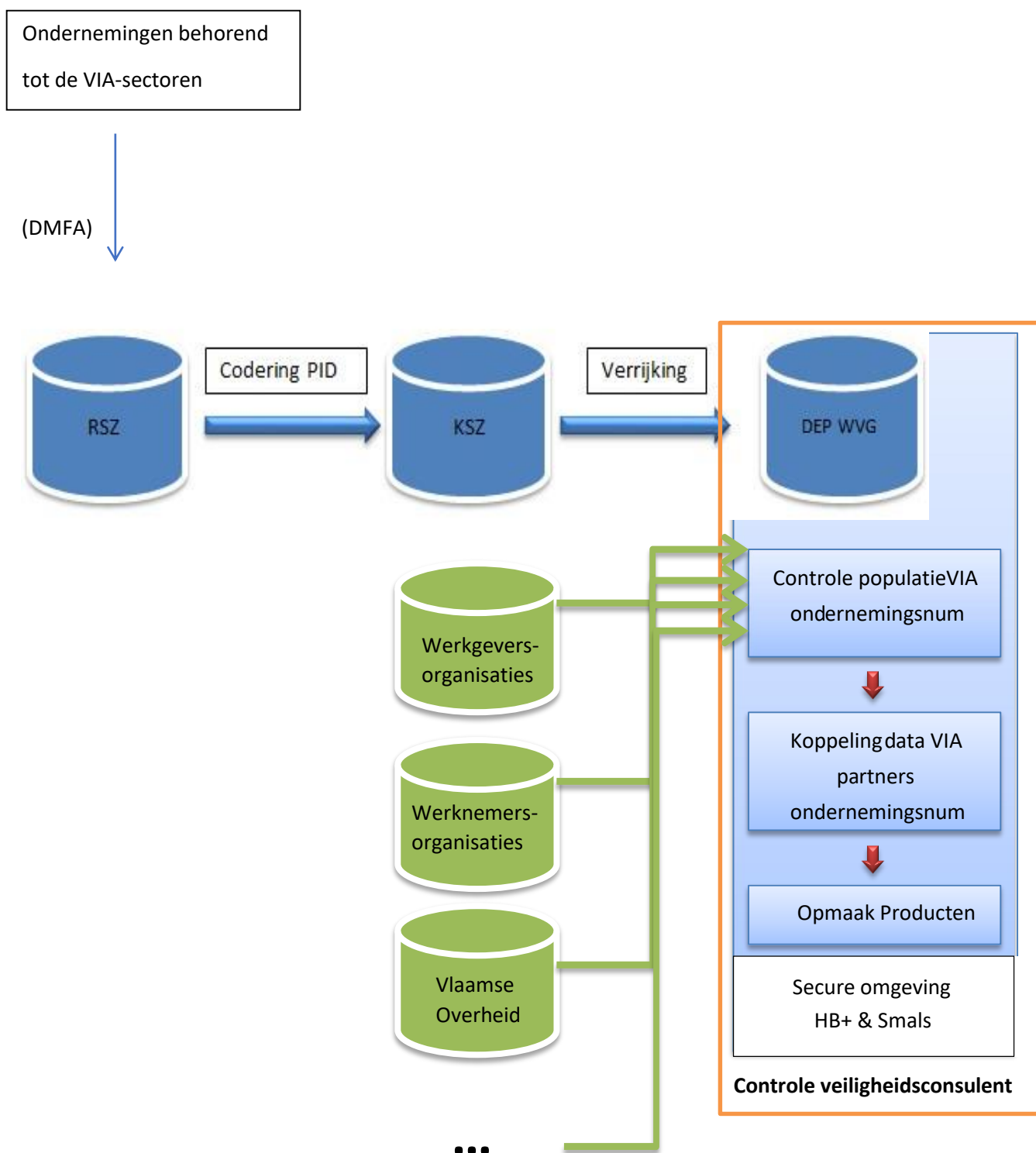
5° Het in gebreke blijven door een Partij om haar rechten onder deze Overeenkomst af te dwingen zal niet als een afstand van dit recht beschouwd worden noch in enige mate de rechten van de andere Partij uitbreiden of wijzigen.

6° In geval van tegenstrijdigheid tussen deze Overeenkomst en andere tussen Partijen gesloten overeenkomsten met betrekking tot hetzelfde onderwerp, zullen de bepalingen van deze Overeenkomst steeds voorrang hebben.

De overeenkomst treedt in werking vanaf de laatste datum van ondertekening.

Opgemaakt in ... exemplaren, waarbij elke Partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

**Bijlage : schematische voorstelling louter ter illustratie**



Noot: Dit schema zal nader worden uitgewerkt en gedocumenteerd in het kader van de implementatie van de overeenkomst op het niveau van het Begeleidend Comité.