

Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk vzw

J. Stevensstraat 8 1000 Brussel
02/503 18 11; fax 02/514 57 36; info@fwscw.be;
www.fwscw.be; www.fwscw.be/portal

JAARVERSLAG 2003

Voorwoord

Zowel de sociale wetgeving als de socioculturele sector is constant in beweging. Dat maakt het werk van de FWSCW boeiend. In 2003 kregen het bestuur en het team alweer tal van uitdagingen voor zich geworpen. De wetgever was erg actief met allerlei hervormingen en nieuwe regels. En ze is zich daarbij niet altijd bewust van de gevolgen voor de mensen op het terrein, zij het werkgevers of werknemers.

Organisaties voelen de grond onder hun voeten wegzakken; bij velen neemt de onzekerheid toe. En wie bij de gelukkigen is, moet zich constant bewijzen. De overheid heeft het immers steeds minder voor een langdurig engagement. Meerdere deelsectoren worden een speelbal in het mediatieke spel waarin ministers met alsmaar nieuwe(re) dingen willen uitpakken. Het maakt het zowel voor de bestaande als die nieuwe socioculturele organisaties niet makkelijk, op allerlei managementdomeinen.

De FWSCW probeert zich voortdurend aan te passen om – naast de andere partners in de deelsectoren – nog beter ten dienste te staan van de werkgevers, zowel in de belangenbehartiging als de dienstverlening. Het beleidsplan, de uitbreiding van de dienstverlening, de groei van het secretariaat en het communicatieonderzoek zijn duidelijke tekenen dat er een nieuwe stap gezet is in de professionalisering. Voor de vlotte uitvoering ervan past een woord van dank aan de bestuursleden die er hun schouders onder zetten, en de leden van het team. Het blijft zoeken naar de juiste structuren en wegen. De FWSCW neemt immers een unieke positie in in de bovenbouw. Maar momenteel overheerst het gevoel dat we de basis gelegd hebben voor een nieuwe start.

1. WAT BEHEERSTE DE SOCIALE AGENDA?

- 1.1 Loonharmonisering
- 1.2 Arbeidsvrijstelling oudere werknemers
- 1.3 Laattijdige betaling van de VIA-subsidies
- 1.4 DAC-regularisering
- 1.5 Splitsing Paritair Comité 329
- 1.6 Herstructurering sociaal-cultureel volwassenenwerk

2. DE FWSCW: FEITEN EN CIJFERS

- 2.1 Leden en potentiële leden
- 2.2 De dienstverlening aan de leden
- 2.3 Actie: uitvoering beleidsplan 2003-2005

3. PERSONALIA

4. BIJLAGEN

Ledenlijst 2003

In 2003 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten

Advies Paritair Comité 329 voor een koninklijk besluit ter oprichting van paritaire subcomités

1. **WAT BEHEERSTE DE SOCIALE AGENDA?**

1.1 **Loonharmonisering**

Veruit het belangrijkste punt van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector 2000-2005 van 29 maart 2000 is de loonharmonisering. In dat kader worden de lonen van enkele door de Vlaamse overheid gesubsidieerde deelsectoren stapsgewijs opgetrokken tot de barema's van PC nr. 319 (welzijnszorg). Voor de erkende **integratiecentra**, die onder het Ministerie van Welzijn ressorteren, verloopt dit zo goed als van een leien dak. Administratie, ministerieel kabinet en sector zorgen er samen voor dat de uitvoering vlot ingepast wordt in de vigerende enveloppefinanciering.

Niet zo in het opbouwwerk, dat eveneens ressorteert onder Welzijn, en het sociaal-cultureel werk, dat onder het Ministerie van Cultuur valt (het sociaal-cultureel volwassenenwerk, het jeugdwerk, de cultuurcentra, de volkscultuur, de deeltijdse vorming, de archief- en documentatiecentra). In het **opbouwwerk** is het gebrek aan soepelheid vanwege de Administratie de hoofdoorzaak. De overgang naar een enveloppefinanciering op 1 juli 2003 zou de zaak sterk vereenvoudigen, maar de invoering ervan werd uitgesteld. De subsidies voor 2003 voor zowel de eindejaarspremie als de baremaharmonisering, geregeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) van 25 september 2003, blijven tot op vandaag uit.

In het **sociaal-cultureel werk** is het vooral de aversie van het kabinet van de minister tegen de oriëntatie naar de welzijnssector die maakte dat men niet de gepaste maatregelen nam om de uitvoering van het VIA efficiënt te laten verlopen. De betrokken medewerker bij de Administratie moest de hele zaak, inclusief de DAC-regularisering (!), praktisch alleen beredderen. Op het driepartijenoverleg ter opvolging van het VIA met de afgevaardigde van het Cultuurkabinet, de administratie en de sociale partners bleek iedereen telkens van goede wil. Maar extra middelen en manschappen om de subsidiëring te laten sporen met de timing zoals bepaald in de CAO's kwamen er niet. Ondanks onze protestbrieven, of we die nu alleen of samen met de vakbonden stuurden.

De middelen voor **2002** zouden de organisaties pas eind februari 2004 bereiken... De CAO over de eindejaarspremie, gesloten voor onbepaalde tijd, dateerde echter al van december 2001; die over de baremaharmonisering werd als voorakkoord gesloten op 1 juli 2002 en onmiddellijk aan het Kabinet bezorgd. Men slaagde er echter in pas in december 2002 een besluit uit te vaardigen. Op basis van dit besluit werd de CAO formeel gesloten, op 30 januari 2003, en kon het Sociaal Fonds de aanvraagprocedure aanvatten. Het leverde nog in het voorjaar de nodige gegevens voor afhandeling aan de Administratie. Het budget zou dan na de zomer overgemaakt worden. Uiteindelijk viel het nog onder het blok van de minister van Begroting, die de schatkistproblemen aan het oplossen was door uitgaven uit te stellen tot 2004. Met het bekende gevolg.

Dat ging dan nog steeds over de middelen voor 2002! Vanaf **2003**, zo werd afgesproken, zouden de middelen verdeeld worden op basis van de

werkgelegenheidscijfers van het 3^{de} kwartaal van het voorgaande jaar. Grote voordeel was dat de werkgevers geen aanvragen meer moesten indienen. Het Sociaal Fonds kon deze gegevens vrij snel leveren – ze moeten met een aparte opdracht aan de RSZ gevraagd worden, die ten vroegste negen maanden na afloop van het betrokken kwartaal betrouwbare gegevens kan geven. Matching met de lijsten van het ministerie van de organisaties per werkvorm en de noodzakelijke opdeling tussen rechtstreeks en niet-rechtstreeks door het ministerie gesubsidieerde organisaties hadden tot gevolg dat het besluit pas in december 2003 door de Vlaamse regering goedgekeurd werd. Uitbetaling van de tussenkomsten werd verwacht in de loop van de eerste maanden van 2004.

1.2 Arbeidsvrijstelling oudere werknemers

De **intersectorale gesprekken** tussen vakbonden en de Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (VCSPPO) over de evaluatie van de uitvoering van het VIA maakten voor iedereen nog 's duidelijk dat de middelen voor de vervanging van 45+ers bij de opname van hun extra verlof totaal ontoereikend waren. Per saldo, dus met aftrek van de maribelmiddelen (sociale maribel 4) kwamen we alleen voor de socioculturele sector al tot een tekort van 6,7 miljoen euro in 2003. Met de 55+stap erbij in 2004 zouden we tot een jaarlijks tekort komen van 10 miljoen euro. De vakbonden betwistten de cijfers uiteindelijk niet meer maar wilden niet af van het gestelde einddoel. Er waren volgens hen nergens ongelukken gebeurd, problemen waren er wel, maar die konden opgelost worden door gebruikmaking van het plan Onkelinx (lastenverlaging bij arbeidsduurvermindering) en door latere bijkomende maribelmiddelen.

Vakbonden en werkgevers vonden elkaar wel om de Vlaamse regering op haar verantwoordelijkheid ter zake te wijzen. Die had wel willen tussenkomen voor extra verlofdagen voor 35- tot 44-jarigen, maar niet voor de 45+ers. De intersectorale sociale partners vroegen de regering de **vijf verlofdagen door te trekken, dus ook voor 45+ers, zonder leeftijdsbegrenzing**. De middelen kon men halen uit een verschuiving in de VIA-budgetten, want volgens de sociale partners waren er overschotten op de kredieten voor de aanmoedigingspremies en de DAC-regularisering. Minister Landuyt ontkende dit evenwel, met een grijnslach maar zonder overtuigende cijfers. De Vlaamse regering hield voet bij stuk. Ze hield nog steeds de handen af van de arbeidsvrijstelling voor oudere werknemers.

Gevolg was dat de sociale partners er niet in slaagden tot een akkoord te komen. Ze schoven de zaak door naar het **sectoraal paritair overleg**. De FWSCW, die al in 2002 met de vakbonden tot het besluit was gekomen dat er naar een alternatief moest gezocht worden voor de 55+stap, probeerde de vakbonden over de streep te halen om die stap in de CAO te schrappen. Dat lukte niet. De FWSCW trok dan maar aan de **noodrem**: ze zegde de CAO op. De opzeggingstermijn van zes maanden liep af op 31 december 2003. Op de valreep kozen de vakbonden eieren voor hun geld. Op 15 december sloten ze met ons een **nieuwe CAO**, waarin de 55+stap niet meer voorkwam. Ze eisten en kregen daarbij wel een protocol, met daarin het voornemen om tegen 30 juni 2004 naar een alternatief of een alternatieve financiering te zoeken.

1.3 Laattijdige betaling van de VIA-subsidies

Niet alleen de tussenkomst voor de loonharmonisering maar ook de andere VIA-subsidies kregen de organisaties laattijdig overgemaakt. De integratiecentra en de opbouwwerkinstellingen krijgen deze middelen met hun gewone subsidies, wat quasi probleemloos verloopt. De andere organisaties, waarvoor de middelen van het cultuurdepartement komen, moesten geduldig wachten. De **middelen voor 2002** voor vorming, managementondersteuning (ook nog voor 2001), extra verlof voor 35-44-jarigen en omkadering van 50+ers (dit laatste nog in het kader van het VIA van '98) kregen ze pas in november 2003. Het Sociaal Fonds had de nodige RSZ-gegevens (over het 1^{ste} kwartaal 2001) nochtans al in het voorjaar aan het Ministerie bezorgd...

Voor de verdeling van de middelen voor **2003** moest de Vlaamse regering terug een nieuw besluit uitvaardigen. Ook hiervoor nam men ruim de tijd; uiteindelijk werd het december eer het besluit er was. Betaling van de middelen: in de loop van de eerste maanden van 2004.

Voor de **verdeling van de VIA-middelen vanaf 2004** vatte het Cultuurkabinet het plan op een decreet te ontwerpen en dus niet meer met besluiten te werken. De gesprekken hierover werden begin 2004 afgerond, met nog een tweede adviesvraag aan de betrokken raden. Het voorontwerp zal wellicht een zaak worden voor het nieuwe Vlaamse parlement.

U vindt hierbij een overzicht van de VIA-uitvoering.

Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk

Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de social-profitsector – uitvoering socioculturele sector

VIA 2000	CAO	Decreet – Besluit	Toepassingsgebied	Tussenkomst 2002	Tussenkomst 2003	Tussenkomst 2004	Tussenkomst 2005
1. Loonharmonisering	20-12-01; 30-1-03 13-11-01; 13-12-02 (OW); 1-7-02 (IW); 24-9-03 (OW-IW)	BVR 13-12-02 (voor 2002) (C = Cultuur)	volksontwikkeling, jeugdwerk, (deeltijdse vorming), cultuurcentra, AKB, volkscultuur, archief- en doc.centra, steunpunten (C) <i>opbouw- en integratiewerk (OW, IW) (W = Welzijn)</i>	EP: 357,41/vte (obv aanvragen) Bar.: VOB: 1203,92/vte (aanvragen); JW: 575/vte (obv aanvragen)	1273/vte (alle wns excl. dac) (ref. 3/2002) (C) (bij ongewijzigd beleid)	1695/vte (alle wns excl. dac) (ref. 3/2003) (schatting bij ongewijzigd beleid) (C)	2116/vte (alle wns excl. dac) (ref. 3/2004) (schatting bij ongewijzigd beleid) (C)
2. Aanmoedigingspremies	19-2-02	BVR 3-5-02	Alle organisaties en hun werknemers onder PC 329				
3. Extra verlof 35-44 jaar	20-11-00	BVR 13-12-02 (voor 2002) (C) BVR 15-7-02 (IW; niet OW)	Alle organisaties en hun werknemers onder PC 329	60,66/vte 35-44 jaar (ref. 1/2001)	97,8/vte 35-44 jaar (ref. 3/2002)	150/vte 35-44 jaar (ref. 3/2003) (schatting bij ongewijzigd beleid)	200/vte 35-44 jaar (ref. 3/2004) (schatting bij ongewijzigd beleid)
4. Arbeidsvrijstelling oudere werknemers	15-12-03	-	Alle organisaties en hun werknemers onder PC 329	(sociale maribel)	(sociale maribel)	(sociale maribel)	(sociale maribel)
5. DAC-regularisering		Diverse besluiten (voorschotten) en omzendbrieven	Hele socioculturele sector (ca. 1500 dac-ers geregulariseerd)				
6. Managementondersteuning	19-3-01	BVR 13-12-02 (C) BVR 10-7-01 en 15-7-02 (W)	Alle organisaties en hun werknemers onder PC 329 Opgelet: in sommige deelsectoren gebeurt de besteding collectief	25,8/vte (2001) + 53,73/vte (2002) (C) (ref. 1/2001) 61/vte (W)	57,57/vte (ref. 3/2002) (C) 83/vte (W)	75/vte (ref. 3/2003) (C) (schatting bij ongewijzigd beleid) 111/vte (W)	75/vte (ref. 3/2004) (C) (schatting bij ongewijzigd beleid) 111/vte (W)
7. Herstelindexering werkingssubsidies	-	(diverse decreten en besluiten)	Alle erkende/gesubsidieerde organisaties onder VOB, Jeugd, Welzijn				
8. Vorming	19-3-01	BVR 13-12-02 (C) BVR 10-7-01 en 25-7-02 (W)	Alle organisaties en hun werknemers onder PC 329	74,19/vte (C) (ref. 1/2001) 111/vte (W)	57,75/vte (C) (ref. 3/2002) 111/vte (W)	50/vte (C) (ref. 3/2003) (schatting bij ongew. beleid) 111/vte (W)	50/vte (C) (ref. 3/2004) (schatting bij ongewijzigd beleid) 111/vte (W)
VIA '98							
wegwerken van anomalieën	16-10-02	MB 13-12-02	Alle organisaties met activiteit die onder de bevoegdheid valt van de Vlaamse overheid	472,47/vte 50+ (ref. 1/2001)	400/vte 50+ (ref. 3/2002) (schatting bij ongew. beleid)	400/vte 50+ (ref. 3/2003) (schatting bij ongew. beleid)	400/vte 50+ (ref. 3/2004) (schatting bij ongew. beleid)

1.4 DAC-regularisering

Ook dit dossier vroeg een gedegen opvolging vanwege de FWSCW. De derde fase in de regularisering van de DAC'ers in de 'cultuursectoren' ging in op 1 januari 2003. Het ging om een rist lokale organisaties, die voor hun DAC'ers voortaan volwaardige werkgevers werden. De besluiten hiervoor waren min of meer tijdig klaar maar sloegen enkel op de voorschotten, die dan meestal echter later dan voorzien betaald werden. De nadere regels voor de subsidiëring van de loonkosten werden via omzend- en andere brieven en individueel mondeling 'vastgelegd'. Met alle **rechtsonzekerheid** vandien.

De FWSCW vroeg samen met de vakbonden dat er snel een reglement of decreet zou komen met de subsidieregels. Het Kabinet van de minister van Cultuur oordeelde dat dit niet nodig was en opteerde voor de lange weg van een decreet waarin ook al de **normalisering**, inclusief herverdeling, haar beslag zou krijgen. Het wilde de parameters voor de herverdeling al vastleggen, en gaf een voorzet: de toewijzing zou gebeuren volgens de subsidieverdeling in elke deelsector, op basis van de vigerende decretale regeling. Een organisatie die 5% heeft van de subsidiekoek in haar deelsector, zou dus ook op termijn recht hebben op 5% van het aantal ex-DAC-plaatsen. Een criterium dat de FWSCW niet a priori kon aanvaarden voor alle betrokken deelsectoren. Er moest daarover grondig overleg komen per deelsector, met een aparte timing en een ruime overgangperiode waar nodig.

Na vele vergaderingen werd een compromis bereikt over de tekst van een voorontwerp van decreet, met werkzekerheid voor de geregulariseerde DAC'ers (niet voor hun opvolgers), garantie van volledige loonkostensubsidiëring en een behoorlijk subsidieplafond voor de mensen die na de normalisering in dienst komen, afstemming van de subsidies op de nieuwe CAO-barema's, een ruime overgangperiode voor de deelsectoren die dit wensten, geen alleenzalmakend criterium voor herverdeling.

Ook dit decreet zal wellicht pas in het najaar zijn beslag krijgen.

In de andere deelsectoren neemt men de regularisering pragmatischer op. In de meeste welzijnssectoren kon dat doordat de **subsidienormen versoepeld** werden. Dit was mogelijk doordat er een VIA-jobcreatiebudget was (voor 'egalisering') om ook de organisaties zonder of met weinig ex-DAC'ers extra jobs te geven. Cultuurminister Anciaux had zich echter midden 2000 niet geroerd bij de toewijzing van deze middelen. **Alles voor (het) welzijn...**

In de **integratiecentra** en het **opbouwwerk** bleven de DAC-plaatsen vooralsnog waar ze waren. Ook in de **ontwikkelingssamenwerking** en de **sportsector**, die beide verschillende ministerwissels meemaakten, is er van een herverdeling alsnog geen sprake, voor de eerste mede op vraag van de sector.

In de **natuur- en milieusector** was al een tijdje sprake van een regularisering van de enkele tientallen DAC'ers. Er was echter geen extra budget voor de looninschaling, want de minister behoorde niet tot het VIA-ministertrio (en de politieke constellatie was ondertussen grondig veranderd). Eind 2003 kwam er

witte rook; de minister had geld gevonden. De FWSCW werd als expert ingehuurd om de nodige berekeningen, simulaties en teksten te maken. Begin 2004 leek de regularisering nog op de sporen te zullen komen.

1.5 Splitsing Paritair Comité 329

Hoe kwam het dat de splitsing begin 2003 nog altijd in een impasse zat?

Er was het technisch probleem van de omschrijving van het toepassingsgebied van het federale comité. Een nominatieve lijst van organisaties die in het federale PC blijven, zou niet aanvaard worden door de Federale Overheidsdienst Arbeid en Sociaal Overleg. Een 'sectorale' omschrijving lag niet voor de hand door de verschillende opstelling van de ontwikkelingssamenwerking aan Vlaamse en Franstalige kant. Ten zuiden van de taalgrens wil(de) men de sector, ook in het sociaal overleg, federaal houden.

En er was de houding van de CESSoC, de Franstalige werkgeversorganisatie. Die weigerde zich neer te leggen bij de evidentie dat bicommunautaire organisaties in Brussel in het federale Paritaire Comité thuishoren.

Samen met de Vlaamse vakbonden was de FWSCW van oordeel dat er zoveel mogelijk organisaties naar de regionale subcomités moesten verschuiven, maar aan de andere kant moest het ook zo zijn dat federale en bicommunautaire organisaties onder het federale paritaire comité zouden blijven. Dat over de definitie van *bico's* kon gediscussieerd worden, was evident maar het principe moest vaststaan.

Vanuit de FWSCW vertrok een brief naar CESSoC met de vraag een voorstel te doen en rond de tafel te gaan zitten om tot een akkoord te komen. Als er geen voorstellen en/of zinvolle gesprekken kwamen, zo stond in de brief, zou het nationaal sociaal overleg in het PC 329 geblokkeerd worden. Er kwam een erg late reactie op, waardoor de FWSCW op een aantal PC-vergaderingen afwezig bleef.

Maar er volgden informele gesprekken met CESSoC. Die gaven op een bepaald moment voldoende aanwijzingen dat een oplossing mogelijk was. Op de eerstvolgende PC-vergadering stelden de vakbonden voor niet twee maar drie subcomités op te richten: een Vlaams, een Frans-/Duitstalig en een Federaal. De voorzitter deed een poging de standpunten in een tekst te gieten.

Het voorstel was de organisaties die zich niet specifiek naar een Vlaams respectievelijk Franstalig (of Duitstalig) publiek richten, in het "federale" subcomité te plaatsen. Het eerste criterium voor de toewijzing naar het Vlaamse respectievelijk het Frans-/Duitstalige subcomité was de subsidiëring door de respectieve gemeenschaps- of gewestoverheden. Het PC maakte in die zin een adviestekst voor een wijzigend koninklijk besluit (zie bijlage).

Op vraag van de FOD Arbeid en Sociaal Overleg bepaalde het PC later nog dat de subcomités autonoom zouden zijn (wat betekent dat het zelf CAO's kan sluiten zonder formele bevestiging in het nationale PC). Over de vraag wat het begrip 'in hoofdzaak' (een Vlaamse werking hebben ...) betekende besliste het PC het advies van de Raad van State af te wachten.

1.6 Herstructurering sociaal-cultureel volwassenenwerk

De grootste deelsector, het sociaal-cultureel volwassenenwerk (volksontwikkeling), maakte een grondige herstructurering door, met een nieuw subsidiedecreet van 4 april 2003. In november 2002 had de FWSCW, samen met de sectorfederatie, de Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk (FOV), en het steunpunt, SoCius, al op een studiedag de sociale, fiscale en juridische aspecten van de nakende herstructurering toegelicht.

De sector was informatief voorbereid. De cultuuradministratie en het ministerieel kabinet blijkbaar niet. De sociale en sociaalrechtelijke problemen die de nieuwe regelgeving met zich meebracht, zagen zij (bewust?) over het hoofd. Pas op het moment dat het duidelijk werd dat er een klein sociaal bloedbad dreigde plaats te vinden, namen ze nog snel enkele 'flankerende' maatregelen.

Sinds juni vroegen wij nochtans al samen met de vakbonden een **brugpensioenregeling** voor de werknemers van 55 jaar en ouder. We zetten daartoe de nodige voorbereidende stappen, met gesprekken op het Kabinet van minister Onkelinx, later met haar opvolger, minister Vandenbroucke, en met de vraag aan de minister van Cultuur om voor de nodige financiële middelen te zorgen. Daar bleef het echter stil. Tot in het najaar duidelijk werd wat te verwachten was: niet alle werknemers zouden hun baan kunnen behouden. Een groter aantal vormingsinstellingen dan verwacht kregen van de minister geen erkenning meer (als nieuwe 'gespecialiseerde vormingsinstelling') of verloren een behoorlijk deel van hun subsidies. Toen rees het gevaar dat dit dossier wel eens de start van de nieuwe volkshogescholen zou gaan hypothekeren, en kwam er schot in de zaak. We schrijven dan al wel november 2003.

Na de nodige gesprekken met de sociale partners verstuurde het Ministerie in december een brief met de vraag aan de betrokken 'gebuisde' instellingen wie van hun werknemers in aanmerking wilde komen voor brugpensioen. Die hadden ondertussen echter al de vraag gekregen om een keuze te maken tussen overstap naar een volkshogeschool, naar een andere sociaal-culturele organisatie, een ontslag... Onduidelijkheid alom, behalve over het feit dat verschillende organisaties door het nieuwe decreet in moeilijkheden verkeren en dat de jobs van tientallen mensen in gevaar komen.

Naar aanleiding van de oprichting van de dertien nieuwe volkshogescholen, voor het Ministerie het paradepaard van de hele hervorming, eisten de vakbonden een **raamakkoord**. Daarin moesten onder meer objectieve voorrangregels vastgelegd worden voor de kandidaat-werknemers. De vakbonden wilden in het raamakkoord ook bedingen dat CAO 32bis inzake overdracht van onderneming, waarin het behoud van de werknemersrechten is opgenomen, op alle gevallen van overdracht van toepassing zou zijn. Dus ook wanneer werknemers louter individueel overgaan, zonder overdracht van een organisatie of een afdeling ervan.

De FWSCW kon hier niet mee akkoord gaan. Dit strookte niet met de realiteit én het zou een hypotheek zetten op een harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in elke volkshogeschool.

De vakbonden wilden immers per volkshogeschool onderhandelen over het samenbrengen van de ingebrachte rechten van alle werknemers in een globaal personeelsstatuut, met het oog op het sluiten van een CAO ter zake op

organisatieniveau. De FWSCW stelde voor dit op te nemen op het moment dat er zekerheid was over de definitieve subsidiëring van de volkshogescholen, gebaseerd op 1,5 euro per inwoner in het werkgebied. Ten vroegste in 2004 dus. Er kwam uiteindelijk geen raamakkoord. De oprichters van de volkshogescholen namen/kregen de vrijheid om mensen aan te werven volgens de voor hen meest aangewezen en (financieel) haalbare arbeids- en loonsvoorwaarden.

In dit dossier hebben we ondanks de vele energie die we erin staken, samen met de FOV 'slechts' aan sociale begeleiding en schadebeperking kunnen doen. Wegens een ondoordacht decreet, een gebrek aan goede overgangsregelingen en een veel te korte overgangstermijn. Er waren nochtans voorbeelden van andere sectoren die tot lering hadden kunnen strekken.

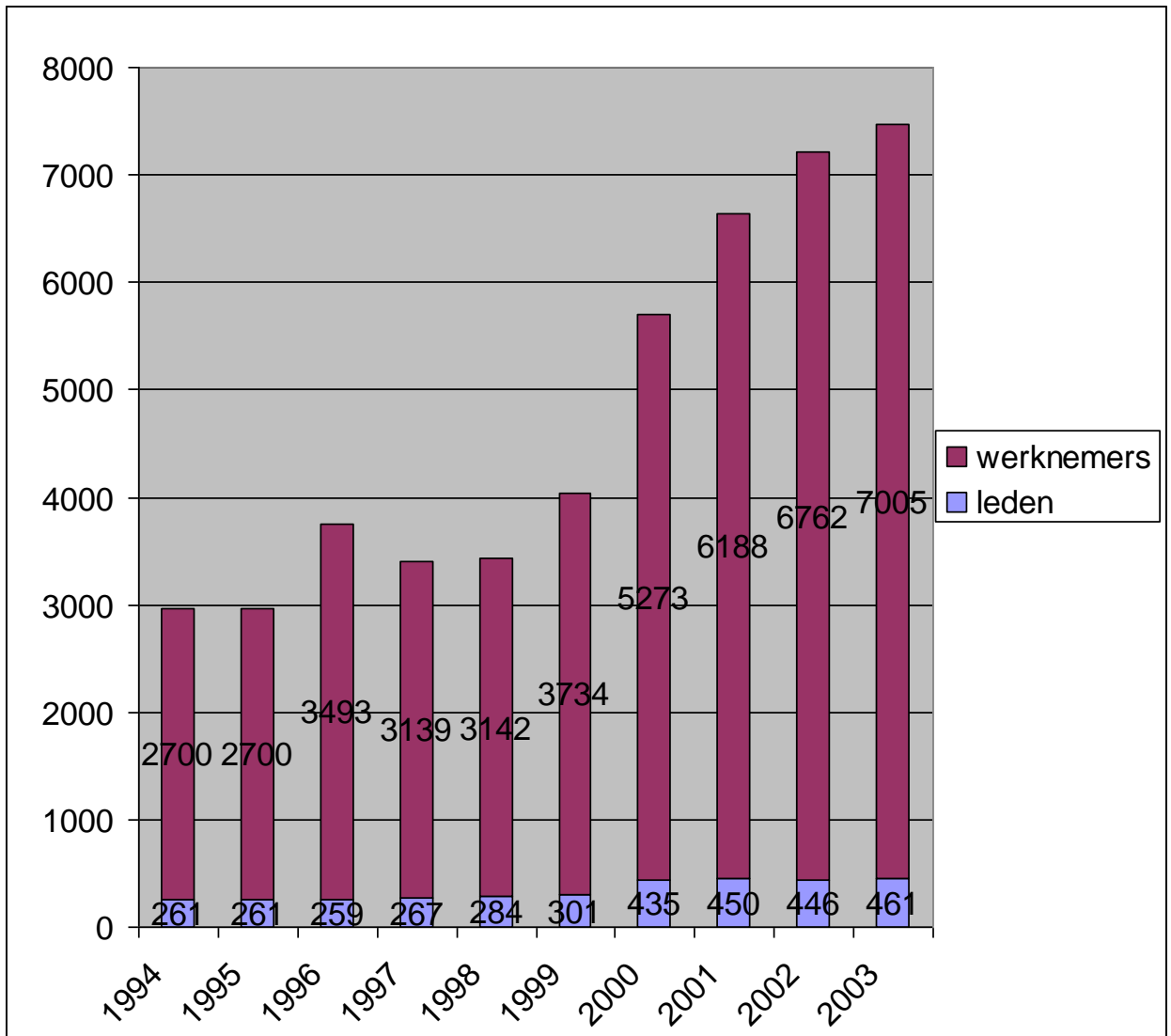
2. DE FWSCW: FEITEN EN CIJFERS

2.1 Leden en potentiële leden

De FWSCW blijft de jongste jaren groeien, zowel qua aantal leden als qua aantal werknemers bij de leden.

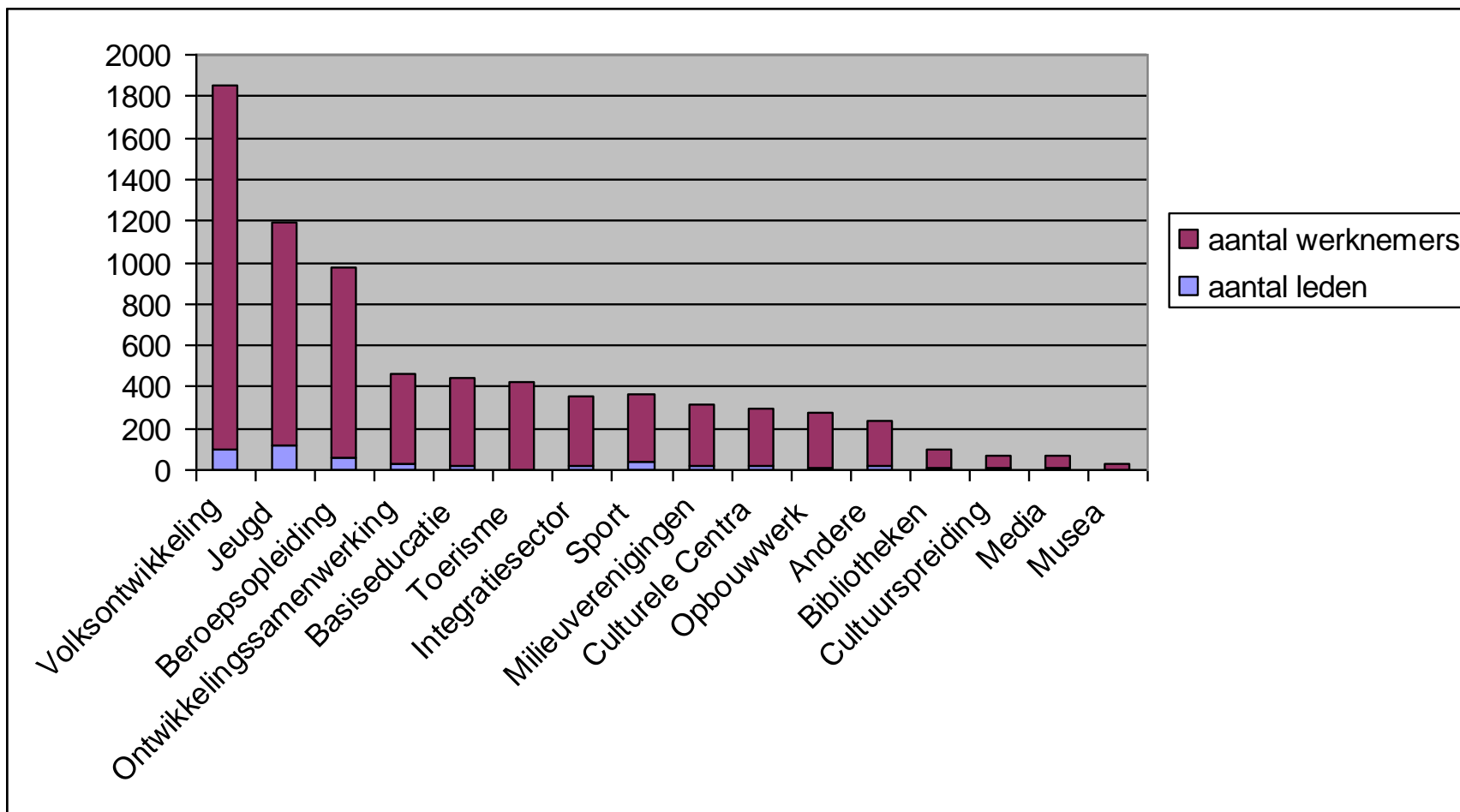
De lijst met de huidige lidorganisaties vindt u als bijlage bij dit jaarverslag. De adressen van hun website vindt u op de FWSCW-site (zie 'links'). Onderstaande grafiek geeft de evolutie weer van de laatste jaren; voor 2003 gaat het om de geconsolideerde cijfers.

In het beleidsplan 2003-2005 is het streefdoel opgenomen te groeien naar minstens de helft van het totaal aantal werkgevers (wat neerkomt op ca. 620 leden; de organisaties met minder dan een voltijdse eenheid in dienst niet meegerekend), met minstens tweederde van het aantal werknemers in de sector (wat neerkomt op ca. 9500 werknemers).



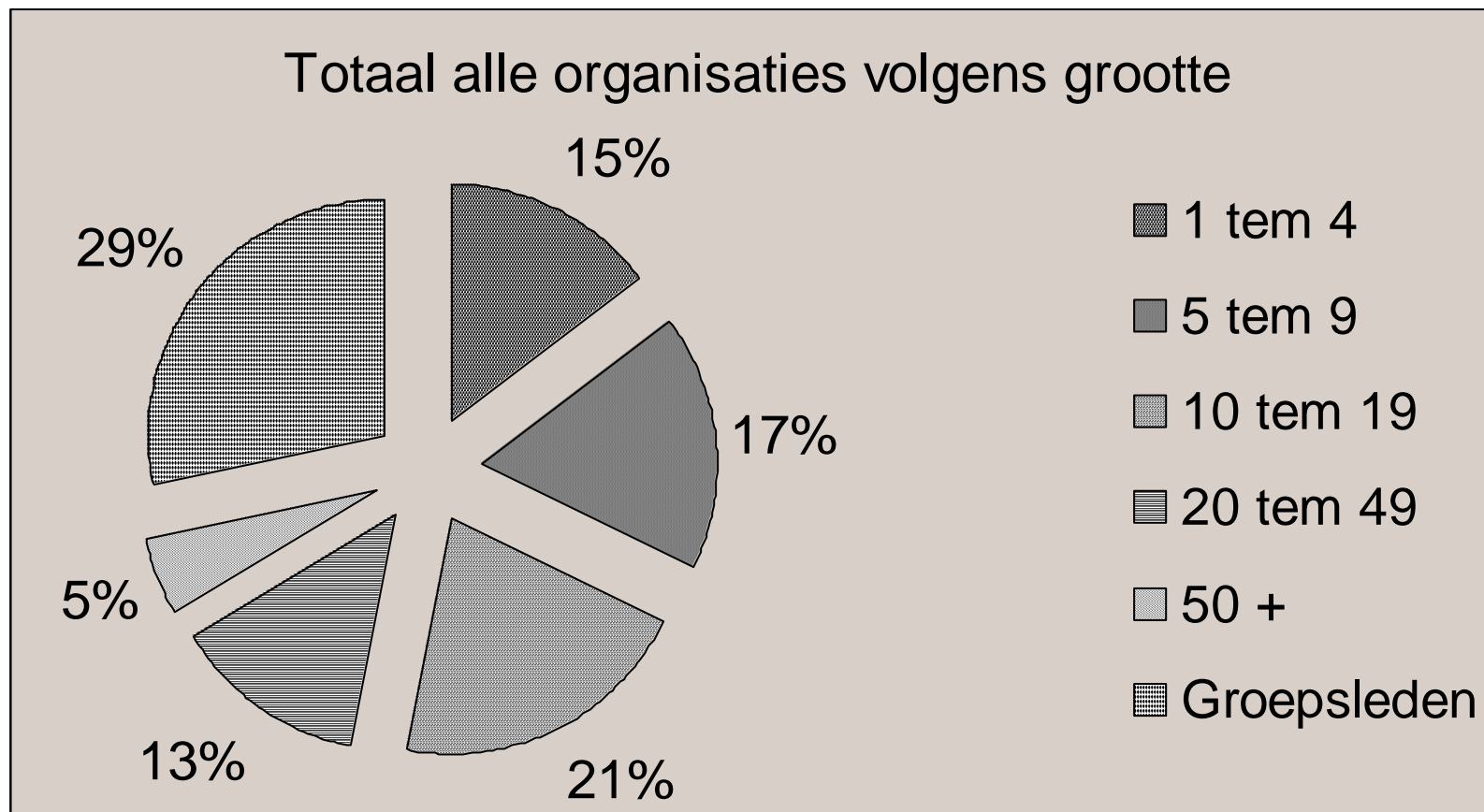
De volgende tabellen geven de verhouding weer tussen de deelsectoren en de schaalgrootte (volgens aantal werknemers) van de leden. Wat de laatste betreft, gaat het om de cijfers zoals ze in juni 2003 bekend waren, volgens de gegevens op de documenten voor de vernieuwing van het lidmaatschap. Ze komen qua totalen niet overeen met de cijfers in de tabel hierboven.

Aantal leden en werknemers per deelsector



	<i>jeugd</i>	<i>volks-ontw.</i>	<i>beroeps-opleiding</i>	<i>sport</i>	<i>ontwikk. samenw.</i>	<i>milieu</i>	<i>cultuur-centra</i>	<i>basis-educatie</i>	<i>integr.-centra</i>	<i>andere</i>	<i>Opbouw-werk</i>	<i>cultuur-spreiding</i>	<i>bibl.</i>	<i>media</i>	<i>toerisme</i>	<i>musea</i>
Organisaties	114	98	59	38	26	21	21	18	15	15	13	7	5	5	3	3
Werknemers	1078	1756	920	327	438	297	273	426	344	220	261	66	93	62	417	27

Schaalgrootte van de aangesloten organisaties, volgens aantal werknemers



Totaal aantal organisaties, per deelsector

Een verdeling van *alle* organisaties in de socioculturele sector, met minstens één werknemer (vte), over de deelsectoren (voor een aantal, bij gebrek aan meer gegevens, louter op basis van de naam van de VZW) levert volgend resultaat op

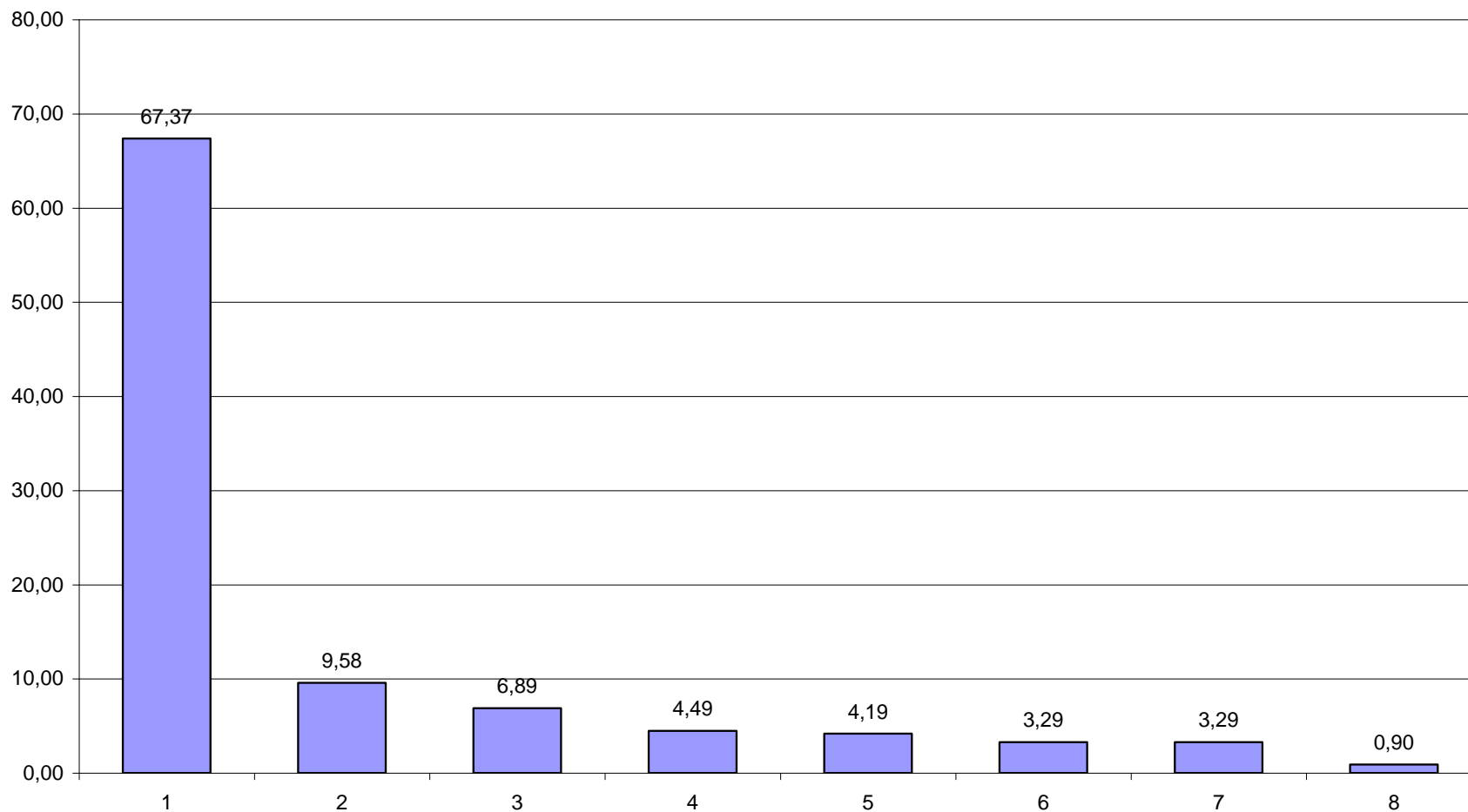
Deelsector	Organisaties
Volksonwikkeling	238
Sport	155
Jeugd	110
Beroepsopleiding	92
Ontwikkelingssamenwerking	52
Cultuurcentra	50
Opbouwwerk	47
Cultuurspreiding	40
Media	31
Milieu	31
Basiseducatie	30
Toerisme	30
Integratiecentra	26
Bibliotheken	25
Musea	2
Andere	50
Niet geklasseerd	227
Totaal	1236

Het relatief grote aantal organisaties dat niet onder te brengen is in een van de deelsectoren, vertekent uiteraard het beeld. Een vergelijking met de ledencijfers leert bijvoorbeeld dat er van de niet-geklasseerde organisaties een aantal in ieder geval tot de jeugdsector behoren.

Het grote aantal organisaties – ca. 600 – met minder dan één voltijdse eenheid in dienst wijst op het nog steeds erg kleinschalige karakter van een deel van de sector.

De volgende grafiek toont wat de functies zijn van de vertegenwoordigers van de lidorganisaties bij (de Algemene Vergadering van) de FWSCW.

Functies vertegenwoordigers bij de FWSCW



1=directeur, algemeen secretaris of coördinator 2=voorzitter 3=afgevaardigd bestuurder 4=financieel verantwoordelijke
5=personeelschef of HR-manager 6=stafmedewerker 7=andere 8=medewerker

2.2 De dienstverlening aan de leden

Door de uitbreiding van het team kon de FWSCW haar dienstverlening verder uitbreiden. In 2002 kreeg de eerstelijnsdienst en de uitbouw van de ledenwebsite een sterke impuls. 2003 moest het jaar worden voor de verbetering van de interne communicatiestroom, de uitbreiding van de service door meer studiedagen, een structurele uitbouw van de individuele sociaalrechtelijke serviceverlening en gerichte projectwerking. De interne communicatie en de individuele consulting konden we door de personeelwissels pas later in het jaar op gang brengen. Het aantal studiedagen e.d. werd uitgebreid.

Infosessies:

1. 24 januari 2003: "Arbeidsreglement, Plan Onkelinx, Internet Policy"
2. 20 maart 2003: "VZW's en verzekeringen"
3. 29 september 2003: "De nieuwe VZW-wet"
4. 25 november 2003: "Boekhoudkundige verplichtingen van de VZW"

Workshops:

1. 5 februari 2003: "Arbeidsreglement"
2. 12 februari 2003: "Plan Onkelinx"
3. 18 februari 2003: "Internet Policy"
4. 19 februari 2003: "Arbeidsreglement (2)" (herhaling wegens succes)

Basiscursus:

1. Voorjaarssessie: 9 mei 2003, 15 mei 2003, 23 mei 2003, 5 juni 2003, 13 juni 2003 en 19 juni 2003
2. Najaarssessie: 10 oktober 2003, 16 oktober 2003, 24 oktober 2003, 6 november 2003, 14 november 2003 en 20 november 2003

Het tijdschrift *Verbazend* verscheen zoals gepland twee maal, in juni 2003 en december 2003. Het bevatte volgens – in 2002 even onderbroken – traditie de verslaggeving over de vertegenwoordiging in de diverse organen en stevige dossiers.

De meeste communicatie met de leden verliep langs de *ledenwebsite* en *e-Infolijn 329*, dat actuele info geeft, in de vorm van korte e-mailberichten of rechtstreeks opgenomen in de website.

Enkele '*collectieve projecten*' werden op de rails gezet. Uit de sectorale ronde waarbij we een reeks projecten voorstelden, bleek alvast één ding: de leden verwachten veel van de FWSCW. Haast elk voorstel droeg wel van iemand de voorkeur weg. De tewerkstelling van personeel en het managen van een organisatie roepen zoveel onzekerheden op dat elke ondersteuning welkom is.

De *individuele consulting* groeide maar mondjesmaat door de 'valse start' bij het aantrekken van een consulent hiervoor. Pas in het najaar kon er meer structureel werk van gemaakt worden.

2.3 Actie: uitvoering beleidsplan 2003-2005

In het voorjaar van 2003 werd het beleidsplan 2003-2005 goedgekeurd. Het is, aldus de Raad van Bestuur, een ambitieus maar niet onhaalbaar plan. De volledige tekst ervan vindt u op de ledenwebsite. In onderstaand overzicht krijgt u een stand van zaken van de actiepunten.

Actiepunten beleidsplan 2003-2005	Stand van zaken
Actualisering sociale agenda	Ontwerpnota Raad van Bestuur in bespreking op SWOV's voorjaar '04
Gestructureerd voeling houden met deelsectoren	In behandeling in team en DB
Versterking representativiteit FWSCW	Communicatieonderzoek Memori
Schriftelijk en elektronisch vademecum	In opbouw
Zoekfunctie ledenwebsite	Bij vernieuwing van website (uitvoering communicatieonderzoek)
Collectieve projecten	Enkele in uitvoering; voorkeuren van leden (via SWOV's) verzameld
Professionele aansprakelijkheid	Verzekering uitgebreid
Fiscale verplichtingen (BTW)	In onderzoek
Vernieuwing statuten en huishoudelijk reglement	In behandeling in RvB; naar AV in 2004
Bijkomende financieringsbronnen	Besproken in DB in kader van begroting 2004
Verbetering communicatie en PR	Communicatieonderzoek Memori
Beleid t.a.v. de bestuurders (vrijwillige inzet)	Beslissing over tegemoetkoming genomen door RvB (gratis deelname aan infosessies e.d., 'trekkingsrecht' voor consulting)
Arbeidsreglement	Ingevoerd
Personeelsbeleid	Functioneringsgesprekken ingevoerd

Het communicatieonderzoek werd uitbesteed. Uit de vier offertes kozen we wegens de inhoud van het voorstel, de referenties en de eraan gekoppelde haalbare prijs 'Memori', van de Katholieke Hogeschool Mechelen, met Eric Goubin als projectleider.

Het bureau startte het onderzoek in november. De eerste resultaten zullen in 2004 zichtbaar zijn.

3. PERSONALIA

De FWSCW kon ook in 2003 steunen op de inzet van haar bestuursleden, en in het bijzonder die van de voorzitter, de leden van het Dagelijks Bestuur, de afgevaardigden in het Paritair Comité en de sociale fondsen, en de sectorverantwoordelijken.

Raad van Bestuur (27 mandaten, 25 effectieve leden)

Lieve Van Hoofstadt (Centrum voor Christelijk Vormingswerk), voorzitter

VOLKSONTWIKKELING (7)

Marc Claes (Boerenbond)

Bettie Geelen (KAV) (tot nov. '03)

Fons De Neve (Gezinsbond)

Rudi Teirlinck (Davidsfonds)

Marc Vansnick (Stichting Lodewijk De Raet)

Yves Verschaeren (Vlaamse Federatie van Gehandicapten)

Peter Warson (Centravoc)

JEUGDSECTOR (4)

Sep Kindt (Vlaamse Federatie van Jeugdhuizen)

An Van Damme (Jeugd en Stad)

Jef Van Den Audenaerde (Chirojeugd), ondervoorzitter en penningmeester

Ludo Van Meerbergen (Kei-Jong)

BEROEPSOPLEIDING (3)

Jef Jansen (Vitamine W)

Linda Struelens (Emancipatie Via Arbeid)

Liliane Vanhelden (Steunpunt Lokale Netwerken)

TOERISME (2)

Johan Popleman (KMDA-Zoo)

Fons Van Bael (Lilse Bergen)

ONTWIKKELINGSSAMENWERKING (2)

Blanche Boost (Coprogram)

(één mandaat niet opgenomen)

CULTUURCENTRA (2)

Jef Gunst (CC Dilbeek Westrand)

Paul Sergier (Vlaamse CultuurCentra)

BASISEDUCATIE (2)

Stefaan Lievens (Centrum Basiseducatie Oostende)

(één mandaat niet opgenomen)

MILIEU (1)

Lode Conings (Bond Beter Leefmilieu)

SPORT (1)

Katrien Van Kets (Vlaamse Sportfederatie)

ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN (1)

Jo Boey (Vlaams Minderhedencentrum)

OPBOUWWERK (1)

Caroline Enkels (Federatie Samenlevingsopbouw);
sinds 25-11-03: Herman Raus (Vlaams Instituut voor Bevordering en Ondersteuning
van de Samenlevingsopbouw)

Dagelijks Bestuur

Lieve Van Hoofstadt (voorzitter)
Jef Van den Audenaerde (ondervoorzitter en penningmeester)
Jo Boey
Marc Claes
Liliane Vanhelden
Ludo Van Meerbergen
Dirk Vermeulen (algemeen secretaris)
Kathleen Verreth (stafmedewerker; tot 31-12-03)

Sectorverantwoordelijken

Volksontwikkeling (sociaal-cultureel volwassenenwerk): Marc Claes
Jeugd: Sep Kindt
Beroepsopleiding: Liliane Vanhelden
Cultuurcentra: Jef Gunst
Ontwikkelingssamenwerking: Blanche Boost
Toerisme: Johan Poplemon
Milieu: Lode Conings
Sport: Katrien Van Kets
Basiseducatie: Stefaan Lievens
Opbouwwerk: Caroline Enkels; vanaf 25-11-03: Herman Raus
Etnisch-culturele minderheden: Jo Boey
Media: Lucie De Zutter

AV- en bestuursvergaderingen

De *Algemene Vergadering* kwam samen op 20 maart (jaarrekening en jaarverslag 2002, ontslagnemingen en aanstelling beheerders) en 25 november (krachtlijnen werking 2004, begroting 2004, ontslagnemingen en aanstelling bestuurders).

De *Raad van Bestuur* vergaderde zeven maal, op 4 februari, 11 maart, 6 mei, 3 juni, 7 oktober, 4 november en 2 december (volledige dag).

Het *Dagelijks Bestuur* vergaderde twaalf maal, op 7 januari, 11 februari, 18 maart, 22 april, 20 mei, 24 juni, 26 augustus, 16 september, 21 oktober, 3 november, 18 november en 16 december.

Representatie

PC nr. 329 voor de socioculturele sector (PC 329): 8 effectieve en 8 plaatsvervangende mandaten:

Jo Boey, Blanche Boost, Marc Claes, Bettie Geelen (tot nov. '03), Jef Jansen, Sep Kindt, Stefaan Lievens, Katrien Van Kets, Paul Sergier, Caroline Enkels, Jef Van den Audenaerde, Liliane Vanhelden, Lieve Van Hoofstadt, Dirk Vermeulen, Kathleen Verreth, Peter Warson.

Sociaal Fonds van het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW): paritair beheersorgaan, 5 mandaten:

Jo Boey (voorzitter), Marc Claes, Jef Van den Audenaerde, Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen

Fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (FSMSS): paritair beheersorgaan, 7 mandaten:

Jo Boey (voorzitter), Marc Claes, Jef Janssen, Jef Van den Audenaerde, Lieve Van Hoofstadt, Dirk Vermeulen en Kathleen Verreth.

Federaal Fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector (FFSMSS): paritair beheersorgaan, 3 mandaten:

Jo Boey, Blanche Boost en Kathleen Verreth

Vlaamse Social-Profitfondsen (VSPF): AV, 2 vertegenwoordigers; RvB, 2 mandaten:

Jo Boey en Dirk Vermeulen

Confederatie van Social Profit Ondernemingen (CSPO):

AV, 2 vertegenwoordigers: Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen;

RvB, 1 mandaat: Dirk Vermeulen

Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (VCSPPO):

AV, 2 vertegenwoordigers: Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen;

RvB en Bureau, 1 mandaat: Dirk Vermeulen.

Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding van de social-profitsector (VIVO):

AV en RvB (plaatsvervangend mandaat, namens VCSPPO): Dirk Vermeulen

Personeel

Nadat in 2002 Bea Vergote, administratief medewerkster (deeltijds, 70%), en Kristien Musch (eerstelijnsconsulent) in dienst kwamen, werd in 2003 het team verder uitgebreid. Els Neyens, management assistent, die in januari ontslag nam, werd opgevolgd door Lamyae El Guennouni, die in augustus uit dienst ging. De functie van management assistent is sinds oktober in handen van Marian Claeys.

In maart kwam een tweede consulent, Wim Depondt, in dienst, als projectmedewerker. Als buitendienstconsulent was er eerst Kristof Sneyers; hij ging in juni uit dienst en werd opgevolgd door Griet Van Mol, in dienst sinds oktober.

Naar aanleiding van de aangekondigde uitdiensttreding van Kathleen Verreth, waarover zo dadelijk meer, hertekende het Dagelijks Bestuur de functieverdeling. De functie van Dirk Vermeulen, algemeen secretaris, werd opgesplitst. Er werd voor geopteerd een intern coördinator aan te werven. De keuze viel op Bettie Geelen, die op 2 februari 2004 in dienst kwam. Zij is belast met alle aspecten van het intern management. Dirk Vermeulen, wiens functie werd herdoopt tot directeur, is algemeen verantwoordelijke van de FWSCW en legt zich vooral toe op het sociaal overleg en de externe vertegenwoordiging.

Voor de andere medewerkers werden de verantwoordelijkheden verduidelijkt en herschikt. De consulenten gaan nog meer gericht als team werken; ze moeten een gemeenschappelijke verregaande kennis verwerven en onderhouden in de courante domeinen van de sociale wetgeving en daarnaast een gedegen kennis op een aantal specialistische domeinen. Op termijn moet dit een optimale dienstverlening mogelijk maken. Daarnaast zal van hun kennis en ervaring voortaan ook meer gebruik gemaakt worden in de interne bestuursorganen en als ondersteuning voor externe vertegenwoordigingen.

Voor alle medewerkers, ten belope van 5,7 voltijdse eenheden (vte), heeft de FWSCW een (volledige of gedeeltelijke) maribeltussenkomst, in het kader van de gereserveerde VIA-middelen voor managementondersteuning. Een halftijdse functie betreft een socialemaribelconsulent, waar een tussenkomst tegenover staat vanwege de Vereniging van Sociale Fondsen van de social-profitsector (Vesofo). Het team bestaat nu uit zeven personeelsleden (6,7 vte).

Bij de jaarwisseling hebben we afscheid genomen van Kathleen Verreth. Zij ging op 1 januari in ouderschapsverlof, neemt vervolgens tijdskrediet om dan uit dienst te gaan, om gezinsredenen. Kathleen was als professionele kracht de pionier bij de FWSCW. In de toekomst kunnen we zeker nog op een of andere manier een beroep doen op haar ervaring en kennis. Het team en het bestuur hebben haar op gepaste wijze hun erkentelijkheid betuigd voor alles wat ze voor de FWSCW gedaan heeft.

BIJLAGEN:

- Ledenlijst 2003
- In 2003 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten
- Advies Paritair Comité 329 voor een koninklijk besluit ter oprichting van paritaire subcomités