



VIA-Sectoren

VIA 6: een korte samenvatting (private sectoren)

Zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de non-profitsectoren

2021-2025

Partijen die dit akkoord sluiten

Voor de private sector:

De vereniging voor social profit ondernemingen, Verso

De 3 representatieve werknemersorganisaties van de private VIA-sectoren

De Vlaamse Regering

Voor de publieke sector:

De ledenorganisatie van lokale besturen, VVSG

De 3 representatieve werknemersorganisaties van de publieke VIA-sectoren

De Vlaamse Regering

v.u. Tommy Jonckheere

Inhoud

Inhoud	i
1. Inleiding	1
1.1. Context	1
1.2. Toepassingsgebied	1
1.3. Algemene principes	2
1.4. Budgettair kader	2
2. Koopkracht	3
2.1. Algemene koopkrachtmaatregelen	3
2.1.1. Consumptiecheque	3
2.1.2. Instap IFIC PC 330	3
2.1.3. Koopkracht PC's 318.02, 319.01 en 331	3
3. Kwaliteitsmaatregelen per sector	5
3.1. PC 318.02: gezinszorg	5
Extra VTE	5
Optimalisatie	5
Flexibiliteit	5
Competentiegroei	5
Innovatie & digitalisering	5
Mobiliteit	5
Instroom	6
Uitbouw van het kennis- en expertisecentrum voor beheersen van agressie ICOBA	6
3.2. PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	6
Extra personeel jeugdhulp	6
Extra personeel residentiële MFC	7
Extra personeel CAW & huurdersbonden	7
3.3. PC 327.01 Maatwerk	8
Woon-werkverkeer	8
Uitbreidingsbeleid	8
Digitalisering	8
Duurzaam werkgeverschap	8
3.4. PC 329.01 Socio-culturele sector	9
Digitalisering	9
Vorming	9
Agressiebeheersing	9

Extra jobs	9
3.5. PC 330 Geregionaliseerde zorgsectoren	9
3.5.1. Ouderenzorg	9
Woonzorgcentra	9
Kortverblijf	9
Versterking zorg personen met (beginnende) dementie	9
Versterking extra zorgpersoneel (boven norm)	9
Meer flexibiliteit in de inzet binnen de personeelsnorm	10
Sociaal overleg mbt maatregelen kwaliteit en extra personeel VIA 6	10
Rol sociaal overlegorgaan	10
Onbenutte middelen	10
Stuurgroep personeelsnormen	10
3.5.2. Revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen	10
3.5.3. Revalidatievoorzieningen	11
3.5.4. Initiatieven beschut wonen	11
3.5.5. Multidisciplinaire begeleidingsequipes (pall. MBE) en netwerken palliatieve zorgen	11
3.6. PC 331.01 Kinderopvang	12
Omschakeling groepsopvang Trap 0 en 1 naar Trap 2B	12
Harmoniseringstraject Trap 2B naar Trap 2A	12
Creatie pedagogische functie	12
Onthaalouders Sui Generis	12
3.7. PC 331.02 CGG en GID	12
Centra Geestelijke Gezondheidszorg	12
Gezondheidsinstellingen en -diensten	12
3.8. PC 337: PAB/PVB	13
4. Intersectorale (kwaliteits)maatregelen	14
4.1. Structureel thuiswerk/telewerk	14
4.2. COVID-19 en andere gezondheids crisissen	14
4.2.1. Preventieve maatregelen	14
4.2.2. Vaccinatie	14
4.3. Vorming	15
4.4. Omgaan met agressie/structurele uitbouw van het kennis- en expertisecentrum ICOBA	15
4.5. Kwaliteitsvolle loopbanen	15
4.6. Intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid	15
4.7. Arbeidsorganisatie PC's 330, 319.01 en 331	16
4.7.1. Flexibiliteit	16

4.7.2.	Stabiele en voorzienbare uurroosters _____	16
4.7.3.	Minimale duur van de werkperiode _____	16
4.8.	Hogere jobtime en minder deeltijdsen _____	16
4.9.	Jaarlijks recht op 3 weken aaneensluitende vakantie _____	17
4.10.	Werkbaarheidsmonitor _____	17
4.11.	Extra personeel: opvolging in het lokaal sociaal overleg _____	17
4.12.	Inter-/sectorale monitoring van de bijkomende tewerkstelling _____	17
5.	Andere maatregelen _____	18
5.1.	2 ^{de} pensioenpijler _____	18
5.2.	Fietsmobiliteit _____	18
5.3.	Ondersteuning en implementatie IFIC _____	18
5.4.	(Zij)instroom/doorstroom _____	19
5.5.	Digitalisering en innovatie _____	19
5.5.1.	Digitalisering _____	19
5.5.2.	Duurzaamheid _____	19
	Bijlage I: Kaderakkoord mbt structureel thuiswerk/telewerk _____	20
	Bijlage II: CAO inzake de regeling jaarlijkse vakantie _____	21

1. Inleiding

1.1. Context

Dit akkoord wordt sinds 1998 telkens voor meerdere jaren gesloten door de verschillende partners uit de Vlaamse non-profitsectoren.

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

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

1.2. Toepassingsgebied

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

- Klassieke VIA-sectoren:
 - diensten voor gezins- en bejaardenhulp (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);
 - maatwerkbedrijven (PC 327.01);
 - socio-culturele sector (PC 329.01 en publieke tegenhanger);
 - lokale diensteneconomie (alle betrokken sectoren);
 - werkgevers van persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget (PC 337 enkel PAB/PVB).

- Geregionaliseerde zorgsectoren:
 - revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger);
 - ouderenzorg (PC 330.01.20 en publieke tegenhanger);
 - revalidatievoorzieningen (PC 330.01.41 en publieke tegenhanger);
 - initiatieven voor beschut wonen (PC 330.01.51 en publieke tegenhanger);
 - multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg (PC 330.04-MBE).

1.3. Algemene principes

De maatregelen in dit akkoord zullen, waar nodig, omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) of protocolakkoorden door de sociale partners binnen de sectoren. De Vlaamse Regering zal, waar nodig, het nodige doen om de hier afgesproken maatregelen uit te voeren of te financieren.

1.4. Budgettair kader

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

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

2. Koopkracht

Op 1 januari 2021 werd het volledige budget koopkracht vrijgemaakt. Voor alle sectoren (publiek en privaat) samen komt dit op een budget van 411.967.307 euro. Dit is de optelsom van de 6% loonmassa voor PC 330, de 4.5% voor PC's 318.02, 319.01 en 331, en de 1.1% van PC's 327.01 en 329.01. De loonmarge van 2023-2024 voor deze laatste twee sectoren zit logischerwijs nog niet verrat in dit budget.

De koopkrachtmaatregelen lopen, gezien de financiering, niet overal gelijk zoals in het vorige VIA het geval was.

2.1. Algemene koopkrachtmaatregelen

2.1.1. Consumptiecheque

Voor PC's 318.02, 319.01, 330 en 331 wordt een consumptiecheque voorzien twv 300 euro. De middelen hiervoor komen uit het koopkrachtbudget van deze sectoren.

2.1.2. Instap IFIC PC 330

Alle geregionaliseerde subsectoren van paritair comité 330 zetten in VIA VI de volledige stap naar 100 % IFIC. Hiermee sluiten ze aan bij de federale sectoren, waar dezelfde stap gezet wordt. De volledige instap wordt voorzien op 1 juli. Voor de maanden april, mei en juni wordt aan alle werknemers die in IFIC stappen een zgn. IFIC-opstap betaald. De hoogte van de IFIC opstap moet nog worden vastgelegd. Indien de individuele verhoging van IFIC voor deze 3 maanden hoger is dan de IFIC opstap, dan wordt het hogere bedrag uitbetaald. Werknemers die niet in IFIC stappen ontvangen een bedrag dat gelijk is aan de volledige IFIC-opstap.

2.1.3. Koopkracht PC's 318.02, 319.01 en 331

In VIA V was een instap in een eigen IFIC-systeem voorzien. Dat proces liep echter vertraging op, waardoor het systeem (functieclassificatie en loonhuis) pas ten vroegste in 2023 af zal zijn. Omdat het budget echter al volledig in 2021 vrijkomt, werd gezocht naar een kwalitatieve oplossing die tegelijkertijd een eerste stap was naar het nieuwe systeem.

Hiervoor werden enkele principes vastgelegd:

- De opstap is voor iedereen minstens 1.7%.
- Er werden bepaalde focusfuncties geselecteerd. De selectie gebeurde op basis van de gelijkwaardigheid met functies uit de geregionaliseerde sectoren en krapte op de arbeidsmarkt. Je vindt een overzicht van de focusfuncties in de bijlage. Deze focusfuncties krijgen een extra opstap.
- De opstap gebeurt ten laatste op 1 juli.
- De loopbanen worden tot 35 jaar verlengd
- De loonsverhogingen voor de focusfuncties worden geënt op referentiebarema's van de geregionaliseerde sectoren. De bedoeling hiervan is om de verschillende sectoren en functies niet verder uit elkaar te laten groeien. Concreet betekent dit dat de focusfuncties niet boven de referentiebarema's kunnen uitstijgen, met uitzondering van de 1.7%. Wanneer het referentiebarema niet behaald kan worden, wordt met een delta, een 'opstap' naar het referentiebarema, gewerkt.

Hieronder vind je een overzichtstabel met alle percentages en delta's per sector.

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

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

3. Kwaliteitsmaatregelen per sector

3.1. PC 318.02: gezinszorg

Extra VTE

Extra aanwerving van 230.27 VTE (voltijds equivalenten of fulltime jobs) voor de private sector om de werkdruk op te vangen en een stijging van onregelmatige prestaties op te vangen.

Voor omkaderingspersoneel wordt de huidige norm van 1/120 cliënten verlaagd naar 1/105 cliënten. Dit betekent een groei van 124 VTE.

Optimalisatie

Een budget van 639.759 euro wordt voorzien voor administratieve optimalisatie in de verschillende diensten, met oog op werkdrukvermindering van het administratieve personeel. Dit wordt opgevolgd in het overleg op bedrijfsniveau, waar werkgever en werknemersafvaardiging overleggen over de inzet/aanwending van deze middelen.

Flexibiliteit

De huidige drempel van 4.2% onregelmatige prestaties wordt losgelaten, en het aantal uren onregelmatige prestaties wordt verhoogd met 1% van het urencontingent.

In het kader daarvan wordt een toeslag van 15% voorzien voor de uren onregelmatige prestaties tussen 18u en 20u.

Daarnaast wordt een budget van 191.985 euro voorzien voor de evaluatie en eventuele aanpassingen aan enkele afspraken uit VIA V:

- De vergoeding voor uurroosterverstoring
- De bereikbaarheidsvergoeding
- De uitbreiding van toeslagen onregelmatige prestaties binnen het kader van de continue dienstverlening

Competentiegroei

Omdat de huidige norm en bijbehorende financiering niet langer voldoet aan de gestelde eisen, wordt een verhoging van de norm bijscholing voorzien van 2% tot 2.5%. Hierbij wordt ook een aanwerving van 59.26 VTE voorzien voor vervangende tewerkstelling.

Innovatie & digitalisering

De wereld staat niet stil, en de sector gezinszorg moet mee evolueren. Om mee te kunnen stappen in de digitale revolutie voorzien de sociale partners een budget van 70 euro per VTE.

Mobiliteit

De fietsvergoeding wordt verhoogd met 0.01 euro, met een extra engagement van 211.700 euro om projecten te financieren die fietsgebruik moeten ondersteunen.

De vergoeding voor verplaatsingen met de wagen wordt afgestemd op het huidige maximum van 0.3542 euro per kilometer.

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

Instroom

Sociale partners voorzien een verhoging van 5 VTE binnen het project 3030, dat medewerkers zonder zorgdiploma omschoolt tot verzorgende.

Uitbouw van het kennis- en expertisecentrum voor beheersen van agressie ICOBA

De sector sluit zich aan bij het expertisecentrum dat reeds bestaat voor de sectoren 319.01 en 331 door een investering van 35.000 euro.

3.2. PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten

Extra personeel jeugdhulp

In verschillende deelsectoren van de sector wordt volop ingezet op meer personeel. Voor residentiële jeugdhulp worden maar liefst 165.13 extra voltijdse jobs voorzien. Concreet komt dit overeen met een versterking van 0.37 voltijdse jobs per 10 cliënten in verblijf.

Hieronder vind je een tabel met de precieze verdelingen:

Soort voorziening	Extra VTE
Organisaties voor bijzondere jeugdzorg (OVBJ)	117,03
Aangepaste opvang aan jongeren met extreme gedrags- en emotionele problemen (GES+)	5,07
Centrum Integrale Gezinszorg (CIG)	4,66
Onthaal-, Oriëntatie-, en Observatiecentrum (OOOC)	10,10
Observatie- en behandelingscentrum (OBC)	10,69
Centrum voor kindzorg en gezinsondersteuning (CKG)	17,58
Totaal	165,13

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

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

Voorzieningen kunnen ook beslissen om (een gedeelte van) de extra middelen te poolen in functie van het uitbouwen en versterken van deze regionale samenwerking. Ze kunnen daarvoor desgevallend ook opteren om (een gedeelte van) de middelen in modules ondersteunende begeleiding om te zetten.

Naast residentieel worden ook 30 extra voltijdse jobs ingezet binnen ambulante, mobiele en dagcentrum.

Extra personeel residentiële MFC

In verschillende deelsectoren van de sector wordt volop ingezet op meer personeel. Voor residentiële jeugdhulp worden maar liefst 172.16 extra voltijdse jobs voorzien. Concreet komt dit overeen met een versterking van 0.37 voltijdse jobs per 10 cliënten in verblijf binnen MFC.

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

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

Naast deze extra jobs binnen verblijf worden nog 30 extra voltijdse jobs ingezet binnen ambulante, mobiele en dagopvang MFC.

De sociale partners voegen daarnaast zelf nog een budget toe voor 41 voltijdse jobs voor dagcentra volwassenen.

Extra personeel CAW & huurdersbonden

Voor CAW's wordt een versterking van 25 extra voltijdse jobs voorzien. De verdeling van de middelen tussen de CAW gebeurt op basis van het programmatie instrument.

In overleg met de sociale partners van de CAW-sector en het departement WVG worden op basis van regionale (CAW-niveau) en Vlaamse noden de modules binnen het AWW bepaald waarop de personeelsversterking zal toegepast worden.

Voor huurdersbonden wordt voor elke huurdersbond 1 extra voltijdse job toegekend.

Hieronder vind je nog een samenvattende tabel met alle toegekende extra jobs.

Deelsector	Maatregel: Extra VTE
JH - residentieel	165,13
JH - Mobiel, ambulante en dagcentrum	30,00
PmH – residentieel (MFC)	172,16
PmH - Mobiel, ambulante en dagopvang (MFC)	30,00
CAW / huurdersbonden	30,00
Totaal	427,29
PmH – dagcentra volwassenen	41

3.3. PC 327.01 Maatwerk

In de maatwerksector wordt sterk ingezet op de harmonisering tussen de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen.

Woon-werkverkeer

Ten eerste worden verschillen mbt woon- werkverkeer weggewerkt.

Voor **sociale werkplaatsen** worden de volgende maatregelen voorzien:

- Een jaarlijks mobiliteitsplan in elke organisatie om gebruik van privévervoer te verminderen.
- De minimale tussenkomst voor openbaar vervoer bedraagt 80% van de kosten, op basis van cao 19/9. **Je vindt alle cijfers terug op onze website!**
- Voor privé-vervoer bedraagt de tussenkomst vanaf 1/1/2021 vanaf de derde kilometer 54% van de bedragen in de bijlage van cao 19/9.
- Voor het gebruik van een fiets wordt 0.2 euro per kilometer per gewerkte dag voorzien. Hiervoor moet een verklaring op eer ingevuld worden. Je vindt een model terug op onze website.
- Krijg je al een fiets van je werkgever? Dan heb je geen recht op de vergoeding, maar staat je werkgever wel in voor de aankoop zelf, herstel, onderhoud en verzekering ervan.
- Als je je eigen wagen moet gebruiken voor je werk, dan heb je recht op een vergoeding van 0.3542 euro per kilometer die jaarlijks geïndexeerd wordt.

Voor **beschutte werkplaatsen** werd het volgende uitgewerkt:

- Er wordt een derdebetalersregeling gesloten waardoor werknemers gratis het openbaar vervoer kunnen gebruiken voor hun woon-werkverkeer.
- Bij gebruik van een privé-wagen wordt vanaf de derde kilometer een tussenkomst van 90% betaald van de bedragen in de bijlage van cao 19/9.
- Vanaf 1/1/2021 bedraagt de tussenkomst voor het gebruik van de fiets 0.184 euro per kilometer per effectief gewerkte dag.

Uitbreidingsbeleid

Er wordt budget voorzien voor 50 extra fulltime jobs. De verdeling zal gebeuren op basis van grootte van de organisatie en of die het vastgelegde contingent al dan niet volledig ingevuld heeft.

Digitalisering

Er wordt budget vrijgemaakt voor digitalisering. De precieze uitwerking zal onder sociale partners gebeuren.

Duurzaam werkgeverschap

Er wordt een éénmalige premie in de vorm van een ecocheque voorzien ter waarde van 300 euro als vervanging van de consumptiecheque in andere sectoren. Dit kan gespreid worden over de looptijd van VIA VI en omgezet worden naar andere gelijkwaardige maatregelen.

Daarnaast zal er een verhoging van de jaarlijkse ecocheque zijn met 125 euro voor een totaal van 175 euro. Dit kan met overleg omgezet worden in maaltijdcheques.

3.4. PC 329.01 Socio-culturele sector

Digitalisering

Er wordt een budget van 2 176 411 euro voorzien voor digitalisering om professionalisering van de sector en opleiding van werknemers te voorzien.

Vorming

Er wordt een budget van 134 836 euro voorzien voor extra vorming in de sector. Dit geld wordt besteed door het vormingsfonds van de sector.

Agressiebeheersing

De sector schrijft zich in bij ICOBA, het kennis- en expertisecentrum dat momenteel al actief is in PC's 319.01 en 331. Hier wordt financiering voorzien voor de aanwerving van 0.5 VTE.

Extra jobs

Het restbudget van de eenmalige middelen en een recurrent budget van 600 000 euro worden gestort bij het vormingsfonds van de sector voor kortlopende trajecten zoals startjobs en andere kwetsbare groepen.

3.5. PC 330 Geregionaliseerde zorgsectoren

3.5.1. Ouderenzorg

Er komt, gezien de acute werkdruk, een investering van 100 miljoen euro uit het uitbreidingsbudget voor bijkomende tewerkstelling. De concrete uitwerking gebeurt tussen de 3 partijen in tripartite overleg.

Bijkomend wordt een budget van 45 960 386 euro kwaliteitsmiddelen volledig ingezet voor bijkomend personeel.

In totaal worden dankzij deze budgetten 1584 extra VTE voor de private sectoren gecreëerd.

Deze worden verdeeld op basis van verschillende maatregelen, die hieronder in meer detail beschreven worden.

Woonzorgcentra

Vanaf 1 juli 2021 worden de RVT-personeelsnormen ook geldig voor zwaar zorgbehoevenden in ROB; dit houdt in dat meer personeel aangeworven zal moeten worden om aan de nieuwe normen te voldoen.

Kortverblijf

Deze omzetting naar RVT-normen geldt ook voor zwaar zorgbehoevenden in kortverblijf. Concreet houdt dit een reactivering van 1,4 VTE personeel in per 30 bewoners (dus geen nieuwe aanwervingen!).

Versterking zorg personen met (beginnende) dementie

Vanaf 1 juli 2021 wordt de personeelsnorm per 30 bewoners (D-categorie) opgetrokken. Concreet wordt de norm hier opgetrokken tot 9 VTE per 30 bewoners (D-categorie) in ROB en kortverblijf. Dit houdt verder in dat de 1,4 VTE voor reactivering in kortverblijf wordt geïntegreerd per 30 D-profielen in kortverblijf.

Versterking extra zorgpersoneel (boven norm)

Vanaf 1 juli 2021 wordt de financiering van het boven norm zorgpersoneel opgetrokken van 13,5% naar maximaal 15%. De invulling ervan is facultatief en flexibel binnen de zorgkwalificatie verpleegkundigen, zorgkundigen en personeel voor reactivering. Een voorwaarde is wel dat het

moet gaan om personeel dat instaat voor rechtstreekse persoonsgerichte zorg en ondersteuning aan de bewoners en hun eersten in lijn.

Meer flexibiliteit in de inzet binnen de personeelsnorm

De flexibiliteitsnorm voor verpleegkundigen (VP) wordt behouden op 30%. De berekening van de basistegemoetkoming moet echter aangepast worden opdat WZC die hiervan gebruik maken niet langer financieel inboeten. Eén VTE VP die vervangen wordt door één VTE personeel voor reactivering moet eenzelfde loonkostvergoeding hebben.

Daarnaast kunnen WZC kiezen om 1 VTE VP te laten vervangen door 1,2 VTE zorgkundige. Dit zou moeten leiden tot meer personeel op de vloer. In 2022 of 2023 wordt dit systeem geëvalueerd.

De norm K/E/L en de norm personeel worden samengevoegd tot 1 norm personeel voor reactivering. Ook de diploma's die kunnen gelden voor deze norm worden uitgebreid. (zie VIA VI p. 84).

Sociaal overleg mbt maatregelen kwaliteit en extra personeel VIA 6

De middelen voor de compensatie van de werkdruk en kwaliteit worden ingezet voor bijkomende tewerkstelling. De keuzemogelijkheden uit VIA 5 betreffende bijkomende RVT-middelen vallen weg.

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

Rol sociaal overlegorgaan

Het overleg over de uitvoering van de uitbreiding van de tewerkstelling in dit akkoord wordt gevoerd in de ondernemingsraad. De werkgever verschaft vooraf de nodige info over het budget voor aanwervingen, met een onderscheid tussen de middelen "RVT 100%" en die uit budget kwaliteit, waarna overlegd wordt over de inzet hiervan.

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

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

Onbenutte middelen

Door het later in voege gaan van VIA VI zijn 22 980 193 euro éénmalige onbenutte middelen beschikbaar. Deze worden ingezet voor kwalificerende trajecten, digitalisering & professionalisering en tijdelijke bijkomende tewerkstelling.

Stuurgroep personeelsnormen

De stuurgroep die in VIA 5 werd opgericht om de nieuwe zorgzwaarte te onderzoeken, rondt haar studie af eind 2021.

3.5.2. Revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen

Het budget wordt op basis van tewerkstelling verdeeld tussen beide subsectoren.

Voor REVA-ZH wordt het budget van 1.089.961,85 euro volledig ingezet voor zorgpersoneel, ondersteunend personeel of paramedisch personeel. Elk REVA-ZH verduidelijkt zelf de invulling na sociaal overleg.

Het PVT-budget van 2.013.273,15 euro wordt verdeeld obv het aantal erkende bedden per PVT. De middelen worden voor personeelsinzet ter versterking van of ondersteuning van zorgequipes ingezet. Elk PVT verduidelijkt zelf de invulling na sociaal overleg.

3.5.3. Revalidatievoorzieningen

Het budget voor REVA's wordt gebruikt om meer personeel aan te werven voor de kernactiviteiten. De invulling wordt door elk REVA zelf verduidelijkt sociaal overleg. Centra voor ambulante revalidatie, behandelingscentra verslaafdenzorg en andere centra voor revalidatie kunnen desgewenst de toegekende middelen samen poolen.

Hieronder een tabel ter overzicht:

Deelsector	Totaal VTE	Budget
		Gemiddelde loonkost per VTE: 65.000 euro
Centra voor revalidatie, andere dan (2) of (3) (1)	6,00	390.168,35
Centra voor ambulante revalidatie (2)	14,71	956.136,68
Behandelingscentra verslaafdenzorg (3)	8,06	523.883,97
Totalen	28,77	1.870.189,00

(1) Pulderbos ontvangt een budget van 100.286,07 euro. Dit is het budget dat Pulderbos ontvangen zou hebben in de groep van de revalidatieziekenhuizen, op basis van aantal SP- en G-bedden/plaatsen. Het resterende budget, m.n. 289.882,28 euro, wordt lineair verdeeld over de overige 21 revalidatiecentra, ongeacht het aantal VTE of facturatiecapaciteit.

(2) Te verdelen over de centra voor ambulante revalidatie (CAR) op basis van het aantal eenheidsprestaties.

(3) Lineair te verdelen over de 13 revalidatieconventies in de verslaafdenzorg.

3.5.4. Initiatieven beschut wonen

Het beschikbare budget van 653.977 euro wordt lineair verdeeld obv het aantal erkende plaatsen en ingezet voor functies die reeds in het BVR overnamedecreet staan opgesomd of aanvullende functies. Elk IBW verduidelijkt zelf de invulling na sociaal overleg. Ook hier kan desgewenst gepoold worden

3.5.5. Multidisciplinaire begeleidingsequipes (pall. MBE) en netwerken palliatieve zorgen

Het beschikbare budget van 77.433 euro zal gebruikt worden om één extra VTE aan te werven op het niveau van de federatie. Deze nieuwe medewerker zal projecten waar alle pall.MBE's belang bij hebben, oppikken en vooruit stuwen. Er zal vooral ingezet worden op het verder onderbouwen van de visie over en toekomstige aanpak van de palliatieve thuiszorg in de toekomst.

3.6. PC 331.01 Kinderopvang

Omschakeling groepsopvang Trap 0 en 1 naar Trap 2B

Eind 2020 werd een oproep gelanceerd naar organisatoren om zich in te tekenen voor de omschakeling van groepsopvang Trap 0 en 1 naar Trap 2B. Hiervoor werd 1 464 409 euro voor voorzien. In de regelgeving lag de beslissing rond de toekenning van deze subsidie vast op 15 maart 2021.

Harmoniseringstraject Trap 2B naar Trap 2A

Door het voorzien van 10 130 000 euro kan een volgende stap voorzien worden in het harmoniseringstraject dat reeds enkele jaren loopt. Hiermee zitten we aan fase 5.

Creatie pedagogische functie

Er wordt voorzien in extra ondersteuning op de werkvloer door de creatie van 169 VTE (private sector) pedagogische functies. Deze functies worden ingevuld door bachelors pedagogiek voor het jonge kind en zullen een coachende en ondersteunende functie hebben in de opvang. Voor de private sector worden alle middelen volledig ingezet voor kinderopvang baby's en peuters. De manier waarop dit ingezet wordt, verschilt per vergunningstype en subsidietrap.

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

Onthaalouders Sui Generis

Het (proef)project werknemersstatuut voor onthaalouders wordt uitgebreid met een extra 244 VTE voor de private sector (272 VTE totaal). Dit is bijna een verdubbeling van de 314,13 VTE die er sinds VIA IV (de start van het project) voorzien werden. Er wordt ook een regeling voorzien om het mogelijk te maken niet ingevulde plaatsen toe te wijzen aan andere organisatoren waar wel nog kandidaten zijn.

3.7. PC 331.02 CGG en GID

Centra Geestelijke Gezondheidszorg

Het beschikbare budget van 906 477,93 euro wordt lineair verdeeld over alle CGG. Deze moeten, met respect voor het lokaal sociaal overleg, ingezet worden om de werkdruk te verlagen.

Gezondheidsinstellingen en -diensten

Het beschikbare budget van 479 751,55 euro wordt verdeeld volgens de onderstaande tabel. Over de precieze inzet van de middelen wordt op lokaal niveau overlegd

Het budget dat voorbehouden werd door de Vlaamse Regering wordt deels ingezet voor extra 1,5 VTE voor de diensten Tele-Onthaal (bovenop de 2,5 in onderstaande tabel). De rest van het budget wordt ingezet voor recurrente investeringen in het plan 'zorgen voor morgen' in de CGG.

Hieronder een overzichtstabel:

Deelsector	aantal centra	VTE/centr.	Totaal VTE
Vertrouwenscentra kindermishandeling (1)	5	0,5	2,50
Diensten voor Tele-Onthaal (2)	5	0,5	2,50
Gezondheidspromotie en preventie (3)	7	0,33	2,31
Totalen			7,31
<i>(1) Vertrouwenscentra kindermishandeling Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen</i>			
<i>(2) Tele-Onthaal Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussel en West-Vlaanderen</i>			
<i>3) Diabetes Liga, Ghapro, Pasop, Sensoa, Vlaams Expertisecentrum Alcohol en andere Drugs, Vlaams Instituut Gezond Leven en Vlaamse Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding</i>			

3.8. PC 337: PAB/PVB

Voor de persoonlijk assistenten in het kader van PAB/PVB worden de middelen koopkracht en kwaliteit samengevoegd en aangevuld met het budget van VIA V om de eindejaarspremie te verhogen. Daarnaast wordt het sectoraal minimumloon (dat voor persoonlijk assistenten dat van PC 319.01 is) verhoogd met 8.75% van 1 858,38 euro naar 2020,99 euro.

Een eventueel resterend budget wordt uitgekeerd in de vorm van een bijpassing van de eindejaarspremie.

4. Intersectorale (kwaliteits)maatregelen

Deze maatregelen worden in meerdere of alle bovenstaande sectoren toegepast of meegenomen. Voor de intersectorale kwaliteitsmaatregelen werd geen apart budget voorzien. De uitvoering ervan gebeurt via de sectorale budgetten kwaliteit of via andere financieringskanalen.

4.1. Structureel thuiswerk/telewerk

In 2020 werd logischerwijs sterk ingezet op telewerk/thuiswerk. Dit was voor veel organisaties en werknemers een eerste kennismaking met deze manier van werken, en is intussen goed ingeburgerd geraakt. De sociale partners zien het nut van een dergelijke organisatie en de voordelen ervan in:

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

Er wordt een intersectoraal kaderakkoord afgesloten, die in elk van de sectoren bevestigd wordt in een sectorale CAO.

Het integrale akkoord vind je als bijlage bij dit document.

4.2. COVID-19 en andere gezondheids crisissen

4.2.1. Preventieve maatregelen

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

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

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

4.2.2. Vaccinatie

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

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

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

De werkgevers zullen de vaccinaties voor het personeel maximaal faciliteren.

4.3. Vorming

In alle ondertekenende sectoren wordt een cao gemaakt die de volgende afspraken rond vorming vastlegt. Los hiervan kunnen per sector nog eigen specificiteiten/accenten afgesproken worden.

In het kader van de wet betreffende wendbaar en werkbaar werk wordt een collectieve opleidingstijd in elke onderneming voorzien van gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent (VTE)

Er wordt een groeipad voorzien om vijf dagen te bereiken, conform dezelfde wet.

Om dit te bekomen wordt een groei van een halve dag per jaar voorzien, waardoor de vijf dagen bereikt worden in 2027.

Hieronder zie je concreet het afgesproken groeipad:

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

De opleidingstijd wordt opgenomen in een opleidingsplan dat jaarlijks opgemaakt wordt in overleg tussen werkgever en werknemers(vertegenwoordiging). Op meerjarenbasis moet voorzien worden in gelijke mogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie, categorie, kwalificatie, geslacht of afkomst.

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

ICOBA, het kennis- en expertisecentrum dat actief is in PC's 319.01 en 331, wordt uitgebreid naar drie nieuwe VIA-sectoren: PC's 318.02, 327.01 en 329.01 door telkens een investering van 0.5 VTE. Een totaal van 1.5 VTE dus.

4.5. Kwaliteitsvolle loopbanen

De sociale partners zullen, met respect voor het sociaal overleg, een open dialoog aangaan over een toekomstgerichte visie op loopbaanbeleid en kwaliteitsvolle loopbanen in de non-profit/social profit.

Hierbij komen o.a. volgende thema's aan bod:

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

Dit wordt opgenomen in een werkgroep die de visie omtrent deze thema's uitwerkt en ter goedkeuring voorlegt aan de Vlaamse Regering voor 30 juni 2023.

4.6. Intersectorale samenwerking en multi-inzetbaarheid

Tijdens de looptijd van VIA VI wordt een werkgroep opgericht om te werken aan het wegnemen van drempels tussen de verschillende sectoren in het kader van multi-inzetbaarheid. Dit gaat

voornamelijk over subsidiereglementering en loon- en arbeidsvoorwaarden. Het voorafgaand onderzoek wordt toegewezen aan het steunpunt WVG. Ten laatste in 2022 worden de resultaten van het onderzoek verwacht, waarna de werkgroep ermee aan de slag gaat.

4.7. Arbeidsorganisatie PC's 330, 319.01 en 331

De bepalingen in hoofdstuk 2.6 van VIA V rond arbeidsorganisatie moesten nog uitvoering krijgen in de verschillende sectoren. In VIA VI is het de bedoeling dat die gesprekken afgerond en geïmplementeerd worden. Hieronder pro memorie de verschillende maatregelen waar het over gaat.

4.7.1. Flexibiliteit

Werknemers kunnen op het einde van een trimester maximum 50 overzetten naar het volgend trimester. Op lokaal niveau kan dit uitgebreid worden naar een referentieperiode van een jaar in plaats van bovenstaande 6 maanden, indien alle vertegenwoordigde vakbonden akkoord zijn. Op schriftelijke aanvraag van de werknemer, in geval van onvoorziene omstandigheden of om aan bepaalde noden van specifieke diensten te voldoen is het mogelijk om de rustperiode tussen twee opeenvolgende shiften terug te brengen van 11 naar 9 uur. Dit is enkel mogelijk indien een avondshift gevolgd wordt door een ochtendshift.

4.7.2. Stabiele en voorzienbare uurroosters

Er worden 3 verschillende fases voorzien bij de opmaak van uurroosters. Deze zullen telkens opgemaakt worden voor een periode van 1 maand.

- In een eerste fase wordt 3 maanden op voorhand een voorlopig uurrooster opgemaakt. Hierin mogen nog geen bijkomende uren staan.
- In een tweede fase, één maand vooraf, is een wijziging enkel mogelijk met een akkoord tussen werkgever en werknemer, behalve door de noden van de dienst als alle mogelijke oplossingen, zoals mobile equipes, uitgeput zijn.
- De derde fase, 7 kalenderdag voor de start van het uurrooster, wordt het als definitief beschouwd en kan het enkel nog gewijzigd worden door gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en –gever.

Voor de ouderenzorg zullen bijkomende middelen uit de sociale maribel gebruikt worden ter versterking van mobile equipes, om zo beter te kunnen inspelen op bovenstaande maatregelen.

4.7.3. Minimale duur van de werkperiode

Dit geldt enkel voor de geregionaliseerde 330 sectoren. De minimale arbeidsduur van 3 uur, die nu van toepassing is in de sector, kan onder bepaalde voorwaarden verminderd worden naar 2 uur. Het aantal keer dat dit kan voorvallen zal beperkt worden naar 6x per jaar. Een jaar na het afsluiten van de cao wordt deze maatregel geëvalueerd door de sociale partners.

4.8. Hogere jobtime en minder deeltijdsen

In VIA V werd overeengekomen om voorrang te geven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst waren wanneer een voltijdse functie vrijkwam. Nu worden de maatregelen en cao's hierover geëvalueerd door een werkgroep van de sociale partners die deze werkzaamheden zal starten in het 4^{de} kwartaal van 2021.

4.9. Jaarlijks recht op 3 weken aaneensluitende vakantie

In alle VIA-sectoren wordt een CAO afgesloten rond het recht op 3 aaneensluitende weken vakantie. Dit als uitbreiding op de 2 weken die in VIA V overeengekomen waren.

De volledige tekst van de cao vind je als bijlage bij dit document.

4.10. Werkbaarheidsmonitor

Er wordt aan de SERV gevraagd om de omvang van de werkbaarheidsmonitor te verruimen. Zo kunnen de sociale partners een beter zicht krijgen op de werkbaarheid in de non-profitsectoren. Op basis van de resultaten worden sectorale werkgroepen opgericht die acties en/of initiatieven kunnen opzetten.

4.11. Extra personeel: opvolging in het lokaal sociaal overleg

Het overleg tussen werkgevers en werknemers over de bijkomende jobs in het kader van VIA VI wordt gevoerd in de lokale overlegorganen (OR, CPBW, SA). De werkgever verschaft op voorhand informatie over het budget dat hiervoor beschikbaar is vanuit VIA VI, waarna overlegd wordt over de inzet/aanwending van de middelen. Daarna wordt door de werkgever op vaste tijdstippen info gegeven over deze bijkomende personeelsinzet.

4.12. Inter-/sectorale monitoring van de bijkomende tewerkstelling

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

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

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

5. Andere maatregelen

5.1. 2^{de} pensioenpijler

Alle engagementen worden verdergezet. De Vlaamse Regering engageert zich om de dotatie te verhogen a rato van het aantal aangeslotenen als gevolg van het door de Vlaamse Regering besliste uitbreidingsbeleid.

5.2. Fietsmobiliteit

De sociale partners zijn zich sterk bewust van de voordelen van fietsmobiliteit voor zowel milieu als werknemers. Daarom willen de sociale partners uit de non-profitsectoren hun schouders zetten onder een groenere mobiliteit. Dit kan onder meer door het uitwerken van een fietsplan in organisaties. Een voorbeeld van verschillende elementen uit zo'n plan kunnen het volgende zijn:

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

Er kan evenwel een fietspolicy voorzien worden in de organisatie.

Kleine organisaties kunnen een samenwerkingsverband uitwerken.

5.3. Ondersteuning en implementatie IFIC

Om de uitrol van IFIC te begeleiden worden volgende middelen voorzien:

- 60 euro/VTE voor de ondernemingen van PC 318.02, PC 319.01, PC 331;
- 30 euro/VTE voor de revalidatievoorzieningen, pall.MBE en netwerken palliatieve zorgen en initiatieven beschut wonen.
- 60 euro/VTE per onderneming in 2021 voor PC 329.01:

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

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

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

5.4. (Zij)instroom/doorstroom

Er wordt een actieplan 2021-2024 opgemaakt om werk te maken van meer instroom/doorstroom naar de non-profitsectoren. Dit wordt gebaseerd op verschillende, reeds bestaande actieplannen. Een overzicht van de op te zetten acties en werkzaamheden vind je in de volledige versie van het VIA.

5.5. Digitalisering en innovatie

Door Covid-19 kwamen heel wat organisaties plots in contact met telewerk in al haar facetten, wat voor veel onder hen een soort 'technologische' revolutie als gevolg had. De sociale partners en Vlaamse Regering willen die vernieuwingen verankeren en verder naar de toekomst uitwerken.

Hiervoor wordt gekeken naar de relancemaatregelen en bijbehorende budgetten.

5.5.1. Digitalisering

Er wordt binnen VIA6 in 2021 een budget van 5 miljoen euro voorzien om de digitale werking van sociale ondernemingen te versterken vanuit het oogpunt van experts en gebruikers.

5.5.2. Duurzaamheid

Om werk te maken van een versnelling van de bekendmaking en de verdere implementatie van de SDG's (sustainable development goals) in de sociale ondernemingen wordt eenmalig een budget voorzien binnen VIA6 van 1.000.000 euro voor intersectorale acties en opleiding- en vormingsinitiatieven in ondersteuning van de sociale ondernemingen ressorterend onder het VIA6.

Bijlage I: Kaderakkoord mbt structureel thuiswerk/telewerk

1.

Regelgeving

Dit kaderakkoord wordt gesloten zonder afbreuk te doen aan:

- de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk,
- CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis
- CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008

2.

De sociale partners engageren zich om op ondernemingsvlak in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk/thuiswerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zij zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de onderneming.

3.

Op niveau van de ondernemingen/diensten zullen de besprekingen en afspraken in het lokaal sociaal overleg betrekking hebben op minstens volgende punten:

- o Afbakening van de functies die voor thuiswerk in aanmerking komen;
- o Principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst;
- o Afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats;
- o Frequentie van mogelijkheid van thuiswerk (vb maximum aantal dagen per week, al dan niet gerelateerd aan job time,...);
- o De overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens thuiswerk.
- o Afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid;
- o Afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning,...);
- o De toepassing van het ondernemingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers
- o

Bijlage II: CAO inzake de regeling jaarlijkse vakantie

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van bevoegdheidsdomein PSC.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA6') van XX/XX/XX, LUIK II, DEEL I, punt 9 "Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie".

Artikel 3

Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering inzake de jaarlijkse vakantie, heeft elke werknemer die hiervoor een aanvraag doet recht op de toekenning van een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief 3 weekends verbonden aan deze periode.

Deze toekenning kan uitzonderlijk beperkt worden wegens organisatorische noodwendigheden. Onder organisatorische noodwendigheden wordt verstaan het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat alle beschikbare ondersteunings- of vervangingsmogelijkheden binnen het huidig organisatorisch kader zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode.

Deze elementen maken deel uit van de interne sociaal overlegorganen.

Artikel 4

Omwille van de continuïteit van de dienstverlening dient de verlofplanning tijdig te worden opgemaakt.

Hiertoe worden in de geëigende overlegorganen (Ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk en Syndicale Afvaardiging samen met de werkgever) of bij ontstentenis het arbeidsreglement, afspraken gemaakt.

Artikel 5

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan in de instellingen en diensten onder geen enkel beding afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen, daar waar deze bestaan voor het geheel of voor een gedeelte van de werknemers.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de mogelijkheid dat meer voordelige regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen in de instellingen of diensten kunnen worden overeengekomen.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft vanaf de datum van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van xx/xx/xx inzake de regeling jaarlijkse vakantie op.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van xx/xx/xx en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair (Sub)comité.