Vlaams Parlement

859 (2020-2021) – Nr. 1
ingediend op 18 juni 2021 (2020-2021)

Verslag van de hoorzitting en gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Kurt Vanryckeghem

over de nieuwe generatie sectorconvenanten

verzendcode: ECO

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:
Allessia Claes, Maaike De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;
Meyrem Almaci, Imade Annouri;
Caroline Gennez.

Plaatsvervangers:
Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;
Kristof Slagmulder, Klaas Slootmans, Wim Verheyden;
Stijn De Roo, Loes Vandromme;
Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;
Johan Danen, Björn Rzoska;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:
Jos D'Haese.

INHOUD

Deel 1: Gedachtewisseling over de nieuwe generatie sectorconvenanten 4
I. Inleidende uiteenzettingen 4
1. Inleiding door minister Hilde Crevits 4
1.1. Algemeen 4
1.2. Addendum non-discriminatie en inclusie 5
1.3. Addendum duaal leren 5
1.4. Generatie 2021-2021 5
2. Uiteenzetting door Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie 7
2.1. Inleiding 7
2.2. Een resultaatgerichte aanpak 8
2.3. Sectorconvenanten 9
2.4. Addenda kilometerheffing en Focus op talent 9
2.5. Addenda duaal leren 10
2.6. Addenda non-discriminatie en inclusie 11
2.7. Slotbedenking 13
3. Uiteenzetting door Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV 13
3.1. Sectorconvenanten maken het verschil 13
3.2. Achtste generatie: steun voor de relance 13
3.3. Toekomst 14
3.4. Intersectorale werking 15
3.5. Conclusie 15
II. Vragen en opmerkingen van de leden 15
III. Antwoorden 19
1. Antwoorden van minister Hilde Crevits 19
2. Antwoorden van Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie 21
3. Antwoord van Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV 22
Deel 2: Hoorzitting over de nieuwe generatie sectorconvenanten 23
I. Inleidende uiteenzettingen 23
1. Uiteenzetting door Geert Ramaekers, directeur Vlaanderen Constructiv 23
2. Uiteenzetting door Peter Van de Veire, directeur Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques 26
3. Uiteenzetting door Luc Van Waes, directeur Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social profit 29
II. Vragen en opmerkingen van de leden 33
III. Antwoorden 34
Gebruikte afkortingen 37
Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 29 april 2021 een gedachtewisseling over de nieuwe generatie sectorconvenanten met Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, Griet Smet van het Departement Werk en Sociale Economie en Ann Vermorgen, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Aansluitend op de gedachtewisseling hield de commissie een hoorzitting over hetzelfde onderwerp met Peter Van de Veire, directeur Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques, Geert Ramaekers, directeur Vlaanderen Constructiv, en Luc Van Waes, directeur Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social profit.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be.

(Deze vergadering werd als videoconferentie georganiseerd.)

Deel 1: Gedachtewisseling over de nieuwe generatie sectorconvenanten

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Inleiding door minister Hilde Crevits

Minister *Hilde Crevits* is tevreden de nieuwe generatie sectorconvenanten en de twee nieuwe addenda te kunnen voorstellen. Een convenantenperiode duurt twee jaar en de start van een nieuwe generatie is een belangrijk moment voor het sociaal overleg. Met de sectoren werd de eindstreep gehaald na een intensieve onderhandelingsperiode. Maar tegelijk is dit het beginpunt van vele nieuwe acties die de sectoren organiseren om invulling te geven aan het Vlaamse beleid.

1.1. Algemeen

De inspanningen van de sectoren kaderen in een ruimer sectoraal beleid dat de minister wil voeren. Om de 80 procentwerkzaamheidsgraad te behalen, moeten de opleidingsdeelnames van de (toekomstige) werkenden worden verhoogd en de werk-naar-werktransities waargemaakt. Daarvoor is de medewerking van de sectoren nodig. Met het instrument van de sectorconvenanten kunnen, met de sectoren als gelijkwaardige partners, concrete stappen vooruit worden gezet.

De sectorconvenanten focussen op een aantal cruciale thema's, zoals de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren, werkbaar werk en diversiteit. In deze generatie worden ook enkele bijkomende accenten gelegd op het vlak van duaal leren en non-discriminatie. Omdat de convenanten de doorvertaling naar de specifieke sectorcontext maken en het beleid tastbaar maken op de werkvloer, is de minister overtuigd van de meerwaarde ervan. Dat hierover paritair gelijkgezindheid moet worden bereikt, maakt het proces niet eenvoudig, maar de acties wel waardevol.

In totaal investeert de minister, gespreid over twee jaar, ongeveer 20 miljoen euro in de sectorconvenanten. Het overgrote deel van de middelen gaat naar de 37 sectorconvenanten zelf. Met 12,6 miljoen euro worden 129 sectorconsulenten tewerkgesteld, honderden acties en werkplekbezoeken opgezet, digitale tools ontwikkeld, opleidingen georganiseerd, brochures opgesteld enzovoort.

1.2. Addendum non-discriminatie en inclusie

De 37 sectoren hebben een addendum non-discriminatie en inclusie aan hun convenant toegevoegd. Dat addendum kwam al aan bod in de plenaire vergadering van 21 april 2021 (*Actuele vragen* Vl.Parl. 2020-21, nr. 491, 504 en 513). Dit engagement van zowel sectoren als de overheid is volgens de minister ongezien. De Vlaamse overheid investeert 3,2 miljoen euro in dit thema. Het is de eerste keer dat er in een budget voor de strijd tegen discriminatie wordt voorzien.

Met dit budget kunnen sectoren verschillende acties ondernemen die discriminatie tegengaan en inclusie bevorderen. De meest in het oog springende actie is de nulmeting. Op vraag van de minister hebben professoren Stijn Baert, Pieter-Paul Verhaeghe en Miet Lamberts een wetenschappelijke methodiek ontwikkeld om een nulmeting uit te voeren. Dat zijn de zogenaamde correspondentietests.

Van de 37 sectoren die een addendum non-discriminatie en inclusie afsluiten, zullen er 34 een nulmeting uitvoeren. De nulmeting is sensibiliserend van aard. De sectoren krijgen de kans om na de nulmeting een actieplan op te stellen als dat nodig blijkt.

Dat bijna alle sectoren een nulmeting willen uitvoeren, toont volgens de minister aan dat er een groot verantwoordelijkheidsbesef aanwezig is.

1.3. Addendum duaal leren

Een addendum dat minder aandacht krijgt maar even belangrijk is, is het addendum duaal leren. Dat wordt met 19 sectoren afgesloten, specifiek om duaal leren een boost te geven. Daarvoor wordt er een budget van 3 miljoen euro uitgetrokken. De minister is onder de indruk van het feit dat daarmee de plaatsbezoeken in functie van werkplekken voor duaal leren zullen verviervoudigen.

Daarnaast, en dat is ook nieuw voor deze generatie, zijn er drie intersectorale adviseurs tewerkgesteld bij de SERV. Daarvoor wordt 500.000 euro uitgetrokken.

1.4. Generatie 2021-2022

Sectoren als partner van het beleid

Dat deze nieuwe generatie convenanten met 37 sectoren wordt afgesloten, is historisch hoog te noemen. De vorige generatie werd met 35 sectoren afgesloten. Bovendien is intussen de montagesector samengesmolten met de metaalsector.

Met de toevoeging van de sectoren voedingshandel, detailhandel, kleinhandel en de begrafenissector verhoogt de dekkingsgraad aanzienlijk en worden ongeveer 1,9 miljoen werknemers bereikt. Dat is een dekkingsgraad van 73,1 procent van de werkenden in Vlaanderen (ten opzichte van 68.6 procent voor de vorige generatie).

Sectoren met sectorfondsen en sectorale sociale partners zijn voor de minister cruciale partners om het beleid te concretiseren tot bij individuele ondernemingen en hun (potentiële) werknemers. Ze vindt het dan ook essentieel dat elke sector vanuit de eigen sectorale eigenheid kan vertrekken en daar maatwerk tegenover kan plaatsen.

Om meer flexibiliteit mogelijk te maken en om cruciale thema's (duaal leren en inclusie) een extra stimulans te kunnen geven, koos de minister ervoor om te werken met twee bijkomende addenda met bijkomende middelen. De sectoren kunnen

deze middelen voor meer dan enkel de loonkostfinanciering van sectorconsulenten aanwenden en dat wordt zeer geapprecieerd.

Tegenover deze middelen staan stevige engagementen en resultaatverbintenissen van de sectoren, zodat er zekerheid is dat de ze goed worden besteed. De minister houdt de vinger aan de pols door regelmatig in intervisie- en evaluatiemomenten in overleg te gaan met de sectoren.

Inhoudelijke accenten

De inhoudelijke accenten van de sectorconvenanten vertrekken vanuit de drie decretaal verankerde thema's. Daarnaast heeft de minister een aantal bijkomende inhoudelijke klemtonen gelegd, waarin ze de sectoren als sterke partner van het beleid ziet:

- een intersectorale toets, want.in de nieuwe generatie slaan vijftien (vooral industriële) sectoren de handen in elkaar voor de organisatie van verschillende opleidingen die zich richten tot professionals in een productieomgeving;
- een relancetoets, omdat over deze generatie midden in een pandemie werd onderhandeld. Op die manier konden ambities worden getoetst aan de noden van de realiteit, zoals aan de nood aan digitale infosessies. De onvoorspelbaarheid van de crisis had maatwerk nodig. De sectoren konden op die manier de impact van corona duiden bij het convenant;
- aandacht voor innoveren, omdat werd vastgesteld dat sectoren de brug naar innovatie en het snijvlak leren-werken-innoveren nog verder konden ontwikkelen. Door dit als rode draad mee te geven; kunnen er meer bruggen worden gebouwd, onder andere naar samenwerking met VLAIO;
- competentie- en loopbaangericht werken, want in deze onzekere tijden is het van belang om als onderneming en medewerker veerkrachtig te zijn om toekomstgericht te kunnen schakelen. Een stimulerend leerklimaat is daarbij van belang.

Een nieuwe generatie in volle coronacrisis

Deze nieuwe generatie sectorconvenanten kwam tot stand in een bijzonder uitdagende periode. De coronacrisis hakte erg zwaar in op bepaalde sectoren (zoals textielverzorging, horeca, taxisector enzovoort) en zette werkbaar werk onder druk.

Opleidingen en workshops werden aangepast en online aangeboden. Webinars rond diverse thema's zoals telewerk, welzijn op het werk enzovoort, werden uitgewerkt. Digitaal lesmateriaal werd ontwikkeld en in functie van duale werkplekken werden er virtuele bezoeken georganiseerd. De coronacrisis versterkte ook de solidariteit tussen sectoren en dat vormt volgens de minister een mooie basis voor de versterkte intersectorale samenwerking die ze zo belangrijk vindt.

Hoewel ze intersectorialiteit als een belangrijke prioriteit ziet, koestert de minister ook de eigenheid van elke sector. Het debat tussen de sociale partners in de sectoren over verschillende thema's was leerrijk om te volgen. De minister verwachtte dan ook van sectoren dat ze maximaal de mogelijkheden van een nieuwe convenantenperiode zouden aangrijpen. De crisis maakte het moeilijk om zeer hoge ambities voorop te stellen, maar toch werden stappen vooruitgezet.

Doorheen het onderhandelingsproces werd van de sectoren ook wendbaarheid verwacht, zeker voor wat betreft het addendum non-discriminatie en inclusie. Eind 2020 werden de instructies voor dit addendum nog gewijzigd. Uiteindelijk is het gelukt om met elke sector afzonderlijk een kwalitatief en ambitieus convenant af te sluiten.

Toekomst

De volgende generatie convenanten ligt al in het vizier, ook al werd nog maar net met deze nieuwe generatie gestart. Dit instrument is volgens de minister ook nooit af. Ze ziet nog veel mogelijkheden om sterkere hefbomen te vinden om beleidsdoelstellingen te realiseren. De convenanten botsen immers op grenzen wat betreft de duurtijd, de verdeling en aanwending van de middelen en de thematiek:
- Is twee jaar wel lang genoeg?
- Is er voldoende flexibiliteit? Zijn de engagementen in verhouding met de middelen?
- Zijn de thema's toekomstbestendig genoeg?

Maar ook op het vlak van intersectoraal werken, wil de minister een grote sprong voorwaarts maken. Ze wil samen met de sectoren en alle stakeholders, ondersteund door experten, verder werken aan de toekomst. Ook de drie intersectorale adviseurs zullen hierin een cruciale rol opnemen. De sectoren staan immers voor heel wat gemeenschappelijke uitdagingen.

Tot slot wil de minister de 37 sectoren met een sectorconvenant uitdrukkelijk bedanken voor hun creativiteit, wendbaarheid en volharding tijdens de onderhandelingen en voor hun inzet en enthousiasme om opnieuw met de beleidsprioriteiten aan de slag te gaan. De minister dankt ook de SERV-partners omdat ze steeds bereid zijn een constructieve dialoog aan te gaan. Ze hoopt op een mooie en leerrijke samenwerking de komende twee jaar.

2. Uiteenzetting door Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie

Griet Smet, beleidsmedewerker Departement Werk en Sociale Economie, zal focussen op de hoofdlijnen en zal dieper ingaan op een aantal elementen die de minister al heeft aangehaald.

2.1. Inleiding

Reeds in 2001 werd met de sectorconvenanten gestart en ondertussen is men toe aan de achtste generatie. Er is dus al een lange weg afgelegd met de sectoren. De convenanten hebben een economische crisis doorstaan. De inhoudelijke contouren werden verankerd in een decreet om meer continuïteit en standvastigheid te bieden (decreet van 13 maart 2009 betreffende de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid). Nieuwe thema's werden geïntroduceerd en andere thema's losgelaten, nieuwe sectoren werden verwelkomd.

Doorheen al die generaties bleven de grote inhoudelijke lijnen grotendeels stabiel maar werden er op basis van het regeerakkoord, beleidsnota's, werkgelegenheidsakkoorden en andere plannen klemtonen of accenten aan verbonden.

Van de sectoren wordt gevraagd om via de convenanten een sectorale vertaalslag te maken van de Vlaamse beleidsdoelstellingen inzake de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren, werkbaar werk, evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Die vertaalslag maken is niet altijd eenvoudig: er moet naar een consensus worden gezocht tussen de sectorale eigenheid en visie, en wat mogelijk is vanuit sectorfondsen enerzijds en de beleidscontouren anderzijds. Er is ook een grote diversiteit tussen sectoren op het vlak van grootte, middelen en mandaten. En er moet een draagvlak zijn bij de sectorale sociale partners maar bijvoorbeeld ook bij het onderwijs, VDAB enzovoort.

Die tegenstellingen verzoenen in gedragen convenanten is zeker ook in de afgelopen onderhandelingen een uitdaging geweest, met als extra complicatie uiteraard

de coronacrisis. De administratie en vooral de sectoren zelf hebben daarin de nodige wendbaarheid en flexibiliteit moeten tonen.

2.2. Een resultaatgerichte aanpak

Financiering

Net zoals in de vorige generatie sectorconvenanten het geval was, wordt ook voor de generatie 2021–2022 een resultaatgerichte aanpak gehanteerd, zowel voor de sectorconvenanten als voor de addenda.

Er wordt gewerkt met een combinatie van inspannings- en resultaatfinanciering. 20 procent van de financiering wordt verbonden aan het realiseren van resultaatverbintenissen. De rest van de financiering wordt gekoppeld aan het realiseren van de vooropgestelde acties en inspanningsverbintenissen.

Net als voorheen wordt gewerkt met een loonkostfinanciering van 49.000 euro per vte sectorconsulent. Het aantal sectorconsulenten per sector werd in deze generatie niet gewijzigd. In de addenda kunnen de sectoren kiezen of ze opteren voor loonkostfinanciering of een werkingsbudget of een combinatie van beiden.

Voor de duale addenda werd er gewerkt met budgetcategorieën op basis van het aantal bedrijfscontacten en de ondersteuning van een aantal mentoren. Op basis daarvan werd een bedrag per sector bepaald. Voor de addenda non-discriminatie en inclusie werd uitgegaan van een bedrag van 85.000 euro per sector.

Daarnaast zijn er ook nog tal van andere financieringen en hefbomen waar sectoren mee aan de slag kunnen gaan en acties uitvoeren: oproepen van het Europees Sociaal Fonds, oproepen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg enzovoort.

Opvolging

Uiteraard wordt getracht om in de loop van 2021 en 2022 zo veel mogelijk de vinger aan de pols te houden wat betreft de uitvoering van de convenanten en addenda. Het doel is signalen te capteren en goede praktijken aan de oppervlakte te brengen, resultaten op te volgen en problemen aan te pakken. Het Departement WSE wil dit de komende periode ook terug actiever opnemen.

Via de beleidsdomeinoverschrijdende ambtelijke werkgroep worden op regelmatige basis alle betrokken stakeholders samengebracht om de algemene voortgang op te volgen, lijnen uit te zetten maar zeker ook concrete acties van sectoren te ondersteunen en faciliteren.

Via intersectorale adviseurs, die bij de SERV werden aangesteld, worden de intersectorale werkzaamheden opgevolgd en de samenwerking tussen sectoren ondersteund.

Vanuit het accountmanagement van het Departement WSE worden de rapporterings- en evaluatiemomenten opgevolgd en ondersteund.

De duale addenda worden opgevolgd via de reeds bestaande werking van de sectorale partnerschappen en het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Voor de addenda non-discriminatie en inclusie komt er een specifieke begeleidingsgroep en een intersectorale adviseur die enkel met dit thema bezig zal zijn.

2.3. Sectorconvenanten

Er werden al 36 sectorconvenanten formeel afgesloten. Het convenant met de sector kleinhandel is nog op komst en wordt eerstdaags aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

Ondanks de uitdagende omstandigheden zijn er volgens Griet Smet mooie stappen gezet. Er is ambitie getoond en er zijn in de sectorconvenanten degelijke engagementen opgenomen.

In grote lijnen bouwen de sectorconvenanten 2021–2022 voort op de vorige generatie. Dit is ook logisch want de inhoudelijke contouren bleven grotendeels dezelfde. Toch duiken er ook minder evidente engagementen en tot nog toe minder verkende thema's op: jobmobiliteit, het inzetten op digitale vaardigheden, het digitaliseren van het opleidingsaanbod, werkbaar telewerken enzovoort.

De corebusiness van de sectorfondsen – namelijk het uitbouwen, actueel houden en in de markt zetten van een opleidingsaanbod voor werknemers – blijft uiteraard prominent aanwezig in de engagementen in de sectorconvenanten.

Via de intersectorale toets kwam nog maar eens naar boven hoe goed sectoren momenteel reeds samenwerken. Door de inzet van de intersectorale adviseurs kan dit worden versterkt en kan eruit worden geleerd in functie van een toekomstige aanpak, eventueel via intersectorconvenanten.

De relancetoets toonde aan dat sectoren nog op zoek zijn naar efficiënte en effectieve manieren om met de impact van de coronacrisis om te gaan, maar dat ze tegelijkertijd al zeer creatief – en ook samen – aan de slag zijn gegaan met digitaliseren, herzien van opleidingen, nieuwe thema's in hun opleidingsaanbod enzovoort.

Het snijvlak met innoveren en de impact van innovaties op menselijk kapitaal en competenties wordt voorzichtig verkend. Het is ook de eerste keer dat innovatie in de sectorconvenanten wordt geïntroduceerd. Om die reden werden ook VLAIO en het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie opgenomen in de overkoepelde ambtelijke werkgroep die het geheel van de sectorconvenanten opvolgt.

2.4. Addenda kilometerheffing en Focus op talent

Om meer flexibiliteit in te bouwen en sommige thema's een extra impuls te geven, werd gekozen voor de inzet van extra middelen via addenda.

Griet Smet zal vooral ingaan op de addenda duaal leren en non-discriminatie en inclusie. Bij het sectorconvenant van de sector transport en logistiek werd echter, net zoals voorgaande jaren, ook een addendum kilometerheffing afgesloten. Bij het convenant van de sectoren social profit en lokale besturen kwam er een addendum Focus op talent.

Het addendum kilometerheffing kadert in het flankerende beleid dat in 2016 aan de invoering van de kilometerheffing werd gekoppeld. Via dit addendum wordt de sector gecompenseerd voor deze kilometerheffing en wordt hem gevraagd versterkende acties ten opzichte van de sectorconvenant uit te werken, bijvoorbeeld clusterwerking met andere transportsectoren. De sector krijgt hiervoor twee vte sectorconsulenten extra.

De addenda Focus op talent kaderen in het tweede spoor van het 'Focus op talent'-beleid, met name het talentenoffensief om iedereen mee te krijgen en aan boord te houden. De sector van de lokale besturen en social profit ontvangen in dit kader

een subsidie van elk 400.000 euro om organisaties in hun sector te ondersteunen bij het verder professionaliseren van hun hr- en diversiteitsbeleid. Enkel die sectoren krijgen deze subsidie omdat ze geen toegang hebben tot de kmo-portefeuille en de kmo-groeisubsidie.

2.5. Addenda duaal leren

De sectoren zijn al van bij de start van het duaal leren een essentiële partner. Ze stonden mee aan de wieg ervan. Er is geen duaal leren zonder werkplekken en bijgevolg ging de afgelopen jaren heel wat tijd van de sectorconsulenten naar het op de rails zetten van duaal leren, soms ten koste van andere thema's in de sectorconvenanten.

Er was financiële ondersteuning nodig om verder prominent en kwalitatief werk te kunnen blijven maken van het vinden van nieuwe werkplekken en van het opnieuw erkennen en ondersteunen van bestaande werkplekken. Door de coronacrisis komt duaal leren nog extra onder druk te staan. De extra financiële ondersteuning zorgt ervoor dat in de sectorconvenanten kan worden gefocust op de andere uitdagingen op het snijvlak met onderwijs die uiteraard ook blijven bestaan, zoals STEM, studie- en beroepskeuze, professionalisering van leerkrachten, stages in het voltijds secundair onderwijs enzovoort. Het is dan ook een goede zaak dat de minister bereid is daar via addenda verder op in te zetten.

De addenda duaal leren zijn er voor sectoren met een sectoraal partnerschap Duaal Leren. Dit addendum werd al met achttien sectoren afgesloten. Het gezamenlijke addendum voor de voedingshandel, detailhandel en kleinhandel is nog op komst en zal binnenkort aan de Vlaamse Regering worden voorgelegd. Dat zal het totale plaatje dus op negentien duale addenda brengen.

In elk duaal addendum worden engagementen en resultaatverbintenissen opgenomen met betrekking tot kwantiteit en kwaliteit van de werkplekken in het secundair onderwijs en duaal leren in hoger onderwijs en volwassenenonderwijs

Het departement merkt al dat als gevolg van de duale addenda het aantal plaatsbezoeken en telefonische contacten in functie van erkenning en opvolging zullen vervierdubbelen.

De komst van het duaal addendum met de sector handel draagt hiertoe bij. De sector richt momenteel zijn sectoraal partnerschap op en zal vanaf dan het erkennen en opvolgen van werkplekken in eigen beheer opnemen. Ook heel wat andere sectoren verhogen het aantal contacten. Als gevolg van de coronacrisis organiseren sectoren tot op vandaag ook virtuele bezoeken als alternatief voor de fysieke bedrijfsbezoeken.

Alle sectoren met een duaal addendum hebben volgens Griet Smet een mooie doorvertaling gemaakt van de inhoudelijke contouren naar stevige engagementen:
- (digitale) mentoropleidingen worden uitgewerkt;
- intervisies tussen mentoren worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld 'Meng de mentor' van de bouwsector);
- matchmaking events worden georganiseerd;
- er wordt voorzien in een aanvullend opleidingsaanbod, complementair aan de lescomponent op school (bijvoorbeeld het zogenaamde triaal leren in de autosector);
- tal van promotieacties worden ondernomen enzovoort.

2.6. Addenda non-discriminatie en inclusie

De addenda non-discriminatie en inclusie zijn bedoeld om via extra middelen en ondersteuning meer slagkracht te geven aan het decretaal vastgelegde thema 'evenredige arbeidsdeelname en diversiteit'. Het doel is samen met de sectoren een versnelling hoger te schakelen op het vlak van non-discriminatie en inclusie, en dit vanuit een groeiperspectief. Discriminatie doeltreffend bestrijden en inclusie breder ingang doen vinden, is een complexe uitdaging en het Departement WSE wil hier samen met de sectoren in groeien.

De gebeurtenissen in de Verenigde Staten en de daaropvolgende resolutie van het Vlaams Parlement over de bestrijding van discriminatie en racisme in de samenleving (*Parl.St.* Vl.Parl. 2019-20, nr. 360/4) deden een sterk appel op de sectoren met een convenant om een dynamiek op gang te brengen op het vlak van het in kaart brengen van discriminatie op de arbeidsmarkt en om van daaruit te evolueren naar meer doelgerichte actie.

Sectoren worstelen met hun rol binnen dit thema en hebben nood aan concrete handvaten om er doelgericht mee aan de slag te gaan. Dat bleek uit het onderzoek van Miet Lamberts van het HIVA en uit de eerdere ervaringen en initiatieven van de sectoren in de vorige generatie sectorconvenanten. Het departement is dan ook tevreden dat de minister via de addenda extra in dit thema wil investeren.

Er werden al 36 addenda non-discriminatie en inclusie afgesloten. Het addendum van de sector kleinhandel is nog op komst en wordt binnenkort aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

In elk addendum non-discriminatie en inclusie worden engagementen en resultaatverbintenissen opgenomen met betrekking tot:
- sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties op het vlak van non-discriminatie en inclusie;
- het uitvoeren van een risicoanalyse en nulmeting;
- het toewerken naar een ontwerp van meer gerichte acties

In de afgesloten addenda focussen de sectoren op sensibiliserende en informerende acties, zoals campagnes, infosessies voor ondernemingen, bedrijfsbezoeken enzovoort. Daarbij bouwen ze vooral voort op wat ze reeds ondernamen in de vorige generatie 2018-2020. Ook in die generatie werd immers al van de sectoren verwacht dat ze werk maakten van non-discriminatie en inclusie.

Opvallend in de addenda is dat de sectoren de krachten nog meer dan voorheen bundelen en sterker zullen inzetten op het bereiken van ondernemingen. Met de houtsector als trekker wordt bijvoorbeeld een intersectorale handleiding inzake discriminatie tot bij een grotere groep van ondernemingen gebracht via infosessies, reclameboodschappen enzovoort.

Er zijn ook enkele mooie aanzetten op het vlak van effectieve begeleiding en ondersteuning in het traject naar inclusieve werkvloeren. Er zijn bijvoorbeeld het adviesbudget in de voedingsindustrie en de deelname van sectoren aan de ESF-oproep Inclusieve werkvloeren.

Voorts zijn er mooie acties op het vlak van het ondersteunen van de werknemers zelf. Zo ontwikkelden de groene sectoren een taalapplicatie die eenvoudige woorden vertaalt. Ze zullen deze app via het addendum ruimer verspreiden om ervoor te zorgen dat werknemers gemakkelijker met elkaar kunnen communiceren.

De sectoren willen in het kader van de addenda non-discriminatie en inclusie ook samenwerken met externe partners met expertise op het vlak van non-discriminatie en inclusie, bijvoorbeeld de Werkplekarchitecten.

Tot slot is er het belangrijke gegeven dat alle sectoren in het monitoringsproces in verband met discriminatie stappen. Dat is een goede vertrekbasis voor het welslagen van deze addenda.

Monitoring

Alle 37 sectoren maken dus een monitoringsoefening om te komen tot meer doelgerichte acties. Van de 37 sectoren werken er 36 een risicoanalyse uit. Dat is een inschattingsoefening om te bekijken op welke terreinen (bijvoorbeeld aanwerving, opleidingskansen, omgaan met elkaar op de werkvloer, doorstromen) zich binnen de sector de meeste risico's voor discriminatie voordoen.

De dienstenschequesector vertrekt van zijn eigen werking via mysterycalls. De uitzendsector doet de risicoanalyse via een alternatieve aanpak met een survey.

Van de 37 sectoren nemen er 34 aanvullend ook een nulmeting op. 32 sectoren doen dat via een correspondentietest op basis van de door de experten uitgewerkte methodiek. Twee sectoren, de audiovisuele sector en de sector vermakelijkheidsbedrijven, doen dat via een alternatieve werkwijze (een survey) en dus niet via de methodiek aangereikt door de experten.

De dienstenchequesector neemt de eerdere mysterycalls als vertrekpunt voor hun monitoring en voor een oefening tot doelgerichte actie. De sector staat in feite al wat verder dan de andere sectoren op het vlak van een nulmeting en zullen dus sneller kunnen overgaan tot doelgerichte acties.

De verhuissector en de uitzendsector beperken zich tot een risicoanalyse en voeren geen nulmeting uit.

Ondersteuning

De sectoren staan er absoluut niet alleen voor om dit in goede banen te leiden. Ten eerste is er de methodiek ter ondersteuning van het monitoringsproces, die werd ontwikkeld door experten. Deze methodiek bevat drie fasen:
- een nulmeting, via een correspondentietest, voorafgegaan door een brede risicoanalyse;
- een actiefase;
- een opvolgmeting

In de addenda ligt de klemtoon op de nulmeting en het ontwerpen van een actieplan.

Ten tweede installeert het Departement WSE een intersectorale begeleidingsgroep onder voorzitterschap van de SERV. Die zal specifieke ondersteuning bieden aan de sectoren bij het doorlopen van het monitoringsproces. Alle sectoren stappen in de begeleidingsgroep om te leren van elkaar, het draagvlak te versterken en drempels te overwinnen. Ook de experten en het departement nemen deel aan deze begeleidingsgroep.

Ten derde is er de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie die werd aangesteld bij de SERV en die als opdracht heeft om:
- gezamenlijke kennisopbouw en samenwerkingsopportuniteiten te faciliteren, zowel op het vlak van non-discriminatie als van inclusie;

- sectoren te verbinden met andere actoren en andere expertise (bijvoorbeeld de ESF-promotoren);
- de sectoren te ondersteunen in het leer- en groeiproces dat voorop staat in deze addenda.

2.7. Slotbedenking

Namens het Departement WSE wil Griet Smet tot slot alle 37 sectoren oprecht danken voor de inzet, het meedenken, het delen van frustraties en beleidssignalen, de transparantie enzovoort. De input van de sectoren wordt meegenomen en het departement kijkt ernaar uit om de sectoren – samen met de intersectorale adviseurs maar ook met VDAB, VLAIO en het onderwijs – verder te ondersteunen om van de generatie 2021-2022 een bijzonder sterke en leerrijke generatie te maken.

3. Uiteenzetting door Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV

Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV, zal ingaan op het instrument van de convenanten in het algemeen, stilstaan bij de generatie 2021-2022 en vooruitblikken naar de toekomst. Tot slot zal ze een stand van zaken geven van de intersectorale werking, zoals die sinds midden januari 2021 bij de SERV vorm krijgt.

Maar er is volgens de spreker in deze barre tijden ook reden tot feest. De sectorconvenanten vieren net nu hun twintigjarig bestaan. Het was het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 dat de basis vormde voor het structureel opmaken van convenanten met de sectoren en aanleiding gaf tot het decreet van 13 maart 2009 betreffende de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

3.1. Sectorconvenanten maken het verschil

Ann Vermorgen gaat in op het instrument van de sectorconvenanten. De Vlaamse overheid neemt vaak goede maatregelen maar die bereiken niet altijd de ondernemingen en de werknemers. De werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen die kloof wel overbruggen en de sectorconvenanten zijn daarvoor een goed instrument.

De sectorconvenanten zijn een samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse overheid en de sectorale sociale partners om het Vlaams werkgelegenheidsbeleid samen te versterken. De convenanten doen volgens Ann Vermorgen wat ze moeten doen en maken het verschil op het terrein. De convenantenwerking en de sectorconsulenten zijn goed ingebed in de bredere werking van de sectorfondsen.

Met dit instrument wordt 73 procent van alle Vlaamse werknemers bereikt. Dat is een groot bereik met relatief beperkte middelen.

De achtste generatie sectorconvenanten staat voor continuïteit. In de voorbije twintig jaar is er veel expertise opgebouwd, zijn er nieuwe werkingen opgestart en is de samenwerking tussen de sectoren en de andere partners gestaag gegroeid. De addenda zorgen nog voor een versterking van het instrument sectorconvenanten.

3.2. Achtste generatie: steun voor de relance

De SERV staat achter het versterkt, toekomstig samenwerkingsmodel dat het Departement WSE schetst. Er is wel een bedenking: (veel) meer partners en actoren betrekken, doet ook de verwachtingen ten aanzien van de sectorfondsen en de sectorconsulenten toenemen. Dat is zeker een aandachtspunt.

De keuze voor continuïteit, in plaats van een grote ommezwaai in 2021-2022, was ook de vraag van de SERV tijdens de voorbereiding van het inhoudelijke kader. De decretale thema's – aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren en competenties, en diversiteit en inclusie – aangevuld met de thema's werkbaar werk en loopbanen, zijn en blijven voor de SERV zeer relevant.

Er gaat terecht veel aandacht naar het kenbaar maken van het opleidingsaanbod bij ondernemingen, waaronder de kmo's. Het akkoord Alle hens aan dek zet ook sterk in op vorming en opleiding, bijvoorbeeld via het gezamenlijke initiatiefrecht voor het Vlaams opleidingsverlof. Een werkgever en een werknemer kunnen samen beslissen om in een sectoraal opleidingsaanbod te stappen via extra uren opleidingsverlof.

De SERV is erg tevreden met de addenda duaal leren. Die zijn een erkenning voor de inspanningen die sectoren leveren voor voldoende en kwalitatieve leerwerkplekken in het stelsel duaal leren. Er zullen nu nog meer ondernemingen benaderd worden en de ondersteuning van mentoren wordt uitgebreid. Positief is ook de aandacht voor de voorbereiding van duaal leren in het volwassenenonderwijs en hoger onderwijs.

Ann Vermorgen wil benadrukken dat er in de sectoren al heel wat gebeurde rond diversiteit, inclusie en non-discriminatie. De SERV is tevreden dat er nu veel sectoren op het addendum non-discriminatie intekenen. Dat zijn extra stappen vooruit. De blijvende gedragenheid moet een gezamenlijke zorg zijn. Het wetenschappelijke karakter van de aanpak is daarbij een belangrijk principe.

Voor de SERV is het duidelijk dat met de vele acties in deze nieuwe generatie de sectorconvenanten zullen bijdragen aan de relance in de postcoronaperiode.

3.3. Toekomst

In Alle hens aan dek werden de sectoren bevestigd als stabiele partners in het aanpakken van de kortetermijnproblemen, maar ook voor de aanpak van structurele uitdagingen en knelpunten van de arbeidsmarkt, en breder zelfs de economie en de maatschappij.

De SERV wil de sterktes van het instrument sectorconvenant behouden. Die sterktes zijn het paritaire karakter, de continuïteit, de flexibiliteit, de opbouw van expertise en het grote bereik.

De SERV vraagt om die sterktes te honoreren door twee maatregelen. De eerste is het indexeren van de toelage per sectorconsulent.

De tweede maatregel is het verlengen van de looptijd van de convenanten. De SERV en de sectoren vragen al langer om de looptijd te herzien. Een periode van twee jaar is te kort: de sectoren moeten op lange termijn denken, maar op korte termijn handelen. De SERV pleit voor de convenanten als een stabiele sokkel met een looptijd van vier jaar en voor de addenda als extra structurele ondersteuning of als projectmatige experimenteerruimte met een looptijd van twee jaar.

Uiteraard zijn er nog veel andere punten die verder besproken en overlegd moeten worden, zoals:
- Kunnen de sectorconvenanten worden ingebed in een breder verhaal of kunnen ze worden aangevuld met andere incentives, bijvoorbeeld intersectorconvenanten?
- Welke thema's horen thuis in de sectorconvenanten en welke niet?
- Wat met de resultaatfinanciering? De SERV stelt vast dat die de ambitie tempert en de innovatie beknot in plaats van bevordert.

– De convenanten bereiken 73 procent van de werknemers. Welke sectoren worden nog actief benaderd om ook een convenant af te sluiten?

Het is volgens Ann Vermorgen alleszins duidelijk dat de SERV ook in de toekomst de krijtlijnen voor de convenantenwerking en de sectorale werking mee wil uitzetten. Centraal uitgangspunt daarbij is dat de sectorconvenanten tot een win-winsituatie moeten leiden voor de Vlaamse overheid en de sectoren. Voor de Vlaamse overheid is de winst de ondersteuning van het beleid, voor de sectoren het versterken van de sectorale werking.

3.4. Intersectorale werking

Er is al verwezen naar de intersectorale adviseurs bij de SERV. Ann Vermorgen herhaalt dat de sectoren stabiele partners zijn voor het oplossen van zowel de korte- als de langetermijnknelpunten. Maar veel van die knelpunten en uitdagingen zijn sectoroverschrijdend, zoals voldoende instroom in het onderwijs en in duaal leren, bevorderen van inclusie, ondernemingen en werknemers overtuigen van het belang van levenslang leren, zorgen voor werkbaar werk en extra jobmobiliteit.

De drie nieuwe intersectorale adviseurs hebben elk van bij aanvang een van deze thema's als focus voor hun rekening genomen.

De afgelopen weken hebben de adviseurs al kennismakingsgesprekken gevoerd met iedere sector die een convenant heeft. Ze peilden naar uitdagingen, opportuniteiten en verwachtingen van elke sector en vroegen hoe de intersectorale werking hen daarbij kan ondersteunen. Op basis van die rijke input hebben de adviseurs een voorstel van actieplan opgesteld. Dat zal, na samenspraak met de sectoren en in afstemming met het Departement WSE, vanaf juni 2021 worden uitgerold.

De sectoren werken al veel samen, maar de SERV is erg tevreden om met de nieuwe intersectorale adviseurs de intersectorale samenwerking te kunnen ondersteunen. De doelstelling is de sectorale werking te versterken door intersectorale samenwerking te bevorderen. Door de juiste ondersteuning en inspiratie aan te bieden, kan dit van onderuit groeien. Dit is de uitdaging die de SERV vol enthousiasme en in samenwerking met de sectoren wil aangaan.

3.5. Conclusie

De sectorconvenanten zijn twintig jaar geworden. Ze zijn volgens Ann Vermorgen een goede praktijk van duurzame samenwerking tussen de overheid en interprofessionele en sectorale sociale partners, en in de nabije toekomst ook van intersectorale samenwerking. Het is nu uitkijken naar een volgend jubileum.

II. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst van Tom Ongena

Tom Ongena dankt de sprekers maar ook alle organisaties die betrokken zijn bij het opstellen van de achtste generatie sectorconvenanten. Het is een goede zaak dat de nieuwe convenanten coronaproof zijn. Ze zijn aan een relancetoets onderworpen om na te gaan of ze optimaal inspelen op de relancestrategie van de Vlaamse Regering.

Dat maakt de convenanten meer dan ooit relevant en actueel. Er zijn 128 consulenten die worden ingeschakeld om ze in de praktijk te brengen in de ondernemingen en 3 intersectorale adviseurs. Een goede zaak is ook het addendum duaal

leren, waarmee nog maar eens het belang van opleidingen wordt onderstreept. Daar hecht ook de commissie veel belang aan en het past in de ambitie om van 2021 het jaar van de opleiding te maken.

Ook het addendum non-discriminatie is voor Tom Ongena heel belangrijk. Alle sectoren lijken dit addendum te zullen afsluiten en 34 van de 37 sectoren zullen een nulmeting uitvoeren. De correspondentietesten kunnen volgens het lid een belangrijke sensibiliserende taak hebben. Daarmee wordt ook aangetoond dat inzake non-discriminatie op het verantwoordelijkheidsbesef van de werkgevers kan worden gerekend. Zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte hebben werkgevers er belang bij iedereen een gelijke kans te geven om aan de slag te gaan.

De nieuwe convenanten zullen honderdduizend werknemers meer bereiken dan de vorige generatie, meer bepaald 1,9 miljoen werknemers. Welk deel van de werknemers blijft dan nog over en in welke sectoren?

Hoe zag de relancetoets er concreet uit? Welke parameters of minimumcriteria werden hiervoor gebruikt?

Tom Ongena heeft ook vragen over de sectorconsulenten en de intersectorale adviseurs. Hij sluit zich aan bij de sprekers die het belang van intersectorale samenwerking benadrukten. Welke kwalificaties hebben die adviseurs? Werd naar een specifiek profiel gezocht? Zullen de adviseurs ook instaan voor de opleiding van de 128 consulenten, bijvoorbeeld wat het addendum non-discriminatie betreft? Wat zijn precies de taken van de consulenten en adviseurs?

Hoe zal het departement de uitvoering van de sectorconvenanten precies opvolgen?

Tussenkomst van Allessia Claes

Allessia Claes vindt het interessant te horen hoe de sectorconvenanten zijn geëvolueerd en wat nu de stand van zaken is. De convenanten zijn heel belangrijk voor de werkgelegenheid in Vlaanderen en op sectoraal niveau. Ze worden breed ingezet en hebben ook verschillende doelstellingen. Het gaat niet enkel over diversiteit en non-discriminatie maar over tal van uitdagingen waaronder het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt, de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, werkbaar werk, levenslang leren enzovoort.

De nieuwe accenten van deze generatie kwamen al eerder aan bod in de commissie. Het lid sluit zich aan bij de vraag van Tom Ongena over de relancetoets. Die toets brengt eigenlijk in kaart wat de impact van de coronacrisis op de sector zal zijn. Allessia Claes denkt bij de nieuwe accenten ook aan het addendum duaal leren, de intersectorale werking en de focus op innovatie.

De grote lijnen bleven doorheen de jaren dezelfde. Maar welke andere nieuwe accenten werden er de laatste jaren gelegd?

De sectorconvenanten worden tussentijds en op het einde geëvalueerd. Op welke manier werd de evaluatie meegenomen bij het opstellen van de huidige generatie? Uit die evaluatie komen niet alleen knelpunten maar ook positieve punten naar voren. Wordt daar buiten de convenanten iets mee gedaan?

Er wordt gedacht aan het verlengen van de looptijd van de convenanten. Bij het opstellen ervan is er vaak een spanningsveld tussen korte- en langetermijndoelstellingen. Een periode van twee jaar kan net te kort zijn om een langetermijndoelstelling te halen. Hoe kunnen de convenanten daarop inspelen?

De doelstellingen kunnen verschillen naargelang de sector en dat de scope ruim wordt genomen, ziet Allessia Claes als een sterkte. Griet Smet merkte op dat de vertaalslag naar de sectoren niet eenvoudig is, gelet op de verschillen. Hoe worden de verschillende noden van de sectoren gedetecteerd?

Er is al vaker gezegd dat drempels voor intersectorale samenwerkingen moeten worden weggenomen. In de beleidsnota stelde de minister dat de heroriëntering van de convenanten mee in het teken zou staan van nakende disrupties. Sectorfondsen zullen worden gestimuleerd om zich in te zetten als loopbaan- en transitiefondsen. Op welke manier is dat in de nieuwe convenanten verwerkt? Werknemers die hun job verliezen in een bepaalde sector kunnen misschien terecht in een andere.

Intersectorale samenwerking zou evident moeten zijn, maar dat blijkt in de praktijk niet altijd even eenvoudig. Hoe worden de intersectorale adviseurs ingezet voor een betere afstemming tussen de sectoren? Werden daarover duidelijke afspraken gemaakt?

Vele sectoren werken met ESF-projecten. Hoe is in de nieuwe convenanten de samenwerking tussen het ESF en de sectoren geregeld?

Allessia Claes merkt tot slot op dat de focus ook ligt op de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er wordt sterk ingezet op plaatsbezoeken in functie van werkplekleren. Zullen de sectorconsulenten ook contacten leggen in het onderwijsveld? Vinden de knelpunten in het onderwijs ook de weg naar de sectoren, waarna er eventueel projecten kunnen worden opgestart?

Tussenkomst van Axel Ronse

Axel Ronse sluit zich aan bij de vragen van Allessia Claes. Wat betreft de correspondentietesten meent het lid dat het een stap vooruit is dat enkel het potentieel van de kandidaten telt bij aanwervingen. Het is voor de fractie van het lid ook belangrijk dat het de sectoren zijn die de testen uitvoeren en niet de overheid. De fractie gelooft sterk in zelfregulering. Niettemin blijft de bezorgdheid dat een aantal ondernemers, zoals kappers, nepsollicitaties zullen ontvangen op openstaande vacatures. Dat is vervelend voor ondernemers en er moet over worden gewaakt dat dit niet tot demotivatie leidt. Misschien kan dit worden voorkomen door zeer goed aan de ondernemers in de sector uit te leggen wat de testen inhouden.

De intersectorale samenwerking is een nieuwe invalshoek en de N-VA-fractie zal deze generatie sectorconvenanten daarop evalueren. Er zijn mensen die in de komende periode hun baan zullen verliezen en daarbij kijkt men veel te vaak naar tewerkstelling in dezelfde sector. Nu moet worden gekeken in welke andere sectoren de competenties van deze werkzoekenden kunnen worden ingezet.

Er werd al gevraagd naar het takenpakket en het profiel van de intersectorale adviseurs. Axel Ronse wil weten op welke manier er met deze convenanten voor kan worden gezorgd dat er intersectoraal wordt gewerkt. Wat is de magische formule voor die samenwerking? Het feit dat er een vormingsfonds per sector bestaat, zorgt er al voor dat men op een bepaalde sector is georiënteerd.

Tussenkomst van Ilse Malfroot

Ilse Malfroot heeft vragen bij het addendum non-discriminatie. Een van de acties die de sectoren kunnen ondernemen is de nulmeting en die bestaat uit twee fases. Eerst is er een risicoanalyse waarbij er een inschatting wordt gemaakt van de vormen van discriminatie die te verwachten zijn binnen de sector. De tweede fase is de nulmeting op basis van correspondentietesten, waarbij met fictieve cv's op

echte vacatures wordt gereageerd. Door middel van valse sollicitaties worden werkgevers voorgelogen. Ze denken dat er kandidaten zijn voor de vacature, wat in realiteit niet het geval is.

Hoe hebben de sectoren gereageerd op het voorstel om met valse sollicitaties te werken? Hebben ze het kader mee uitgewerkt en staan ze achter het voorstel?

Er worden regelmatig verschillende soorten discriminatie aangekaart, zoals discriminatie op basis van gender, leeftijd, woonplaats, nationaliteit en een handicap. Hoe worden de resultaten van deze verschillende vormen van discriminatie in kaart gebracht? Wanneer worden ze gepubliceerd en wanneer starten de nulmetingen?

De dienstenchequesector doet niet mee aan de correspondentietesten. Wat zijn dan de resultaten van de eerder uitgevoerde mysterycalls? Welke acties plant de dienstenchequesector?

Welke rol heeft het departement nog bij de opvolging van de acties in de dienstenchequesector en in de andere sectoren die de geen convenant afsloten?

Tussenkomst van Imade Annouri

Imade Annouri merkt veel enthousiasme en trots op over de sectorconvenanten die voorliggen. Ook hij vindt dat er knap werk werd geleverd.

Zoals al eerder aangehaald, is de nulmeting echt een stap vooruit. Er zijn in de commissie al veel woorden gevallen over het belang van de strijd tegen discriminatie, vanuit ethisch oogpunt (omdat iedere Vlaming dezelfde kansen moet krijgen) maar ook vanuit het oogpunt van efficiëntie op de arbeidsmarkt. Het is een stap vooruit, maar het lid blijft op zijn honger.

Er is sprake van resultaatverbintenissen met betrekking tot de sensibiliserende acties. Imade Annouri heeft geen probleem met sensibilisering inzake discriminatie, dat heeft hij al vaak herhaald sinds hij in het parlement zetelt. Het is belangrijk de boodschap te blijven brengen, maar sensibilisering alleen is volgens het lid onvoldoende om het probleem van discriminatie aan te pakken. Waarom wordt er gehoopt dat deze sensibiliseringsactie meer impact zal hebben? De nulmeting zal zijn nut hebben maar de resultaten zijn deels voorspelbaar.

Het lid verwijst naar de hoorzittingen die de commissie organiseerde over artificiële intelligentie en digitalisering (*Parl.St.* Vl.Parl. 2020-21, nr. 820/1). Volgens een rapport van de SERV zou 40 procent van de werknemers minstens zes maanden moeten worden heropgeleid om in de nieuwe arbeidsmarktomgeving goed mee te kunnen. Hoe staat de SERV tegenover deze zeer grote uitdaging? Hoe kunnen de sectorconvenanten daartoe bijdragen?

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne apprecieert het geleverde werk. Het is op zich een sterke prestatie om zoveel sectoren op dezelfde lijn te krijgen en dat inzake de meest gevoelige thema's op de arbeidsmarkt: anders gaan opleiden, duaal leren, stageplaatsen, discriminatie bestrijden. Er is sprake van een potentieel bereik van 73 procent van alle werknemers in Vlaanderen. Wordt er gekeken naar goede praktijken om per sector een zo breed mogelijk effectief bereik te hebben? Wordt het bereik gemeten? Is dat een taak van de intersectorale adviseurs?

Het lid vindt het interessant dat een link wordt gelegd met innovatie en economie. Opleiding en vorming hebben vaak met innovatie te maken en daartoe wordt er samengewerkt met VLAIO. Wordt er ook een link gelegd met de clusterorganisaties

en de strategische onderzoekscentra? Die kunnen helpen om de opleidingen up-to-date te houden en in te spellen op nieuwe trends inzake innovatie.

De sectoren die een convenant afsluiten, tellen heel wat werknemers. Maar er is ook een groeiende groep van zelfstandigen en freelancers die in die sectoren actief zijn. Wordt die groep ergens meegenomen in de acties van de sectorconvenanten?

III. Antwoorden

1. Antwoorden van minister Hilde Crevits

Minister *Hilde Crevits* dankt de commissieleden voor de lovende woorden en de appreciatie voor het geleverde werk.

Op de opmerking van de SERV over de indexatie antwoordt de minister dat op dit ogenblik de bedragen niet kunnen worden geïndexeerd omdat het decreet daartoe geen juridische grond bevat. Indien het decreet zou worden gewijzigd, zouden de middelen structureel worden en niet langer eenmalig. Nu wordt het toegekende bedrag telkens nominatim in de begroting opgenomen.

De verlenging van de looptijd is volgens de minister wenselijk, maar ook daarvoor moet het decreet worden aangepast. De korte focus houden via de addenda is ook een zeer goed idee. Die twee punten moeten zeker worden meegenomen in de brede evaluatie.

Tom Ongena vroeg welk deel van de werknemers niet wordt bereikt met de sectorconvenanten. Het gaat volgens de minister bijvoorbeeld om de financiële sector, maar ook om sectoren waar er nog geen paritair comité is, zoals de eventsector. Tijdens de coronacrisis bleek dit een obstakel om de eventsector te helpen.

Het was niet de bedoeling dat de sectoren voorafgaand voor een toets moesten slagen. De intersectorale toets en de relancetoets hadden de bedoeling een reflex te kweken in alle sectoren, vooral bij het opstellen van acties.

Voor de minister is het belangrijk dat de intersectorale adviseurs bij de SERV in nauw contact blijven met de sectoren, de intersectorale opportuniteiten aangrijpen en lerende netwerken opzetten. Ze verwacht dat de sectoren daar zelf op inspelen. Voor de opvolging is er nauw overleg met het Departement WSE. Het is een voorbeeld van goede samenwerking.

De minister antwoordt aan Allessia Claes dat de impact van de coronacrisis al duidelijk blijkt uit de rapportering over 2020. Zo is er de digitalisering van heel wat opleidingen en een groeiende aandacht voor werkbaar werk.

Voor de nieuwe generatie is gekeken naar de evaluatie en is er intens overleg met de SERV gevoerd. Op die manier is ook het addendum duaal leren ontstaan. De sectoren klaagden dat ze te weinig tijd hadden voor duaal leren en dat heeft tot het opstellen van het addendum geleid.

De lange termijn wordt in de convenanten altijd voor ogen gehouden. Dat blijkt uit de thema's competentieversterking, levenslang leren en werkbaar werk. In steeds meer sectoren vormen de fondsen zich om naar loopbaan- of transitiefondsen. Voor de minister moet dat ook bottom-up groeien. De voedingssector zet hier al sterk op in. De werk-naar-werktransities worden een van de grote uitdagingen, zelfs de komende maanden al. Het is een thema voor de intersectorale adviseurs maar ook hier moet bottom-up worden gewerkt. Ook de rol van VDAB mag niet worden

onderschat. Elke sector moet een omgevingsanalyse maken en de lange termijn is daarin telkens meegenomen.

Op de vraag over de samenwerking met het ESF antwoordt de minister dat het de bedoeling is dat er via de ESF-oproepen extra middelen worden verkregen.

De contacten met het beleidsdomein Onderwijs zijn er. Onderwijs is heel nauw betrokken bij de convenanten en de ambtelijke werkgroep. De intersectorale adviseurs kunnen ook contact opnemen met het onderwijsveld.

De bezorgdheid van Axel Ronse over de correspondentietesten is de minister bekend. De minister verwees al naar de actuele vragen in de plenaire vergadering van 21 april 2021. Ze wil de ondernemers niet uit het oog verliezen bij het uitvoeren van de correspondentietesten. Op 5 mei 2021 komt een begeleidingsgroep samen met de sectoren om ervoor te zorgen dat de ondernemers goed voorbereid zijn. Het is belangrijk dat ze weten wat op hen afkomt. In Antwerpen werden lokaal testen uitgevoerd zonder dat de sectoren op de hoogte waren. Dat is niet de weg die de minister wil opgaan. Het is belangrijk dat de sectoren zichzelf organiseren voor dat de testen worden afgenomen.

De minister heeft een wetenschappelijk advies gevraagd aan drie professoren en die hebben de correspondentietesten voorgesteld. Er zullen fictieve sollicitaties worden gestuurd, maar het is zeker niet de bedoeling de ondernemers daarmee te overstelpen. Daarover werden er al praktische afspraken gemaakt. De minister herhaalt dat het niet de overheid is die de nulmeting zal uitvoeren, dat gebeurt door de sectoren. Die kunnen de nulmeting eventueel door een externe partner laten uitvoeren, maar er wordt wel eenheid in de rapportering verwacht.

Het is ook niet de bedoeling een lijst van individuele ondernemingen op te stellen, het gaat om een nulmeting op niveau van de sector. De mogelijkheid tot vergelijking tussen de sectoren en een zekere uniformiteit in de rapportering is voor de minister wel belangrijk.

In de dienstenchequesector waren er inderdaad al mysterycalls en over de resultaten daarvan werd al gecommuniceerd. De sector komt ook later nog aan bod in de hoorzitting.

Imade Annouri had het over de grenzen van sensibilisering. De minister merkt op dat de nulmeting voor de eerste keer voor een vergelijkingspunt zal zorgen. Door het feit dat zoveel sectoren dit addendum afsluiten, zonder dat ze daartoe verplicht werden, kunnen goede praktijken ook gemakkelijker worden gedeeld. Het toont ook aan dat er een groot draagvlak en grote verantwoordelijkheidszin is in de sectoren.

De digitale competenties zijn inderdaad een belangrijk aandachtspunt. Vele sectoren geven in de omgevingsanalyse aan dat dit een uitdaging blijft. De ommezwaai naar meer digitaal werken tijdens de coronacrisis heeft ook een aantal knelpunten aan het licht gebracht. De minister is in eerdere commissievergaderingen al herhaaldelijk ingegaan op de acties die daaromtrent worden ondernomen.

Verschillende commissieleden verwezen naar de intersectorale samenwerking. Voor de minister moet dat het nieuwe uitgangspunt worden. Er moet wel op maat van de sectoren worden gewerkt. Sommige sectoren hebben hier meer ervaring mee dan andere. Het samen organiseren van opleidingen kan de intersectorale mobiliteit verhogen. Zo heeft de houtsector al heel wat sectoren kunnen samenbrengen rond een STEM-actie. Ook in de industriële sectoren groeit dit besef. De intersectorale adviseurs kunnen dit mee stimuleren, de minister zal het niet top-

down opleggen. De nood aan transities zal de sectoren hoe dan ook tot meer samenwerking dwingen.

In de betrokken sectoren werkt inderdaad 73 procent van de Vlaamse werknemers. De minister vindt het een goede suggestie van Robrecht Bothuyne om met een goede praktijk te werken om het effectief bereik van de convenanten te meten. De intersectorale adviseurs kunnen bijdragen tot het delen van goede praktijken. Ze gaan op het terrein en kunnen bedrijven op een concrete manier begeleiden.

Het thema innovatie heeft inderdaad heel veel potentieel en daar wordt verder aan gewerkt. De link met VLAIO is al gelegd, maar het netwerk wordt nog verder uitgebouwd en dat wordt vanuit de beleidsdomeinen WSE en EWI mee ondersteund.

Op dit moment komen de zelfstandigen en freelancers minder aan bod. Er is wel een convenant met sector van de vrije beroepen, waarmee deze groep wordt bereikt. Ook die sector werkt enthousiast mee aan de nulmeting. De corebusiness van de sectorfondsen is het bereiken van ondernemingen en daar horen voor de minister ook de bedrijfsleiders bij.

2. Antwoorden van Griet Smet, Departement Werk en Sociale Economie

Griet Smet verwijst naar haar presentatie en bevestigt dat het zeker de bedoeling is om in deze generatie van sectorconvenanten actiever in te zetten op opvolging. Daarom wordt binnen het Departement WSE een accountmanagement uitgewerkt voor alle sectoren. Onder meer door het inkantelen van Syntra Vlaanderen is er nu een ploeg accountmanagers beschikbaar om de sectoren goed op te volgen. Dat gebeurt ook via de ambtelijke werkgroep waarin het geheel van de convenanten beleidsdomeinoverschrijdend wordt opgevolgd.

Er is ook in tussentijdse evaluatiemomenten en een eindevaluatie voorzien. Die zijn in de werking van het departement ingebouwd. Concreet betekent dit dat wanneer de sectoren bepaalde problemen signaleren, bijvoorbeeld inzake duaal leren, het departement die meeneemt, niet alleen in het kader van de sectorconvenanten maar ook in het kader van de andere beleidsdoelstellingen van het departement en in de beleidsvoorbereiding. Dat geldt ook voor een thema zoals werkbaar werk.

Wanneer er een signaal komt inzake de behoefte om met een bepaalde partner samen te werken, zal het departement die samenwerking proberen te faciliteren.

Er werd een vraag gesteld over het profiel en de kwalificaties van de sectorconsulenten. Dat wordt niet door het departement opgelegd. Het zijn de sectoren zelf die hun eigen personeelsbeleid voeren. Voor het departement moeten het wel terreinwerkers zijn, ze werken immers richting ondernemers, werknemers en scholen. De sectorconsulenten hebben zich dat de voorbije jaren al eigen gemaakt. De meeste consulenten zijn al aangeworven, met uitzondering van die van de nieuwe sectoren.

Waarom zouden de sensibiliserende acties in verband met non-discriminatie en inclusie nu wel slagen? Griet Smet antwoordt dat er nu extra budget is voor de sectoren en dat er in ondersteuning wordt voorzien, via de intersectorale adviseurs en de begeleidingsgroep en via de methodiek. Dat zou voor een groter bereik van de sensibiliserende acties kunnen zorgen. De voorbije generaties was er geen extra ondersteuning en budget, hoewel het thema wel was opgenomen in de sectorconvenanten.

Op de vraag naar de link met clusterorganisaties en onderzoeksinstellingen, antwoordt Griet Smet dat het Departement WSE de voorbije jaren de band met het Departement EWI en VLAIO al sterker heeft aangehaald. Er werd getracht de link

te leggen tussen innovatie en de impact daarvan op skills. De komende periode zullen initiatieven worden genomen om innovatiepartners in contact te brengen met de sectoren en op die manier ook de werelden van leren en werken, en innoveren en ondernemen dichter bij elkaar te brengen.

3. Antwoord van Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV

Ann Vermorgen antwoordt op de vragen over de drie intersectorale adviseurs. Die zijn midden januari 2021 bij de SERV in dienst genomen, na een zorgvuldige selectie. De profielen zijn verscheiden. Er is een adviseur die ervaring opdeed als medewerker bij een RESOC, een andere die als projectleider werkte bij een zelfstandigenorganisatie en een derde met ervaring inzake onderwijs, gender en diversiteit. De drie intersectorale adviseurs volgen elk een thema op: competenties en levenslang leren, jobmobiliteit en werkbaar werk en inclusie en non-discriminatie.

Hoe gaan de intersectorale adviseurs met de sectoren en de sectorconsulenten samenwerken? De adviseurs zullen de sectoren samenbrengen, omkaderen en begeleiden. Dat zullen ze samen met de SERV en het departement organiseren. Zo wordt op 5 mei 2021 al een kick-off van het nulmetingtraject georganiseerd.

Op 4 mei 2021 organiseert de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid ook een online marktplaats over werkbaar werk om de werkbaarheidscheques meer kenbaar te maken en de ervaringen daarmee te delen. Daarop worden niet alleen de sectoren maar ook het brede werkveld uitgenodigd. De adviseur Werkbaar werk werkt mee aan de organisatie daarvan. De adviseur Jobmobiliteit is ook betrokken bij het ESF-project rond werk-naar-werktransities.

Op korte termijn worden de adviseurs dus al ingezet voor een aantal initiatieven, maar hun werking zal ook nog moeten groeien. Ze zullen daartoe samen met de sectoren ook een actieplan opstellen met de focus op intersectorale samenwerking.

Er werd gevraagd welke accenten daarbij worden gelegd. Ann Vermorgen stelt dat ook in de VESOC-akkoorden, zoals het actieplan Werkbaar werk en het akkoord Alle hens aan dek, elementen van intersectorale samenwerking zijn opgenomen. Die moeten nog verder worden uitgewerkt.

Inzake duaal leren merkt ze op dat de sociale partners ook betrokken zijn bij de diverse partnerschappen en dat de sectoren daarin ook een aandeel hebben. Daarbij moeten dwarsverbindingen tussen de sectoren worden gemaakt en de mogelijkheden van samenwerking en wederzijdse versterking worden verkend.

De magische formule bestaat erin iedereen samen te brengen. De bedoeling is om lerende netwerken op te zetten waarin ervaringen en goede praktijken worden gedeeld om te vermijden dat iedere sector dat voor zichzelf moet uitvinden.

Sensibiliserende acties zijn volgens Ann Vermorgen maar een onderdeel van een ruimer verhaal. Levenslang leren bijvoorbeeld is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers- en werknemersorganisaties, de sectoren, het onderwijs en de overheid met haar opleidingsinstrumenten. De convenanten kunnen helpen die instrumenten dichter te brengen bij de mensen die ze nodig hebben, maar het blijft een gedeelde verantwoordelijkheid. De SERV evalueert ook de opleidingsinstrumenten, zoals de opleidingscheques en het Vlaams opleidingsverlof, en bekijkt waarop er, ook intersectoraal, sterker moet worden ingezet.

Deel 2: Hoorzitting over de nieuwe generatie sectorconvenanten

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Uiteenzetting door Geert Ramaekers, directeur Vlaanderen Constructiv

Sectorfoto

Geert Ramaekers, directeur Vlaanderen Constructiv, start met een beknopte sectorfoto. De bouwsector is nog altijd een sterke kmo-sector met in totaal net geen 15.000 bouwbedrijven. Er zijn 93.840 arbeiders ingeschreven in het paritair comité 124 en er zijn meer dan 30.800 bedienden actief. De bedienden zitten in een ander paritair comité en vallen niet onder Constructiv maar onder CEVORA. Beide vormingsfondsen werken wel samen. Uit de getoonde tabel blijkt ook dat het aandeel van de bouwsector in de economie in 2019 even belangrijk was als de onderwijssector.

De spreker staat stil bij de thema's competentiebeleid, duaal leren, en non-discriminatie en inclusie. Het competentiebeleid lag mee aan de oorsprongen van de sectorconvenanten. Constructiv realiseert meer dan 600.000 opleidingsuren en voert een beleid om binnen de kmo's in de sector te blijven groeien. Op tien jaar tijd is het bereik in de laagste categorie (minder dan zes werknemers) gestegen van 8 naar 13 procent en in de tweede categorie (van zes tot negentien werknemers) van 35 naar 47 procent. Doordat er extra consulenten kunnen worden ingezet, kan Constructiv daar nu extra tijd voor vrijmaken.

Duaal leren is als addendum mee opgenomen. Constructiv zal nu wel tijd kunnen vrijmaken om de bedrijven en erkenningen goed te ondersteunen, wat in het verleden niet mogelijk was. Van alle erkende bedrijven in het kader van duaal leren bevindt 16 procent zich in de bouwsector. De bouw is daarmee de grootste sector wat erkende bedrijven betreft. Ook van de overeenkomsten zit 10 procent bij de bouwsector. Geert Ramaekers hoopt dat meer jongeren de stap naar de bouwsector zullen zetten via het stelsel van duaal leren.

Het derde thema is non-discriminatie en inclusie. De bouwsector is al een open markt omdat bijna een op de vier arbeiders van buitenlandse origine is. De sector weet dus op welke manier ze daar het beste mee omgaat, maar stapt wel mee in de nulmeting.

Meerwaarde voor de bouwsector

Welke meerwaarde ziet de sector in het sectorconvenant? In november 2002 is er een eerste convenant afgesloten, maar sinds de vorige generatie wordt vanuit een sectorale visie vertrokken. Het is een meerwaarde dat de bouwsector door het convenant aan de slag moet gaan om bepaalde zaken op langere termijn te bekijken en te vertalen in concrete acties. Daarbij komen enkele elementen naar voren: enerzijds versterking bieden aan de sectorale mogelijkheden en anderzijds een geïntegreerde aanpak met het Vlaamse beleid.

Als gevolg van de convenanten kan er gefocust worden op aanvullende partnerschappen met institutionele partners, zoals het onderwijs, VDAB en verschillende administraties. Het samenwerkingsakkoord met het onderwijs wordt regelmatig vernieuwd. Over de samenwerking met VDAB werd recent in de commissie nog een vraag gesteld (*Vragen om uitleg* Vl.Parl. 2020-21, nr. 2259). Er wordt gewerkt aan een nieuw samenwerkingsakkoord tegen de zomer van 2021.

Constructiv werkt ook samen met AHOVOKS op het vlak van beroepscompetentieprofielen. In de nieuwe convenantperiode kan samen met VLAIO bekeken worden hoe de instrumenten van de Vlaamse overheid nog dichter bij de bedrijven kunnen worden gebracht. De spreker waakt er wel over dat er een goed evenwicht behouden blijft tussen veld-, beleids- en projectwerking. Voor het veldwerk worden een aantal consulenten in provinciale teams ingezet. Geert Ramakers legt zich toe op de beleidswerking en zit daartoe in diverse commissie, bijvoorbeeld rond duaal leren. Maar er is ook aandacht voor innovatieve projecten.

De sectorconvenanten en de addenda vormen een geïntegreerd geheel. Bij de competentievorming worden de mentoren in de eigen sectorale tools ingezet, maar komen ze ook terug bij duaal leren. Bij duaal leren wordt er proactief gecommuniceerd over het opleidingsaanbod na dat traject, om op die manier het concept van levenslang leren verder in te burgeren. Bij non-discriminatie en inclusie wordt vaak de koppeling met competentievorming gemaakt zodat die doelgroepen zeker niet uit de boot vallen.

Intersectorale samenwerking

Geert Ramaekers is blij met de focus op intersectorale samenwerking. Constructiv heeft daar ook een verleden in. Het partnerschap met het onderwijs bijvoorbeeld, is vijf jaar geleden vernieuwd. Er werd toen een partnerschap met Woodwize uit de houtsector afgesloten. Een ander voorbeeld zijn de veiligheidscertificaten. Constructiv biedt, samen met de elektriciteits- en metaalsector, een examenaanbod aan het onderwijs aan waardoor jongeren het examen gratis kunnen afleggen om zo door te stromen naar de bouwsector. In het vorige convenant is samen met Woodwize en Volta het instrument mijnstemcheck.be ontwikkeld: een tool voor het lager onderwijs om STEM-competenties bij jongeren te ontdekken en hen te stimuleren dergelijke richtingen te volgen. Op het vlak van non-discriminatie is er een brochure opgemaakt en zijn er lezingen geweest. De spreker kijkt ook uit naar de wisselwerking met de intersectorale adviseurs.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Wat is er in het convenant opgenomen? Inzake de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt wordt vooral gefocust op het voorzien in voldoende instroom en is er aandacht voor STEM.

De spreker wil twee aandachtspunten naar voren brengen, namelijk de STEM-check en het investeren in de digitalisering van het onderwijs. Het departement Onderwijs heeft recent in het kader van InnoVET scholen opgeroepen om projecten in te dienen en daarvoor cofinanciering in de privésector te zoeken. Constructiv reikt een partnerschap aan om die cofinanciering op te zetten zodat scholen zich vooral op het inhoudelijke kunnen concentreren. Constructiv heeft ook zelf een onderwijsaanbod voor scholen. Als gevolg van de coronacrisis, maar ook met het oog op de toekomst, worden er bijkomende digitale tools aan leerkrachten aangeboden.

Levenslang leren en werkbaar werk

Levenslang leren en werkbaar werk zijn thema's waar het sectorfonds al heel veel inspanningen voor doet. Zo zijn er de acties voor de versterking van de arbeidsmarkt. In de gedetailleerde acties wordt er ingezet op vernieuwing en verbreding van de tools.

Een andere actie is het bevorderen van duurzame doorstroming, waarbij wordt nagegaan hoe er linken kunnen worden gelegd tussen de instrumenten, zoals de

IBO's, en sectorale onboardinginstrumenten, zoals de BouwIngroeiBaan en meester-mentortrajecten.

Constructiv wil met bedrijven ook verder werken aan kennisopbouw op lange termijn. Op dat vlak is de evolutie positief. In de beginfase waren bedrijven vooral bezig met ad-hocvragen over opleidingen, maar nu wordt er wel degelijk gedacht aan bredere kennisopbouw.

Tijdens de voorgaande gedachtewisseling over de sectorconvenanten waren er vragen over innovatie en clusterbeleid. Belangrijk is om te kijken hoe innovaties richting bouwsector kunnen komen.

Competentiebeheer wordt bekeken op sectorniveau. Constructiv is bezig met specifieke projecten, bijvoorbeeld een ESF-project rond competentieprognoses voor de renovatiesector. In het Vlaamse regeerakkoord is de uitdaging opgenomen om de renovatiemarkt te versterken. In het kader van duurzaam en energievriendelijk bouwen is er nood aan renovatie van het verouderde patrimonium. Er wordt gekeken naar de competentiebehoeftes, naar welke shifts er nodig zijn bij bedrijven en arbeiders. Daarvoor worden dan opleidingen aangeboden.

Er wordt ook gekeken naar andere transformaties, zoals het digitale luik en de circulaire economie. Constructiv probeert ook daar ondersteuning aan te bieden.

Tot slot wordt met dit convenant ook ingezet op bedrijven die eigen strategische keuzes moeten maken. Constructiv reikt tools, ondersteuning en advies aan.

In de bouwsector zijn er nog veel vacatures. Er wordt samen met VDAB gekeken hoe werkzoekenden vacaturegericht kunnen worden opgeleid en naar die vacatures toegeleid.

Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

De derde decretale pijler is de evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Welke acties zijn er in dat verband in het addendum opgenomen? De sensibilisering kwam in de gedachtewisseling al ter sprake. Verder is er het engagement om een risicoanalyse uit te voeren en op basis daarvan een nulmeting te doen, want meten is weten. Op basis van de nulmeting zal er een sectoraal actieplan worden opgemaakt.

Daarnaast zijn er al drie concrete eigen acties. Zo zullen op het terrein goede praktijken verzameld worden die dan meegenomen worden in de sensibilisering om niet altijd bestraffend te moeten werken. Constructiv wil vooral aantonen wat wel goed kan werken. In de wegenbouwsector is er in 2020 in samenwerking met de lokale besturen een partnerschap 'Werken aan ethiek in de wegenbouw' afgesproken. Dat heeft vooral te maken met openbare aanbestedingen. Samen met zeventien sectoren wordt er ingezet op intersectorale sensibiliseringsacties.

Addendum duaal leren

In het addendum duaal leren zijn heel wat specifieke acties opgenomen voor het begeleiden van bedrijven op het vlak van (her)erkenningen. Omdat in 2017 al met proefprojecten werd gestart, moeten heel wat bedrijven opnieuw worden erkend.

Inzake erkenningen wordt opnieuw een geïntegreerde aanpak naar voren geschoven. Afhankelijk van de situatie worden zaken telefonisch opgelost of wordt er ook effectief naar de bedrijven gegaan.

Samen met de scholen zullen er werfbezoeken worden afgelegd, waarbij de focus op veiligheid ligt. Veiligheid staat hoog in het vaandel van de bouwsector.

Belangrijk is ook de mentor die een sterke liaison vormt tussen de jongere, de school en het bedrijf. De sector werkt al twintig jaar met mentoren, ook in sectorale stelsels. Constructiv heeft de opleiding Meng de mentor ontwikkeld, waarin mentoren van bedrijven en begeleiders vanuit het onderwijs leren om goed met elkaar te communiceren over de opleidingsbehoeftes en de knelpunten die op de werf worden vastgesteld. Doordat men elkaar beter kent, is er meer begrip voor elkaar en worden er kwalitatief betere resultaten geboekt. Uit de cijfers van de eerste projecten blijkt alvast dat het aantal stopzettingen aan het dalen is.

Er is verder ook een intersectoraal ESF-project rond een lerend netwerk met scholen die met duaal leren bezig zijn, waarin Constructiv een van de partijen is. Het project wordt door Volta getrokken.

Slotbemerkingen

Geert Ramaekers uit zijn waardering ten aanzien van de minister en de Vlaamse overheid over deze manier van samenwerken. Het sectorconvenant is een waardevol en gewaardeerd instrument, waarin naar een evenwicht tussen sectorale noden en het Vlaamse beleid wordt gezocht.

De financiële toelage is echter een aandachtspunt. Er is in twintig jaar geen aanpassing geweest, enkel een verlaging. Het blijft ook jammer dat de ondersteuning enkel in vte's wordt uitgedrukt. Als alle kosten in rekening worden gebracht, dan wordt maar ongeveer 50 procent van de effectieve kosten via het sectorconvenant gedragen, terwijl het aandeel resultaatgerichte financiering systematisch stijgt.

Daarnaast komt er ook een hele papierwinkel bij kijken. Afhankelijk van het instrument dat men wenst toe te passen (sectorconvenanten, addendum, ESF of VLAIO), zijn de regels anders. Dat zorgt ervoor dat er heel veel regels en deadlines in de gaten moeten worden gehouden.

2. Uiteenzetting door Peter Van de Veire, directeur Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques

Peter Van de Veire is directeur van het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques (Vorm DC). Het fonds geeft vormingen aan erkende ondernemingen binnen het paritair comité 322.01. Dat comité vertegenwoordigt het overgrote deel van de dienstenchequebedrijven, ongeveer 755 ondernemingen, maar niet de hele sector.

Kerncijfers

Wat is de impact van corona? De spreker toont enkele cijfers. Over het hele jaar 2020 was er een daling met 22 procent van het aantal uitgegeven cheques, wat enorm veel is. Tot en met maart 2021 is een daling met meer dan 10 procent te zien ten opzichte van 2020, wat ook al aanzienlijk is. De sector neemt het relanceplan over.

Het team van Vorm DC bestaat uit vier sectorconsulenten en een teamleader, een administratief medewerker en een directeur. De tegemoetkoming vanuit de Vlaamse overheid zorgt voor drie vte's voor ongeveer 90.000 Vlaamse huishoudhulpen. Om 1,9 miljoen werknemers te bereiken zijn er eigenlijk zes vte's nodig. Er is op dat vlak dus nog werk aan de winkel.

Betekenis van de sectorconvenant

Vorm DC ziet het sectorconvenant en de addenda als een tweejaarlijkse introspectie van de eigen werking. De sectorconsulenten zijn de ogen en oren op het terrein. Zij doen erg veel bedrijfsbezoeken en zien wat reilt en zeilt in de sector, wat er goed en fout loopt. Ze voeren acties en projecten uit. De samenwerking tussen sectoren wordt steeds belangrijker omdat mensen een loopbaanplan ontwikkelen en van sector naar sector gaan.

De prioriteiten zijn, zoals al aangehaald door Geert Ramaekers, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren en werkbaar werk, en non-discriminatie en inclusie.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

De sector is voor de instroom afhankelijk van VDAB en tenderpartners. VDAB heeft als taak actie te ondernemen voor alle openstaande vacatures. Maar de sector gaat ook zelf op zoek naar alternatieve instroomkanalen, zoals een lokale buurtwerking.

Ten aanzien van het onderwijs zijn er heel wat acties. De spreker geeft enkele voorbeelden. Vorm DC heeft heel weinig finaliteitsopleidingen want huishoudhulp is geen echte afstudeerrichting. Maar het fonds krijgt veel vragen van leerkrachten die op zoek zijn naar lesmateriaal. Daarom heeft Vorm DC de tool Hallo Huishoudhulp ontwikkeld, die binnenkort door leerkrachten gratis kan worden besteld om de job van huishoudhulp kenbaar te maken bij leerlingen.

Om in te spelen op de digitale leefwereld van jongeren wordt ook een tool ontwikkeld waarbij mensen zich kunnen voorstellen en een video-cv kunnen maken om door te sturen naar werkgevers. Inzake de nulmeting en de correspondentietesten moet worden opgemerkt dat in de dienstenchequesector niet via mail of brief wordt gesolliciteerd.

Levenslang leren en werkbaar werk

In het kader van levenslang leren is er een specifiek aanbod voor startende huishoudhulpen dat volledig draait op de bijdragen van dienstenchequebedrijven. In 2018 waren er bijna 13.000 dossiers en in 2019 14.000 dossiers. In 2020 waren er slechts 8500 dossiers, met een halvering van het aantal cursisten en van het aantal gepresteerde opleidingsuren. Door de coronacrisis zijn er uiteraard ook minder huishoudhulpen gestart.

Voor de ervaren huishoudhulpen staan er binnen het Werkwaarheidsfonds middelen ter beschikking voor opleidingen. Daar werd pas in 2019 mee gestart. In 2019 werden er 195 opleidingen gegeven, goed voor 2500 huishoudhulpen. In 2020 was het de bedoeling om 50 procent meer opleidingen te geven en waren er ook 4000 cursisten ingeschreven, maar als gevolg van corona heeft slechts 25 procent kunnen plaatshebben.

Voorts worden initiatieven inzake competentieontwikkeling voor werkgevers en omkaderend personeel ondersteund, waarvoor wordt samengewerkt met CEVORA. Het omkaderend personeel valt strikt genomen niet onder het paritair comité van de dienstencheques, maar een goed opgeleide begeleider zorgt vaak voor meer gemotiveerde huishoudhulpen.

Op het vlak van werkbaar werk stopt de sector sinds een drietal jaar middelen in een werkbaarheidsfonds. In 2020 is er gestart met drie ESF-projecten. Het ambitieuze doel van het eerste project is om op twee jaar tijd 2500 opleidingen extra

te geven. Als gevolg van de coronacrisis zijn er nog maar 500 gerealiseerd, maar toch is Peter Van de Veire al tevreden met dat resultaat.

Een tweede ESF-project is een werkbaarheidsscan ontwikkelen. De dienstenchequesector kon immers niet worden opgenomen in de werkbaarheidsmonitor van de SERV. De bestaande scan wordt nu geüpdatet. Daaraan wordt een testproject gekoppeld om na te gaan wat de impact kan zijn van een werkbaarheidsconsulent op de sector en waar die zich dan zou moeten bevinden. Een laatste project betreft een lerend netwerk van VIVO.

De ESF-projecten zijn fantastische instrumenten, maar voor bedrijven betekenen ze vaak een beperking van het potentieel (door de de-minimisregeling) en brengen ze extra administratieve druk mee. Er is eigenlijk behoefte aan een halftijdse administratieve kracht om alle projecten te begeleiden.

Het werkbaarheidsfonds zelf bestaat uit vier grote delen:
- studies inzake werkbaar werk;
- coaching door ervaren collega's, die daarvoor worden opgeleid;
- sensibilisering en opleiding;
- een jaarlijkse campagne naar het grote publiek onder de noemer www.iktoonrespect.be. Dit jaar gaat die campagne over veiligheid in het algemeen.

Addendum non-discriminatie

Het addendum duaal leren werd niet aangevraagd, omdat duaal leren voor de sector heel moeilijk is. Er is wel een addendum non-discriminatie en diversiteit afgesloten.

In dat addendum zijn er twee luiken. In het eerste wordt er aan de slag gegaan met de sociale partners. De sector heeft ervoor gekozen om geen nulmeting te doen. In de dienstenchequesector heeft bijna 50 procent van de werknemers allochtone roots of is van vreemde origine. Bij aanwerving is er op dit component dan ook weinig discriminatie. Ook inzake oudere werknemers heeft de sector een goed trackrecord. Met 2,5 procent mannen scoort de sector wel heel slecht en dat kan beter.

De belangrijkste reden om geen nulmeting te doen, is de sectorrelevante evaluatie van de mysterycalls die door de vzw Mycadis werden uitgevoerd. Voor de sector is het belangrijk dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen discriminatie bij aanwerving en discriminatie bij tewerkstelling. Mycadis belde als klant naar een dienstenchequeonderneming, vroeg bijvoorbeeld naar een blanke dame als poetshulp en noteerde de reactie daarop. Die cijfers zijn publiek beschikbaar. Vorm DC maakte op basis van die cijfers een eigen evaluatie en laat die valideren door de drie professoren die de nulmeting voor het departement WSE hebben opgemaakt. De vakbondsorganisaties stelden zich immers de vraag of de methodiek wel valabel is. Als de evaluatie is uitgevoerd, wordt er met de sociale partners een charter en een clausule opgemaakt. Het charter is overkoepelend voor de sector en de clausule betreft veeleer de klant.

Op het terrein zullen er acties gebeuren naar verschillende doelgroepen: de bedrijven, het omkaderend personeel, de huishoudhulpen en de klanten. Er zal intersectorale sensibilisering gebeuren op het vlak van non-discriminatie.

Voor het omkaderend personeel komt er een diversiteitsbeurs waarop bedrijven kunnen langskomen. Er is aan de intersectorale adviseurs van de SERV gevraagd om dit mee sectoroverschrijdend te coördineren. Er wordt ook samengewerkt met het Agentschap Integratie en Inburgering, dat interessante webinars geeft. Met

CEVORA wordt bekeken hoe de omkaderende personeelsleden kunnen worden ondersteund.

De huishoudhulpen zullen een opleiding krijgen over wat ze moeten doen bij discriminerende vragen of opmerkingen van de klant. Er wordt ook campagne gevoerd naar de klanten, waarin in de komende jaren diversiteit en non-discriminatie worden verwerkt.

Bemerkingen

Het addendum non-discriminatie en diversiteit is een goede aanvulling op het sectorconvenant. Na het verdwijnen van de projectontwikkelaars Diversiteit van de RESOC's moesten de sectoren dit overnemen zonder dat er middelen tegenover stonden. Daarom is de sector tevreden met het addendum. Maar de aanpak vertoont wel wat kinderziektes. Er waren vergaderingen met het departement, maar er was onduidelijkheid op het vlak van vereisten, deadlines en de nulmeting. De methodiek van de nulmeting was niet voldoende uitgewerkt. Peter Van de Veire stelt zich dan ook vragen bij de haalbaarheid van de methodiek voor verschillende sectoren. Vorm DC heeft ervoor gekozen om de nulmeting niet uit te voeren door middel van correspondentietesten, omdat die voor de sector niet relevant zijn. Dienstenchequebedrijven zullen onmiddellijk gealerteerd zijn als er per mail of brief wordt gesolliciteerd.

De sociale partners vragen tot slot dat het departement niet alleen communiceert naar de fondsen, maar ook naar hen, omdat zij de sector vertegenwoordigen. De uiteenzetting van Peter Van de Veire was gemandateerd door de sociale partners, want Vorm DC vertegenwoordigt maar een deel van de sector.

3. Uiteenzetting door Luc Van Waes, directeur Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social profit

Luc Van Waes, directeur van VIVO, licht toe dat de socialprofitsector veel ruimer is dan alleen de zorg- en welzijnssector. Er zijn Vlaamse paritaire (sub)comités voor de gezinszorg, gehandicaptenzorg, maatwerkbedrijven, socioculturee l werk en kinderopvang. Er zijn ook sectoren die onder een federaal paritair comité vallen, zoals de ziekenhuizen, ouderenzorg, thuisverpleging, revalidatiecentra en de overige gezondheidsinstellingen. Dan is er nog een aanvullend paritair comité.

In totaal gaat het om meer dan 388.000 werknemers verspreid over de verschillende subsectoren. Uit de getoonde grafiek blijkt dat het paritair comité 330, dat onder meer de federale sectoren zoals ziekenhuizen en ouderenzorg omvat, veruit het grootste aantal werknemers bevat.

Betekenis sectorconvenant

VIVO is een sectoroverstijgend paritair aanspreekpunt. De vzw probeert om voor de Vlamingen en Nederlandstaligen uit de federale sectoren een aanspreekpunt te zijn, vooral in functie van vragen vanuit de overheden en samenwerkingen. VIVO is al een vorm van intersectorale samenwerking. Over de zeven paritaire comités heen zijn er elf vormingsfondsen. De meeste daarvan werken met de verplichte 0,10 procent aan vorming, te besteden aan kansengroepen. Dit betekent dat de marge van de middelen binnen de gesubsidieerde sectoren minder groot is dan in de profitsectoren, waar 0,2 tot 0,8 procent aan vorming kan worden besteed.

De sectorconvenanten en de addenda leveren een belangrijke aanvulling op alle sectoroverstijgende (transversale) acties op de thema's onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang leren en werkbaar werk en diversiteit. Ze dragen bij tot acties die het pure vormingsaanbod voor kansengroepen overstijgen. De convenanten

maken het mogelijk sensibiliserend te werken en zorgen voor intense samenwerking met meerdere partners, zoals VDAB, de Vlaamse Zorgambassadeur, Verso en FeBi.

SWOT-analyse

Wat zijn de belangrijkste topics uit de SWOT-analyse? De social profit staat voor een meerderheid aan groeisectoren. Het is een aantrekkelijke en steeds meer relevante sector. Als gevolg van de coronacrisis is er zeker geen gebrek aan aandacht voor de subsectoren zorg en welzijn. Het is ook een sector waar er meestal werkzekerheid is. De subsidies zijn natuurlijk bepalend, maar ze dalen grotendeels niet, met een klein voorbehoud voor de socioculturele sector. Het is ook een sector waarin mensen dichtbij huis werk kunnen vinden.

Naast die troeven zijn er ook knelpunten. De vergrijzing is in alle sectoren een groot aandachtspunt, maar zeker in de subsectoren gezinszorg en maatwerkbedrijven. Er is een ernstig personeelstekort in de zorg, welzijnsinstellingen en maatwerkbedrijven en daar situeren zich ook de knelpuntberoepen. Instroom is dus belangrijk voor de sector. De sector is ook vrij diplomagericht, wat drempels creeert. Die drempels zijn er ook op het vlak van taalbeheersing. Daarnaast is er de vaststelling dat er nog altijd een onderbenutting is van personeel uit kansengroepen, met slechts 14 procent tewerkstelling van mensen met een migratieachtergrond.

Onderwijs en arbeidsmarkt

VIVO probeert om over alle subsectoren heen informatie te verspreiden en het imago te verzorgen van de beroepen en sectoren. De website Werk met Mensen is in eerste instantie bedoeld voor de doelgroep van de 14-tot-20-jarigen, maar de informatie wordt geïntegreerd in de website van VIVO. Daar worden alle beroepen beschreven, zijn er getuigenissen en wordt de link gelegd met de onderwijskiezers die aangeven hoe iemand tot dit beroep kan worden opgeleid. In dat luik zit ook samenwerking met andere sectoren. Tijdens werkgroepvergaderingen wordt nagegaan hoe de sector de beroepsoriëntering goed kan aanpakken. De studie- en informatiedagen zijn een kanaal, maar er is nog verbetering mogelijk.

Tweede prioriteit is het inzetten op een optimale overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. VIVO zet onder andere in op persoonsvorming in het secundair onderwijs en het tot een goed einde brengen van stages. In de gezinszorg bijvoorbeeld, is een stage niet eenvoudig. Er is een stagematchingsysteem opgezet waarin de diensten met onderwijs in contact worden gebracht. Ook het duaal matchen gebeurt via een stagematchingsysteem.

VIVO besteedt ook veel tijd aan alles wat gebeurt vanuit AHOVOKS, zoals de uitrol van de nieuwe onderwijsmatrix en het opmaken en bijsturen van beroepskwalificatiedossiers. VIVO is daar de intermediair tussen het onderwijs en de subsectoren.

VIVO probeert in de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt ook leerkrachten te ondersteunen door hen informatie te bezorgen en studiedagen te organiseren.

Levenslang leren en werkbaar werk

Werkbaar werk is sinds een aantal jaren in de convenants geslopen en kreeg een prominente plaats. In het begin is er een studie gemaakt over de voornaamste behoeften in de sector. De resultaten daarvan zijn samengebracht op de website Waardevol Werk, waar zowel werknemers, leidinggevenden als organisaties terechtkunnen.

In deze convenant wordt vooral ingezet op extra vormingen met betrekking tot dit thema, onder meer via webinars. VIVO ondersteunt ook een ESF-project inzake dienstenchequewerknemers. Het is promotor van een luik waarin met de sociale partners een lerend netwerk wordt opgezet voor een visieontwikkeling op werkbaar werk in die sector. Onder het paritair comité 318 voor de gezinszorg vallen heel wat dienstenchequewerknemers.

Dit zijn enkele voorbeelden, want er zijn nog andere acties.

In het nieuwe convenant wordt veel nadruk gelegd op het stimuleren van de leercultuur en leergoesting in de sector. Er is een website met allerlei lessen voor werkgevers en werknemers over hoe het best wordt omgegaan met opleidingsplannen, consultaties en leervormen. Er zijn ook acties ten aanzien van hr-diensten en vakbonden.

Ten aanzien van de vakbonden gaat het dan voornamelijk over hoe ervoor kan worden gezorgd dat vakbondsafgevaardigden actiever aan de slag gaan met het stimuleren van de leergoesting van werknemers. Vlaanderen scoort niet zo goed op het vlak van participatie van werknemers aan opleidingen, omdat werknemers vaak de zin van vorming niet inzien.

Een derde prioriteit binnen dit thema betreft digitalisering en competentieprognose. Er wordt bekeken hoe de digitale ongeletterdheid aangepakt kan worden via vorming, maar ook via een coach op de werkvloer.

Wat betreft de competentieprognose wordt niet ingegaan op de mogelijkheid om deel te nemen aan het ESF-project omdat de sectoren zo divers zijn. Maar er wordt met een aantal sectoren aan de slag gegaan om een vorm van prognose te ontwikkelen.

Een volgende prioriteit is inzetten op de zijinstroom. Zoals al vermeld, is de instroom een groot probleem. Er zijn zowel op Vlaams niveau (VIA6) als op federaal niveau mogelijkheden om mensen uit andere sectoren de kans te geven om, al dan niet met behoud van loon, studies aan te vatten voor knelpuntberoepen in de zorgsector. VIVO wil ook met andere sectoren samenwerken, bijvoorbeeld met de uitzendsector, maar dat moet nog worden geconcretiseerd. Er wordt ook verder gekeken dan enkel de ingeschreven werkzoekenden bij VDAB omdat het potentieel onder de niet-beroepsactieven veel groter is. Er wordt nagedacht over hoe bijvoorbeeld thuiswerkende vrouwen met een migratieachtergrond kunnen worden bereikt. VIVO wil van de zorg- en welzijnssector een soort merk maken, naar analogie met STEM.

De laatste prioriteit binnen dit thema is inzetten op doorstroom in de social profit. Zo krijgen mensen die al in de social profit werken de kans om door te stromen naar een hoger niveau. Er lopen op dat vlak al heel wat projecten, die onder andere via de Sociale Maribel worden ondersteund.

Addendum duaal leren

De andere sprekers gingen al in op duaal leren. Voor VIVO is de essentie van het addendum duaal leren dat de kwantiteit van werkplekken kan worden ondersteund. Dat is niet evident, zeker in tijden van corona. Voorts is het de bedoeling om te werken aan de kwaliteit van de werkplekken, waarbij vooral de mentoren ondersteund worden via bedrijfsbezoeken en onlinecontacten.

VIVO had al een rechtstreekse lijn met het departement Onderwijs. Het gaat daarbij om 2400 erkenningen van werkgevers. Het is bijna onhaalbaar om met zeven consulenten in te zetten op bedrijfsbezoeken. Dat zal in de toekomst wel meer

kunnen gebeuren omdat er een extra aanwerving is gebeurd. Het blijft echter belangrijk om in te gaan op signalen die vanuit het onderwijs komen.

In het addendum is er vooral aandacht voor duaal leren in het volwassenenonderwijs. Duaal leren in het hoger onderwijs ligt moeilijk voor VIVO. Het uitbreiden naar vooral betalende trajecten met Overeenkomsten Alternerende Opleidingen is niet evident in een sector die gesubsidieerd is. Vaak zijn niet-betalende stagetrajecten al aanwezig, bijvoorbeeld voor studenten Verpleegkunde.

Luc Van Waes toont ter illustratie nog een grafiek met de meest voorkomende opleidingen bij ingediende erkenningsaanvragen voor het sectoraal partnerschap. Daaruit blijkt dat de trajecten duaal leren voor kinderbegeleider en zorgkundigen het gros van de trajecten uitmaken. Maar ook in bijvoorbeeld groendiensten en grootkeukens van organisaties van de socialprofitsector werken er leerlingen.

Addendum non-discriminatie

Ook het addendum non-discriminatie kwam al uitgebreid aan bod in deze hoorzitting. Aanvankelijk leek het de bedoeling dat er – in deze drukke coronatijden – een verplichte nulmeting moest gebeuren en dat leverde heel wat kritiek op. Er is dan een bijstelling gekomen. In 2021 komt er een risicoanalyse en kunnen de lopende acties met betrekking tot diversiteit worden voortgezet. Begin 2022 kan er dan ingezet worden op de nulmeting, die wordt uitbesteed. Het is goed dat er daarvoor extra middelen worden uitgetrokken. VIVO zal zeker deelnemen aan de kick-off op 5 mei 2021, want er zijn wel nog vragen.

Zo vindt Luc Van Waes het niet realistisch dat er voor de nulmeting eenzelfde bedrag aan alle sectoren is toebedeeld. Tweehonderd tests per criterium (origine, leeftijd en handicap) en per paritair comité zouden in de social profit tot een enorm aantal tests leiden.

VIVO neemt al heel wat initiatieven inzake non-discriminatie en diversiteit. Zo is er een non-discriminatiecode, die door alle paritaire comités is aanvaard. Verder zijn er veel acties rond cultuursensitieve zorg, om ervoor te zorgen dat werknemers in die sector met een neutrale bril kunnen kijken naar mensen van eender welke origine of met eender welk kenmerk ook. Daartoe is de website Pigmentzorg ontwikkeld met tools voor hulpverleners.

Belangrijk is ook de e-learningtool Ziedet over cultuursensitieve zorg en discriminatie op de werkvloer. Oorspronkelijk werd die ontwikkeld voor de gezinszorg. Daar speelt de problematiek die al door de spreker van de dienstenchequesector werd aangehaald. De tool is heel succesvol en wordt ook naar het onderwijs uitgerold zodat leerkrachten die voor stagiairs kunnen gebruiken. VIVO kreeg voor Ziedet de ESF-ambassadeurprijs.

Dan zijn er specifieke acties met betrekking tot doelgroepen. Zo is er de actie Onbeperkt Talent voor het bevorderen van de instroom van personen met een arbeidsbeperking, in samenwerking met partners zoals GTB. Er is ook een actie voor het bevorderen van de instroom van personen met een migratieachtergrond. Tot 2019 werden er in het hele land socialprofitsalons georganiseerd, waarin mensen met een migratieachtergrond contacten konden leggen met opleidingsinstanties en werkgevers. Als gevolg van de coronapandemie is het momenteel onmogelijk om die te organiseren.

De laatste actie in dit thema is het verspreiden van maatregelen, methodieken en instrumenten naar klanten.

Randbemerkingen

Luc Van Waes sluit af met enkele bemerkingen. De timing voor de indiening – tussen eind juni en eind september 2020 – was erg krap voor een complexe sector als de social profit, vooral omdat het de bedoeling is kwaliteitsvol werk te leveren.

Er waren goede contacten, maar de werkwijze vanuit de administratie kwam soms betuttelend over omdat er weinig plaats is voor autonomie. De middelen zijn niet volledig dekkend en de sectoren willen zelf ook accenten kunnen leggen.

De extra steun op het vlak van duaal leren en non-discriminatie is wel erg welkom.

De nadruk op intersectorale samenwerking is positief, maar de sectoren zijn heel verschillend. VIVO werkt samen met de zeven paritaire comités en met de lokale besturen, waarin ook zorgverleners actief zijn. Verder lopen er projecten met INOM voor de metaalsector, Vorm DC, Travi voor de uitzendkrachten en de horecasector.

Samenwerken met andere sectoren, bijvoorbeeld de industrie of de bouwsector, is veel minder evident. Niettemin probeert VIVO tezamen te werken waar mogelijk. Het mag dus zeker een accent blijven, maar VIVO kan niet alles overnemen.

II. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst Van Allessia Claes

Allessia Claes vindt het belangrijk dat er in deze hoorzitting ingezoomd wordt op de specifieke sectoren en hoe de doelstellingen op sectorniveau worden bepaald en vertaald. Het lid was vooral geïnteresseerd in hoe elke sector naar de sectorconvenanten kijkt en welke accenten er worden gelegd. De sprekers hebben in een boeiende uiteenzetting duidelijk gemaakt welke kansen ze in de sectorconvenanten zien en waar de aandachts- en knelpunten liggen. Het lid heeft in het verleden als sectorconsulent bij Volta gewerkt, waardoor de opmerkingen over administratieve lasten haar bekend in de oren klinken.

De sectorconvenanten lopen twee jaar. Hoe kunnen de convenanten in de betrokken sectoren inspelen op de langetermijnvisie? Wat is de meerwaarde ervan?

Als gevolg van de coronacrisis zijn heel wat uitdagingen scherpgesteld, ook op het vlak van deelname aan opleidingen. Om de jobs van de toekomst in te vullen, moet worden ingezet op levenslang leren en het versterken van de competenties. Welke lessen worden op dat vlak uit de coronacrisis getrokken? Zal de leercultuur versterkt worden als gevolg van de crisis?

De sectorfondsen worden gestimuleerd om te evolueren naar loopbaan- en transitiefondsen. Hoe gaan de sectoren daarmee aan de slag?

Tussenkomst van Tom Ongena

Tom Ongena dankt de sprekers om inzicht te geven in hoe iets vrij abstracts concreet wordt gemaakt. De analyses waren open en eerlijk en het lid neemt de bemerkingen ter harte. Er zitten immers waardevolle opmerkingen in om na te denken over de toekomst van de sectorconvenanten. De administratieve rompslomp is een daarvan.

Met betrekking tot het antidiscriminatiebeleid heeft Peter Van de Veire verwezen naar het systeem van de mysterycalls dat de dienstenchequesector gebruikt. Hij wees erop dat er in die sector niet zozeer discriminatie is bij aanwerving maar

veeleer bij de gebruiker. In welke mate kan de sector de ervaringen met de mysterycalls delen met andere sectoren in het licht van intersectorale samenwerking?

Als gevolg van de coronacrisis zijn heel wat opleidingen gedigitaliseerd, maar dat is misschien niet zo evident voor huishoudhulpen. Het aantal opleidingen in de dienstenchequesector is in 2020 gehalveerd. Geldt dat ook voor digitale opleidingen? Is daar wel ruimte voor in de sector?

Geert Ramaekers had het over de problemen tussen Constructiv en VDAB. Het is goed dat er vooruitgang wordt geboekt. Tom Ongena informeert naar de laatste stand van zaken. Kan de spreker nog iets meer zeggen over die goede evolutie?

III. Antwoorden

Antwoorden van Geert Ramaekers (Constructiv)

Geert Ramaekers antwoordt met betrekking tot de langetermijnvisie dat het positief is dat er wordt gevraagd om met het sectorconvenant telkens vanuit een visie te starten. Tijdens de zomermaanden begint het schrijven aan het convenant. Op dat moment wordt bekeken wat de stand van zaken is en waar de sector naartoe wil. Die oefening gebeurt op regelmatige tijdstippen met de sociale partners, ook los van de sectorconvenanten.

Integratie van de aanpak is erg belangrijk. Sectorconsulenten maken maar een klein deel uit van de ploeg van medewerkers, maar er wordt geprobeerd om een goede wisselwerking te bereiken. Constructiv is voortdurend op de lange termijn bezig. Het werkt al twintig jaar met sectorconsulenten en kan daardoor extra accenten leggen. Het gaat als sectorfonds zelf in debat met de sociale partners en probeert een langetermijnvisie uit te werken die dan ingezet kan worden op kortetermijnacties.

Twee jaar is in een bepaald opzicht een voldoende lange periode. Als sectorfonds is Constrcuctiv gekoppeld aan het federale kader van de cao's, die ook om de twee jaar worden geschreven. Constructiv heeft het geluk dat het al bijna twintig jaar eenzelfde kader heeft, bijvoorbeeld op het vlak van vormingsbeleid. Binnen dat kader is er wel regelmatig verandering, waarbij wordt geprobeerd om in te spelen op nieuwigheden, bijvoorbeeld met de meester-mentoren. Voor duaal leren was het voor de sector maar een kleine stap om daarbij mentoren in te zetten.

In antwoord op de vraag van Allessia Claes over de evolutie naar een loopbaanen transitiefonds voelt de spreker nog niet veel enthousiasme bij de sociale partners om enkel daarop te focussen. Het sectorfonds biedt ondersteuning aan arbeiders en bedrijven op een heel breed scala, bijvoorbeeld ook inzake veiligheid. De coronapandemie heeft aangetoond hoezeer het nodig is om zeer wendbaar te zijn. Door de inspanningen van het sectorfonds is er bijvoorbeeld een sectorale gids geschreven om met de bouwsector verder te kunnen werken tijdens corona. De sociale partners kijken voor dergelijke zaken ook naar het sectorfonds. In de bouwsector zal de stap niet snel worden gezet om van een opleidingsfonds naar een loopbaan- en transitiefonds te gaan.

Bovendien is Constructiv geen opleidingsfonds zoals sommige andere fondsen, want het heeft geen enkele opleider in dienst. Het biedt ondersteuning aan bouwbedrijven die opleidingen moeten organiseren. Het probeert de hefbomen, zoals het Vlaams opleidingsverlof, te versterken met sectorale hefbomen, om een geïntegreerd beleid ten aanzien van bedrijven te kunnen aanbieden. Er wordt zeker en vast gekeken naar de noden die er zijn op het vlak van transities binnen en tussen de sectoren, maar dat is maar een klein onderdeel. Geert Ramaekers hoort de

minister dan ook niet graag zeggen dat de vormingsfondsen moeten evolueren naar loopbaan- en transitiefondsen. Constructiv is daarmee bezig, maar het is maar een van de opdrachten.

Welke lessen zijn er te trekken uit de coronacrisis op het vlak van levenslang leren? Het grote pijnpunt is dat iemand nog altijd niet kan leren metselen via de computer. Dergelijke zaken moeten effectief op de werkvloer of in een opleidingscentrum worden aangeleerd. De spreker gelooft al heel lang in werkplekleren. Tijdens de coronacrisis is Constructiv niettemin gestart met een proefproject dat tot 30 juni 2020 loopt. Daarin wordt bekeken welke e-learingcursussen er mogelijk zijn, welke digitale opleidingen er kunnen worden aangeboden en hoe die zo goed mogelijk in de markt kunnen worden gezet. De arbeiders zijn er niet vertrouwd mee om elke dag met een laptop te werken. In het proefproject is er de expliciete verplichting voor werkgevers om ervoor te zorgen dat werknemers het geschikte materiaal hebben om de opleiding te volgen. De eerste sessies waren zeer positief en de spreker hoopt op het einde een goede evaluatie te kunnen maken, zodat dit vanaf volgend schooljaar in de ondersteuning kan worden opgenomen.

Tom Ongena verwees naar de vraag die al in de commissie werd gesteld over het feit dat Constructiv geen toegang meer heeft tot Mijn Loopbaan voor Partners (*Vragen om uitleg* Vl.Parl. 2020-21, nr. 2259). Geert Ramaekers wijst erop dat ze steeds met VDAB in gesprek zijn gebleven. In het verleden zat Constructiv in een partnerschap met VDAB en voerde het heel concrete opdrachten uit. In de voorbije periode en met het nieuwe managementplan heeft VDAB zijn taken en opdrachten herschikt en doet de dienst geen beroep meer op Constructiv, terwijl het nog wel heel sterk wil wegen op de instroom richting bouwsector. Er wordt nu bekeken op welke manier de toegang toch mogelijk is zonder dat dit noodzakelijk gekoppeld is aan een tender, een overheidsopdracht of een financiële stroom. VDAB heeft in het nieuwe managementplan andere pistes naar voren geschoven. Er wordt gewerkt aan een nieuwe consensustekst waarbij wordt bekeken op welke manier Constructiv op de vacaturegerichte werking van VDAB kan inspelen. De bouwsector is nog altijd een groeisector en er staan nog heel veel vacatures open. De spreker hoopt dat er goed kan worden samengewerkt om de profielen waar nood aan is, zo goed mogelijk in te vullen. Er is vooruitgang, maar het loopt soms traag.

Antwoorden van Peter Van de Veire (Vorm DC)

Peter Van de Veire vindt het heel moeilijk om uit de coronacrisis lessen te trekken met betrekking tot opleidingen. Een poetshulp kan geen ramen leren poetsen achter een computerscherm bijvoorbeeld.

Digitale opleidingen moeten voldoen aan bepaalde criteria die door de minister werden opgelijst. Een daarvan is inderdaad dat er materiaal, zoals een laptop, beschikbaar moet zijn. De voorwaarden zijn duidelijk, maar onder de sociale partners is er geen consensus om zelfs maar te starten met een proefproject om te bekijken wat de mogelijkheden van onlineleren binnen de sector zijn. De spreker heeft er begrip voor dat poetsen niet online kan worden aangeleerd, maar er zijn ook opleidingen die gaan over communicatie met de klant. Dat kan wel perfect online worden georganiseerd. Een ander voorbeeld zijn de opleidingen over werkorganisatie. Er is over dit onderwerp al heel veel gedebatteerd, maar momenteel lijkt de tijd nog niet rijp. Peter Van de Veire hoopt er toch op een bepaald moment mee te kunnen starten.

Mycadis heeft de testen met betrekking tot non-discriminatie uitgevoerd. De spreker is zeker bereid om de ervaringen te delen die relevant zijn voor andere sectoren. Naast de intersectorale adviseurs hebben de sectoren ook een netwerk, dat om de twee maanden samenkomt en waar dergelijke agendapunten kunnen worden besproken.

Wat betreft de evolutie naar een loopbaan- en transitiefonds heeft Peter Van de Veire eerder een visietekst geschreven voor de sociale partners. De vlag van het vormingsfonds dekt de lading niet meer. Vorm DC doet niet enkel aan vorming, maar werkt aan heel veel projecten. Het creëert tools en werkt blauwdrukken uit over waar het naartoe moet met de sector. Vorm DC bemant bijvoorbeeld ook het werkbaarheidsfonds van de sector. Het is niet langer louter een vormingsfonds. Er werd al eens naar de voedingssector gekeken om na te gaan wat de mogelijkheden op termijn zijn. Maar dat is een werk van lange adem.

Antwoorden van Luc Van Waes (VIVO)

Luc Van Waes is zeker vragende partij voor een langere termijn voor de convenanten. Er gaat bijna een jaar voorbereiding vooraf aan een nieuw convenant en dan is de cyclus van twee jaar wel heel kort. De sociale partners in de socialprofitsector tekenen niet om de twee jaar een sociaal akkoord, maar sluiten wel een VIA af om de vijf jaar. Daar moet de oefening dan deels worden overgedaan omdat die thema's daarbij ook aan bod komen. Twee jaar is wel een goed evaluatiemoment om tussentijds te kunnen bijsturen, bijvoorbeeld via de addenda.

2021 wordt nog niet het topjaar van het leren. Als gevolg van corona is er heel veel geswitcht moeten worden naar online leren. In de sector van de social profit kan dat wel in belangrijke mate. VIVO is heel veel bezig met soft skills, communicatie en organisatie. De meeste technische opleidingen worden niet door het vormingsfonds gegeven, maar gebeuren vaak op de werkvloer. Het afgelopen jaar was er een daling met 10 procent op het vlak van deelname aan vormingen van VIVO, maar dat is niet echt een sterke daling in deze context. De spreker vraagt zich wel af op welke manier de effecten van een onlineopleiding kunnen worden gemeten. E-learning-trajecten worden vaak in korte vorm aangeboden en dan heeft VIVO veel minder impact op de omkadering door de werkgever. Bij een driedaagse fysieke opleiding is dat anders. Het meten van de effecten is nog een belangrijk actiepunt voor de vormingsprofessionals.

Voor de evolutie naar een loopbaan- en transitiefonds voelt ook Luc Van Waes nog weinig enthousiasme in de sector. Het begrip is ook nog niet echt gedefinieerd. Er zijn heel wat spelers, zoals de werkgeversfederaties Zorgnet-Icuro en Verso, die ook een belangrijke rol willen spelen. Ze willen daarover mee kunnen nadenken en zien het niet noodzakelijk als de hoofdopdracht van VIVO. De eerste vraag is wat de definitie van een loopbaan- en transitiefonds precies is. Luc Van Waes zal met nieuwsgierigheid naar de ervaringen in de andere sectoren kijken en zal geleidelijk bij de sociale partners aanbrengen wat hun overkoepelende rol kan zijn.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Kurt VANRYCKEGHEM,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

AHOVOKS	Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CEVORA	Centrum voor Vorming van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden
ESF	Europees Sociaal Fonds
EWI	Economie, Wetenschap en Innovatie
FeBi vzw	overkoepelende organisatie van Federale & Brusselse Maribel- en Vormingsfondsen binnen de private non-profitsector
FOD	Federale Overheidsdienst
GTB	gespecialiseerde trajectbegeleiding
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid van de KU Leuven (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving)
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
InnoVET	innovatieve opleidingen in Vocational Education and Training
INOM	Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid
kmo	kleine of middelgrote onderneming
RESOC	regionaal sociaal-economisch overlegcomité
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
SWOT	strengths, weaknesses, opportunities, threats
Travi	Training voor interims (vormingsfonds voor uitzendkrachten)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Verso	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIA	Vlaams intersectoraal akkoord
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social profit
VLAIO	Agentschap Innoveren en Ondernemen
Volta	Kruispunt voor Techniek (paritaire sectororganisatie)
Vorm DC	Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques
vte	voltijdsequivalent
vzw	vereniging zonder winstoogmerk
WSE	Werk en Sociale Economie