



# JAARRAPPORT 2004

## SECTORCONVENANTS



Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Administratie Werkgelegenheid afdeling Tewerkstelling  
cel Migratie



# INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>1. WERKING VAN DE CONVENANTS</b>	<b>7</b>
1.1 Achtergrond	7
1.2 Werking 2003-2004	7
1.2.1 Evolutie van het aantal sectorconvenants	7
1.2.2 Werkzaamheden administratie	10
1.2.3 De netwerken van de SERV	10
1.2.4 Evaluatie door de sectoren	10
<b>2. EVALUATIE VAN DE SECTORCONVENANTS</b>	<b>15</b>
2.1 Diversiteit	16
2.1.1 Toeleiding, screening en opleiding van kansengroepen	16
2.1.2 Diversiteit in de onderneming en de sector	19
2.1.3 Diversiteit in de eigen paritaire instellingen	20
2.1.4 De non-discriminatiecode	20
2.1.5 De afstemming met de subregionale arbeidsmarkt	21
2.2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	21
2.2.1 Herwaardering van het technisch en het beroepsonderwijs	21
2.2.2 Samenwerking met het onderwijs	22
2.2.3 Stages en werkervaringsplaatsen	23
2.2.4 Beroepsprofielen	24
2.2.5 Regionale Technologie Centra (RTC's)	24
2.2.6 Modulair onderwijs	24

2.3	Levenslang Leren	25
2.3.1	Toename van opleiding in bedrijven en bereik van niet-vormingsbedrijven	25
2.3.2	Kwaliteit van de opleiding	25
2.3.3	Bereik kansengroepen in opleiding	26
2.3.4	Loopbaanbegeleiding en competentiecentra	26
2.3.5	COBRA	27
2.3.6	Certificering en EVC	27
2.3.7	CT-basisvaardigheden	28
2.3.8	Opleidingscheques en ESF-Hefboomkrediet	28
2.3.9	VIZO en SYNTRA	28
2.4	Mobiliteit in en uit de arbeidsmarkt	29
2.4.1	Woon-werkverkeer	29
2.4.2	Herstructurering	30
<b>3.</b>	<b>AANDACHTSPUNTEN VOOR EEN TOEKOMSTIGE BIJSTURING VAN HET INSTRUMENT</b>	<b>31</b>
3.1	Aankaarten van knelpunten op verschillende beleidsniveaus en overleg	31
3.2	Gegevens op maat van de sector	31
3.3	De samenwerking met de VDAB	32
3.4	De samenwerking met onderwijs	32
3.5	Administratieve procedures	33
<b>4.</b>	<b>SAMENVATTEND OVERZICHT VAN DE AANDACHTSPUNTEN</b>	<b>35</b>
	<b>BIJLAGEN</b>	<b>37</b>
	Bijlage 1: Wijzigingen aan het modelconvenant en –actieplan goedgekeurd op vesoc in 2004	37
	Bijlage 2: Overzicht afgesloten sectorconvenants + duurtijd convenants	39
	Bijlage 3: Lijst van de afkortingen	41

# INLEIDING

Het modelconvenant in het kader van de werkgelegenheidsakkoorden 2001-2002 en 2003-2004 bepaalt dat de administratie Werkgelegenheid een jaarrapport opmaakt over de werking van de sectorconvenants ter bespreking in VESOC. Het jaarrapport 2003 besprak de engagementen van iets meer dan de helft van de sectoren<sup>1</sup>.

Intussen beëindigden de meeste sectoren hun tweede werkingsjaar en werden met een aantal nieuwe sectoren convenants afgesloten. In dit jaarrapport vindt u een bespreking van de realisaties van het eerste werkingsjaar van alle sectoren (21 in totaal) en de realisaties van het tweede werkingsjaar van de sectoren waarvoor dit tweede jaar reeds werd geëvalueerd (ongeveer de helft van de sectoren). De analyse gaat tot de toestand in juli 2004.

Dit jaarrapport gaat in op volgende items:

1. Hoe verloopt de werking van de sectorconvenants?
2. Wat zijn de realisaties van het eerste en het tweede werkingsjaar van de sectorconvenants, in vergelijking met de aangegane engagementen?
3. Aandachtspunten m.b.t. een eventuele bijsturing van het instrument.

In tegenstelling tot het eerste jaarrapport ligt de klemtoon nu meer op de realisaties. In het eerste deel vindt u een korte stand van zaken van de werking van de sectorconvenants. Daarnaast gaan we in dit deel in op de vraag hoe de sectoren zelf staan tegenover het instrument van de sectorconvenants, aan de hand van de resultaten van een bevraging bij de sectoren. Deel twee omvat de inhoudelijke evaluatie van de sectorconvenants, waarbij de klemtoon op de realisaties van de sectoren ligt. We geven een overzicht per thematisch luik van het convenant: diversiteit, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en mobiliteit in en uit de arbeidsmarkt. Deel drie bevat een reeks van aandachtspunten die kunnen leiden tot een eventuele bijsturing van de convenants.

<sup>1</sup> Dit rapport is beschikbaar op de site van de administratie:  
[http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/sectoren\\_beleidsdocumenten.htm](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/sectoren_beleidsdocumenten.htm).



# WERKING VAN DE CONVENANTS

## 1

### 1.1 Achtergrond

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 is de basis voor het instrument van de sectorconvenants. Daarin nam de Vlaamse Regering de beleids optie om de sectoren met flankerende maatregelen te ondersteunen. Zo kan ze in haar beleid rekening houden met de eigenheid van elke sector.

De convenants hebben tot doel de structurele samenwerking tussen de Vlaamse Regering en de sectoren op te bouwen, te versterken en uit te breiden, bestaande initiatieven in verschillende beleidsdomeinen te integreren en sectorale knelpunten op de arbeidsmarkt te bestrijden. De aangegane engagementen situeren zich in verschillende domeinen, meer bepaald diversiteit, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en mobiliteit in en uit de arbeidsmarkt.

Het modelconvenant is geen statisch gegeven. Tijdens de afgelopen twee jaar zijn bepaalde engagementen gewijzigd of bijgestuurd; nieuwe beleidsitems zijn ingevoerd of andere accenten zijn gelegd. Deze wijzigingen kwamen steeds aan bod in het VESOC-overleg.<sup>2</sup>

Het instrument sectorconvenants zal ingezet worden in functie van de beleidsprioriteiten van de Vlaamse Regering.<sup>3</sup>

### 1.2 Werking 2003-2004

#### 1.2.1 Evolutie van het aantal sectorconvenants

Eind 2002 had de Vlaamse Regering met 21 sectoren een sectorconvenant afgesloten voor een duur van twee jaar.

In de loop van 2003 stond een evaluatie van het eerste werkingsjaar van die sectoren op het programma. De Vlaamse Regering sloot ook een nieuwe convenant af met de sector van de kappers en de schoonheidszorgen.

In 2004 lag de nadruk op de evaluatie van het tweede werkingsjaar en de hernieuwing van bestaande convenants, in het kader van het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004. Een over-

gangspassus in de tekst zorgt ervoor dat de bestaande convenants kunnen worden aangepast aan de accenten binnen het federale en Vlaamse werkgelegenheidsoverleg.<sup>4</sup>

Daarnaast sloot de Vlaamse Regering met vier sectoren voor het eerst een convenant af: de sector internationale handel, het gemakelijkheidsbedrijf, de lokale besturen en de sector toerisme. Dat maakt dat er eind december 2004 convenants bestaan tussen de Vlaamse Regering en 25 sectoren (zie tabel 1).

Voor de uitvoering van de convenants werden in totaal 94,5 VTE sectorconsulenten toegevoegd aan 25 sectoren. De sectoren ontvangen van de Vlaamse overheid maximaal 4.837.500 euro voor het inzetten van die consulenten (51.000 euro per consulent).

Tabel 1: Overzicht van de evolutie sectorconvenants			
Sector	2002	2003	2004
1. Aanvullend Paritair Comité van de Bedienden PC 218	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
2. Uitzendsector PC 322	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
3. Metaal / bedienden PC 209	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
4. Autosector en aanverwante sectoren PC 112, PSC 149.02 en PSC 149.04	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant *
5. Voedingsnijverheid PC 118 en PC 220	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
6. Houtsector PC 126, PSC 125.01, PSC 125.02 en PSC 125.03	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
7. Metaal / arbeiders PC 111	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
8. Goederenvervoer PC 140, PSC 140.04 en PSC 140.09	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
9. Social profit PSC's 305.01; 305.02 en de PC's 319; 318; 329; 327 en openbare social profitsector	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
10. Elektriciens PC 149.01	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkingsjaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*



Tabel 1: Overzicht van de evolutie sectorconvenants (vervolg)

Sector	2002	2003	2004
11. Grafische sector PC 130	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
12. Montage PC 111.3	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
13. Textiel PC 120 en PC 214	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant
14. Vlaamse kusthavens PSC 301.04 PSC 301.05 en PSC 301.06	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
15. Groensectoren PC 132 PC 144 en PC 145	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
16. Bezoldigd personenver- voer PC 140.01 140.02 140.03	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
17. Horecasector PC 302	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
18. Binnenscheepvaart PC 139	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
19. Scheikunde PC 116 en PC 207	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
20. Bouw PC 124	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant + hernieuwing van het convenant*
21. Visserijsector PC 143	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant	Evaluatie tweede werkings- jaar sectorconvenant <b>Geen hernieuwing van het convenant.*</b>
22. Kappers en schoonheids- zorgen PC 314	–	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)	Evaluatie eerste werkingsjaar sectorconvenant*
23. Internationale Handel PC 226	–	–	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)*
24. Lokale besturen	–	–	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)*
25. Artistieke sector PC 304	–	–	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)*
26. Toerisme	–	–	Afsluiten protocol (voor 2 jaar)*

\*: niet betrokken in deze evaluatie

Een meer gedetailleerd overzicht met de looptijden van de convenants is terug te vinden in bijlage 2.

Een exact cijfer inzake het bereik van de sectorconvenants naar aantal werknemers is niet voorhanden wegens een gebrek aan arbeidsmarktgegevens per Paritair Comité.

Uitgaande van de actuele 25 sectorconvenants ramen we het bereik van de sectorconvenants op 60% à 70% van alle Vlaamse werknemers in de privé-sector.<sup>5</sup>

Een aantal belangrijke sectoren ontbreekt nog steeds in het lijstje van de convenants:

- De sector van de verzekeringen en de banken (eerste contacten zijn reeds gelegd);
- De distributiesector;
- De sector van de schoonmaak;
- De sector van de wasserijen.

### 1.2.2 Werkzaamheden administratie

De administratie Werkgelegenheid staat in voor de evaluatie, de hernieuwing en het afsluiten van nieuwe convenants in het kader van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004.

Daarnaast organiseerde zij in de periode september 2003 – augustus 2004 een hele reeks activiteiten:

- twee infosessies voor de sectoren over belangrijke beleidsmaatregelen: de bedrijfsvervoerscheques, de mobiliteitsmaatregelen, het plan geleterdheid, DIVA, modularisering van opleidingen, de virtuele leerwinkel,...;
- specifieke overlegondes inzake arbeidskaarten (AW, VDAB, de betrokken sector en het kabinet);
- een initiatief tot structurele en individuele samenwerking met de sectoraccounts van de VDAB;
- een werkgroep ‘ICT-basisvaardigheden’(AW, kabinet, VDAB en de sectoren die rond dit thema werken);
- een werkgroep rond sectorale arbeidsmarktgegevens (AW, VDAB, Steunpunt WAV);
- netwerking tussen de diverse overheidsinstanties die betrokken zijn bij de sectorconvenants.

### 1.2.3 Netwerken van de SERV

De netwerken werden opgestart in oktober 2002 ter opvolging van de convenants en ter ondersteuning van de sectorconsulenten. Deze netwerken, gebouwd rond de algemene thema's “aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt”, “diversiteit & kansengroepen” en “leven lang leren”, worden gecoördineerd en begeleid door de SERV. Sinds mei 2004 is er op de SERV een medewerker aan de slag voor de verdere uitbouw van de netwerken.

Een netwerk is een ontmoetingsplaats en een werkinstrument voor de sectorconsulenten met als doel:

- praktijkervaring uitwisselen;
- informatie doorgeven (tussen sectoren onderling, tussen sectoren en overheid, tussen beleidsdomeinen en werkerreinen zoals onderwijs, subregionaal overleg, etc.);
- kennisvragen behandelen;

- discussies voeren met experts en onderzoekers;
- consultants samenbrengen als gebruikersgroep i.v.m. administratieve vereenvoudiging en duidelijkheid van bepaalde beleidsmaatregelen (ESF);
- nieuwe ideeën en projecten ontwikkelen.

De netwerken bestaan in principe uit één sectorconsulent per sector, maar afhankelijk van de behandelde thema's kunnen meerdere sectorconsulenten per sector het netwerk bijwonen. Ook vertegenwoordigers van de administratie Werkgelegenheid (drie netwerken), het departement Onderwijs (leven lang leren en onderwijs – arbeidsmarkt), het VIZO (onderwijs – arbeidsmarkt) en de VDAB (leven lang leren) maken deel uit van de netwerken. Elk netwerk bestaat bijgevolg uit een 30-tal deelnemers. Tijdens de voorbije netwerkbijeenkomsten waren er gemiddeld 15 à 20 deelnemers aanwezig.

Het **netwerk “Diversiteit & kansengroepen”** behandelde volgende thema's:

- uitwisseling stand van zaken diversiteitsprojecten en –plannen;
- toelichting bij (het gebruik van) de Family Business Audit;
- voorstelling van Jobkanaal, van Jobcoaching en het Vrouwen & Arbeidsmarkt Participatie project (V&AMP);
- rapportering stand van zaken hervorming STC's en bespreking samenwerking met STC's (met voorstelling van enkele gezamenlijke projecten);
- overleg over checklist mogelijke diversiteitsacties.

Dit netwerk kwam driemaal bijeen. Samen met de administratie Werkgelegenheid werd ook een “Dag van de diversiteitsconsulent” georganiseerd op 20 april 2004 (met zo'n 100 deelnemers: sectorconsulenten, vakbondsconsulenten, jobcoaches, ...).

De thema's van de twee ontmoetingen in het **netwerk “Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt”** waren:

- startbanen;
- ESF: additionaliteit, nieuwe oproep en financiële toelichting;
- meten van competenties (met voorstelling instrument ter zake);
- voorstelling onderwijsproject VIVES en oproep tot samenwerking.

In het **netwerk “Leven lang leren”** kwamen volgende thema's aan bod:

- toelichting Investors in People;
- ESF – voorstelling oproep Zwaartepunt 4.

Dit netwerk vergaderde driemaal.

Sommige sectorconsulenten organiseerden ook zelf enkele bijeenkomsten rond concrete vormen van samenwerking.

#### 1.2.4. Evaluatie door de sectoren

De administratie Werkgelegenheid en de SERV organiseerden in de loop van 2004 een schriftelijke enquête met als doel na te gaan wat de sectoren zelf vinden van de werking van de sectorconvenants. Ongeveer 71 % van de sectoren vulde de enquête in (15 van de 21).

Volgende items stonden centraal in de bevraging:

1. de infosessies;

2. de evaluatievergaderingen;
3. het opvolgingsrapport;
4. de netwerken van de SERV.

#### 1.2.4.1. De infosessies

Zowel inhoudelijk als organisatorisch scoren de infosessies bij de sectoren zeer hoog:

- inhoud infosessies: 87 % van de sectoren antwoordt “goed”;
- infosessies organisatorisch: 93 % van de sectoren antwoordt “goed” tot “uitstekend”.

De sectoren zeggen vooral dat de gegeven info handig is en inspeelt op de actuele beleidsontwikkelingen. Vooral de sectoren die voor het eerst een convenant met de Vlaamse Regering afsloten, geven aan dat de gegeven informatie voor hen van praktisch belang is.

Een beperkt aantal sectoren (3) vraagt om rekening te houden met volgende opmerkingen:

- nieuwe info moet sneller beschikbaar zijn;
- vermijden van discussies over zaken die nog niet geregeld zijn.

De frequentie van de infosessies scoort ook hoog (86 % zegt “goed” tot “uitstekend”).

Er is een groep van sectoren die duidelijk wil dat er meer infosessies worden georganiseerd. Daarnaast vindt één sector die dat de frequentie van de infosessies te hoog ligt. Volgens deze sector zou een deel van de info ook schriftelijk kunnen.

#### 1.2.4.2. De evaluatievergaderingen

80 % van de sectoren vindt de evaluatievergaderingen inhoudelijk “goed”. De sectoren kunnen op een informele wijze toelichting geven over het gevoerde beleid. De opmerkingen en de knelpunten binnen de sector worden doorgegeven aan alle betrokken overheidspartijen (de administraties Werkgelegenheid en Economie, de kabinetten, de SERV, de VDAB, Syntra en VIZO). Hierdoor ontstaat er een dialoog tussen de sectoren en de beleidsactoren. Een aantal sectoren (3) signaleert dat er door de overheid soms te weinig gevolg wordt gegeven aan de suggesties en opmerkingen uit de evaluatievergaderingen. Zij vragen tevens de aanwezigheid van alle betrokken partijen bij de evaluatie van het convenant.

Op organisatorisch vlak zijn de sectoren uitermate tevreden over de evaluatievergaderingen (93 % zegt “goed” tot “uitstekend”).

86 % van de sectoren zegt dat de frequentie van de evaluatievergaderingen “goed” tot “uitstekend” is. Een aantal sectoren (2) formuleert de opmerking dat ze een tussentijdse evaluatie wil zodat een bijsturing van de actiepunten mogelijk is.

#### 1.2.4.3. Het opvolgingsrapport

Het opvolgingsrapport wordt door de meerderheid van de sectoren goed bevonden (73 % zegt “goed” tot “uitstekend”). Ondanks deze goede score formuleert een aantal sectoren enkele opmerkingen:

- het invullen van de cijfergegevens is niet altijd mogelijk omdat ze niet beschikbaar zijn;
- het is voor sommige sectoren moeilijk om een onderscheid te maken tussen de algemene

- engagementen en de actiepunten;
- door de vorm (tabel) is het niet makkelijk om een kwalitatieve beschrijving te geven.

#### 1.2.4.4. Netwerken van de SERV

De netwerken krijgen in het algemeen een positieve evaluatie op de drie bevraagde items m.n. inhoud, organisatie/logistiek en frequentie.

Het netwerk diversiteit wordt door bijna twee derde van de sectoren als “goed” ervaren. Wie de werking als “minder goed” beschouwt, geeft volgende opmerkingen: te weinig interactie en ervaringsuitwisseling, informatie is achterhaald of gekend, agenda te weinig gestoffeerd. Op de andere vlakken is de evaluatie bijna unaniem positief.

Het netwerk aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt wordt door meer dan de helft van de sectoren als “positief” ervaren. Eén vierde geeft “geen antwoord” op deze vraag, wat er op wijst dat de werking minder gekend is.) De sectorconsulenten ervaren dezelfde knelpunten: te weinig interactief en gebrek aan ervaringsuitwisseling, te weinig opvolging en samenhang tussen de bijeenkomsten, gebrekkige aanpak van knelpunten. De frequentie van het netwerk mag omhoog.

Het netwerk levenslang leren wordt door drie vierde van de sectorconsulenten als positief ervaren. Ook hier zijn er gelijkaardige opmerkingen als bij de andere netwerken: te veel ex cathedra informatie, te weinig interactie en overleg, laattijdige informatie, te weinig netwerking. Voor enkelen mag de frequentie omhoog.

Verskillende voorstellen kwamen aan de oppervlakte: meer netwerking met STC- projectontwikkelaars, meer externe sprekers en meer diverse thema’s op de agenda plaatsen, knelpunten in samenwerking met derden aanpakken, meer betrekken van andere institutionele partners, nieuwe methodieken aanreiken, concretiseren van de doelstellingen van het beleid (én van de netwerken).

2 De laatste versie van het modelconvenant en het actieplan bevindt zich eveneens op de website van de administratie Werkgelegenheid. Bijlage 1 bij dit jaarrapport geeft een overzicht van de goedgekeurde wijzigingen in 2004.

3 Beleidsnota 2004-2009 Werk.

4 “Met het oog op de concretisering van de mogelijke maatregelen genomen in het kader van het Federale en Vlaamse werkgelegenheidsoverleg kunnen in dit protocol gedurende de looptijd nieuwe accenten worden aangebracht. Tevens zal worden overlegd over de typische sectorale invulling inzake premies voor knelpuntberoepen en de intensifiëring van de opleidingsinspanning ten uitvoering van de beslissingen die werd genomen tijdens de ondernemingsconferentie/werkgelegenheidsconferentie. Deze nieuwe accenten kunnen slechts worden opgenomen na overleg tussen de ondertekenaars van dit protocol”.

5 De meeste gegevens zijn beschikbaar per NACE-code en corresponderen dikwijls niet met de sector. Bepaalde NACE-codes zijn zeer ruim en laten niet toe het aandeel van sectoren/ subsectoren af te bakenen bvb. vervoer en verhuisdiensten. In de toekomst zou dit kunnen op basis van de DIMONA-gegevens van de RSZ. Hier zou een veld voor codering Paritair Comité worden voorzien. Bovenstaande raming houdt enkel rekening met de werknemers uit de privé-sector en is gebaseerd op gegevens van de RSZ en de nota aan de VESOC-werkgroep: “Voorstel m.b.t. de verdeling van de sectorconsulenten in het kader van de sectorconvenants” (VESOC-WG/D-02/05).

1 WERKING VAN DE CONVENANTS

# EVALUATIE VAN DE SECTORCONVENANTS

## 2

De hiernavolgende evaluatie heeft betrekking op 21 sectoren die een convenant afsloten met de VR.<sup>6</sup> De evaluatie steunt op een vergelijking van de opvolgingsrapporten van de sectoren (wat realiseerden de sectoren rond de diverse items?) met de teksten van de convenants zelf (welke engagementen namen de sectoren?). De engagementen en de realisaties van de geëvalueerde sectoren in het eerste en tweede werkingsjaar zijn ook schematisch weergegeven in overzichten. Die gelden als bijlagen bij dit jaarrapport en staan op de website van de administratie Werkgelegenheid.<sup>7</sup>

De administratie is voor haar evaluatieopdracht vooral afhankelijk van de hoeveelheid en de kwaliteit van de informatie die de sectoren verstrekken in hun opvolgingsrapport op de jaarlijkse evaluatievergaderingen. Ook hier is er een grote diversiteit in de bijdragen van de sectoren. Het beleid vraagt dat de sectoren **meer aandacht zouden besteden aan hun rapportering** omdat ze de basis vormt voor de algemene beoordeling van het instrument sectorconvenants.

In het algemeen kunnen we stellen dat het instrument van de sectorconvenants ertoe heeft bijgedragen dat er een **versterkte en meer structurele samenwerking** tussen de Vlaamse Regering en de sectoren op gang is gekomen.

Uit de evaluaties blijkt dat de meeste sectoren voldoende inspanningen hebben geleverd om de vooropgestelde acties uit hun convenant uit te voeren. Indien bepaalde projecten niet zijn geslaagd, gaf de sector daar meestal een plausibele uitleg voor. Dit fenomeen doet zich vooral voor bij de kleinere sectoren die prioriteiten moeten leggen omwille van een nog niet zo goed uitgebouwde structuur. De veelheid aan thema's binnen het convenant zorgt ervoor dat bepaalde engagementen op de lange baan worden geschoven. Daartegenover staat dat de acties waarop de sector zich dan wel concentreert, goed zijn uitgewerkt. Bij een **her-nieuwing van de convenants** wordt hiermee steeds rekening gehouden en komen bepaalde engagementen opnieuw aan bod, al dan niet aangepast.

Enkele engagementen hebben weinig of geen concrete implicaties omdat het eigenlijk principeverklaringen zijn. Het is voldoende dat de sector en de Vlaamse Regering ze onderschrijven en zich eraan houden. De samenwerking in het kader van de sectorconvenants is een **groeiproces** en moet op langere termijn worden bekeken.

De inhoudelijke evaluatie volgt de structuur van de convenants en de vier hoofdthema's: diversiteit, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en mobiliteit (facultatief). Per hoofdstuk bespreken we de clausules of engagementen die standaard in de convenants zijn opgenomen. Centraal hierbij staan de realisaties tijdens het eerste en het tweede werkingsjaar van de sectoren in vergelijking tot de aangegane engagementen. Daarna volgt per clausule een korte evaluatie. De aangehaalde voorbeelden in het rapport zijn "good practices" binnen de sectoren. Indien er cijfergegevens voorhanden zijn, komen ze in het rapport aan bod.

Globaal gezien kunnen we stellen dat de engagementen en de activiteiten verschillen van sector tot sector:

- Alle sectoren zijn actief op het vlak van levenslang leren en de meesten (>90%) op het vlak van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Dit is niet zo verwonderlijk aangezien opleiding de kernactiviteit is van de opleidingsfondsen;
- De thema's woon-werkverkeer en diversiteit dringen veel moeizamer door in het werkveld van de sectoren. Ook hier zijn er relatief grote verschillen tussen de sectoren onderling: sommige sectoren zijn zeer actief en scoren sterk voor alle standaardclausules en anderen beperken zich tot bepaalde initiatieven;
- Enkele sectoren voeren acties uit op alle domeinen maar de meeste concentreren zich op bepaalde thema's.

## 2.1 Diversiteit

Diversiteit vormt geen gemakkelijk onderwerp voor de sectoren. De meeste sectoren zijn bereid tot het nemen van algemene engagementen op langere termijn, gekoppeld aan een aantal acties. Sommige sectoren zijn echte voorlopers: het goederenvervoer, de social profit en de uitzendsector voeren acties uit rond alle diversiteitsitems.

### 2.1.1 Toeleiding, screening en opleiding van kansengroepen

Alle sectoren nemen het standaardartikel over de **toeleiding, screening en opleiding van kansengroepen** op in hun convenant en koppelen daar meestal concrete acties aan. U vindt hier de belangrijkste acties.

#### 2.1.1.1. Opleidingen

Ongeveer de helft van de sectoren engageert zich in het convenant om een **bepaald aantal werknemers of werkzoekenden op te leiden, te screenen of toe te leiden** en dit in samenwerking met de VDAB. Het gaat hierbij vooral over **opleidingen voor werkzoekenden**, maar ook opleidingen voor werknemers.

Van alle diversiteitsitems is het organiseren van opleidingen voor werkzoekenden het meest concrete item. De convenants dragen ertoe bij dat de bestaande samenwerking met de VDAB is uitgebreid en versterkt en geven de directe aanzet voor nieuwe samenwerkingsverbanden.



Sommige sectoren schuiven streefcijfers m.b.t. opleiding naar voren, andere nemen wel initiatieven maar willen hieraan geen cijfers verbinden. Voor het werkingsjaar 2002 realiseerde o.a. de voedingssector een verdubbeling van het aantal opleidingen naar de werkzoekenden toe (199 werkzoekenden), CEVORA bereikte 1.884 werkzoekenden, de autosector en de aanverwante sectoren gaven 301 opleidingen aan werkzoekenden, de houtsector leidde 169 werkzoekenden op en bij de social profit hebben 5.300 werkzoekenden een vorming kunnen volgen.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen sectoren die al een traditie hebben inzake overleg met de Vlaamse overheid (12 sectoren van de 21) en diegenen die dat niet hebben. De sectoren met een sterke traditie van overleg leggen de samenwerking met de VDAB vast in afzonderlijke samenwerkingsovereenkomsten. De sectoren zonder overlegtraditie (nieuwe sectoren) bouwen een samenwerking uit.

De meeste sectoren hebben een CAO over opleiding van de risicogroepen waarbij een bepaald percentage van de financiële middelen (meestal 0,10 % van de loonmassa van de werknemers) naar de opleiding van risicogroepen gaat: voornamelijk werklozen, laaggeschoolden, werkzoekenden, oudere werknemers en ontslagen werknemers. De sectoren organiseren in dit kader een heleboel opleidingen, zowel voorwerknemers als voor werkzoekenden.

De meeste sectoren hebben weinig zicht op het profiel van hun risicogroepen en het totaalpakket van de opleidingen. De oorzaken hiervan zijn divers: opleidingen zijn niet eenvoudig toe te wijzen aan één bepaalde sector, meerdere overheidsinstanties zijn betrokken bij de organisatie van de opleidingen, de betrokken overheidsinstanties kunnen niet altijd volledige opleidingsgegevens registreren, sectoren registreren vaak zelf niet op een uniforme manier, gegevens over de kansengroepen ontbreken (voornamelijk om redenen van privacy).

### *2.1.1.2. VDAB-projecten*

De sectoren werken projectmatig samen met de VDAB met de bedoeling de toeleiding, opleiding en screening van de kansengroepen te verbeteren. Het gaat hier over een breed pallet aan initiatieven en concrete acties, o.a. het opzetten van een deelvacaturedatabank, het organiseren van een aangepaste sectorale screening, het organiseren van vooropleidingen, het organiseren van roldeurbrekkende opleidingen, het organiseren van een cursus Nederlands op de werkvloer, het opstarten van een opleiding in functie van de knelpuntberoepen, enz.

Zo heeft de houtsector in samenwerking met de VDAB een deelvacaturedatabank opgezet. De sector selecteert uit het basisbestand van de VDAB de vacatures die specifiek van toepassing zijn voor de sector. Hierdoor krijgt de sector een beter zicht op het werkelijke aantal vacatures. Dit bestand verschijnt op de website van de sector. Daarnaast brengen de sector en de VDAB vraag en aanbod samen. Iedere werkzoekende die een opleiding hout volgt, krijgt een aangepast opleidingstraject, samengesteld in een permanente dialoog tussen de sector en de VDAB. De cursisten in opleiding worden zoveel mogelijk gekoppeld aan vacatures uit de deeldatabank.

Ook andere sectoren werken aan de optimalisering van vraag- en aanbodzijde. Zo heeft de VDAB in samenwerking met de sectorconsulent van de binnenscheepvaart een vacaturegegevensbank opgezet om een zo compleet mogelijk overzicht te hebben van de recente ontwikkelingen van de vacatures. Daarnaast is er permanent overleg om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. De sectorconsulent vormt hierbij de schakel om de werkaanbiedingen binnen de sector op te sporen en te koppelen aan werkzoekenden.

Een aantal sectoren (hout, goederenvervoer, textiel en de bouwsector) maakt werk van een **aangepaste sectorale screening**. De textielsector startte bijvoorbeeld met een pilootproject “Textiel Screenings” in de VDAB te Sint-Niklaas. Werkzoekenden worden van bij het begin van hun inschrijving gescreend in functie van een vacature of opleiding in de textielsector. In de sector van het goederenvervoer moet een aantal moduleverantwoordelijken bij de VDAB zorgen dat mensen die het beroep van vrachtwagenchauffeur ambiëren, daadwerkelijk geschikt zijn om de sectorale opleiding te volgen.

Een derde van de sectoren organiseert **vooropleidingen** in samenwerking met de VDAB (goederenvervoer, social profit, elektriciens, personenvervoer, scheikunde, bouw en de Vlaamse kusthavens). Zo heeft het goederenvervoer drie vooropleidingen in Antwerpen (33 deelnemers) en twee vooropleidingen in Gent (18 deelnemers) georganiseerd. Deze kregen zeer positieve kritieken en dienden als toetssteen voor de opleidingen van de VDAB naar de kansengroepen toe. De VDAB en de sector sleutelen samen aan de psychotechnische proeven zodat het slaagcijfer van kansengroepen kan verhogen. De sector van de Vlaamse kusthavens organiseerde initiatiecursussen in combinatie met ICT-basisvaardigheden (103 havenarbeiders in 2003).

Een klein aantal sectoren neemt in het convenant engagementen op over **roldoorbrekende opleidingen** (goederenvervoer, textiel, personenvervoer, bouw en binnenscheepvaart). Het goederenvervoer en de textielsector voeren de voorgenomen acties effectief uit. Bij de andere sectoren blijft het bij intenties. De textielsector voerde het project ‘Ariadne’ uit waarbij werkzoekende vrouwen naar mannenjobs in de textiel worden toegeleid. Zo werden vrouwen opgeleid tot wever en verver.

Ongeveer een vierde van de sectoren neemt in het convenant acties op over het **organiseren van een cursus Nederlands op de werkvloer**. Bij een aantal sectoren verloopt het organiseren van deze cursus moeizaam. De sectoren bieden de opleiding vaak gratis aan maar krijgen toch te maken met een gebrek aan kandidaten. Vooral KMO’s willen of kunnen geen gebruik maken van de opleiding omdat men geen personeel kan missen.

Vijf sectoren hebben met de VDAB een **opleiding** opgestart of zijn van plan de vormingsinspanningen te verhogen in functie van de **knelpuntberoepen**. Het gaat om de metaalsector (industriële tekenaar, lasser en draaiër-frezer), de montagesector (rigger-monteerder en kraanmachinist), de binnenscheepvaart (matroos) en het goederenvervoer (vrachtwagenchauffeur).

## 2.1.2 Diversiteit in de onderneming en de sector

90 % van de sectoren onderschrijft het standaardartikel over diversiteit in de sector of de onderneming. Het gaat daarbij over het opmaken van een sectoraal actieplan, het nemen van initiatieven ter bevordering van de kansengroepen in de onderneming, het sensibiliseren en ondersteunen van de diversiteitsplannen, meewerken aan het Trivisi-proces, verspreiden van diverse producten inzake diversiteit. Iets meer dan de helft van de sectoren neemt een aantal acties op.

### 2.1.2.1. Sectoraal diversiteitsplan

Het goederenvervoer is de enige sector die alle diversiteitsmaatregelen samenbrengt in een sectoraal diversiteitsplan. De weinige sectoren die dit actiepunt in hun convenant hebben opgenomen stellen uiteindelijk geen plan op maar werken rond een aantal diversiteitsitems.

### 2.1.2.2. Initiatieven kansengroepen in het bedrijf

De meeste sectoren nemen een reeks initiatieven ter bevordering van de kansengroepen in de onderneming.

IBO (individuele beroepsopleiding) is het belangrijkste instrument waarmee diversiteit in de praktijk wordt toegepast. Bijna alle sectoren promoten de IBO tijdens hun bedrijfsbezoeken. De meeste sectoren vinden dit een efficiënt instrument om kansengroepen in een onderneming te laten instromen en zijn er tevreden over.

Een aantal sectoren heeft een sectorale IBO ontwikkeld. Zo biedt de houtsector technische ondersteuning aan werkgevers voor de opmaak van een individueel opleidingsprogramma en de begeleiding tijdens de IBO. De sectorconsulenten treden op als contactpersoon tussen bedrijf en VDAB en overleggen met de VDAB voor het vastleggen van de looptijd. Voor een 80-tal functies werd een basisprogramma en de looptijd vastgelegd. Het sectorale IBO-model wordt gepromoot als hulpmiddel voor het invullen van de vacatures wanneer de aangeboden kandidaten niet beschikken over de nodige competenties en vaardigheden. In 2002 werden er 48 sectorale IBO's afgesloten en in 2003 73 sectorale IBO's.

Het goederenvervoer past ook een soort van sectorale IBO toe. De sector heeft in samenwerking met de VDAB een proefproject opgezet in het T&O Centrum van Herentals. Hier wordt beroepsopleiding gekoppeld aan een opleiding binnen de onderneming. Doelstelling van dit project is de opleidingscapaciteit bij de VDAB te verhogen door een belangrijk praktijkgedeelte in het kader van IBO in de ondernemingen op te nemen. Ook de bouwsector werkt momenteel aan een sectorale IBO.

De uitzendsector richtte een **neutraal meldpunt** op waarbij de uitzendkrachten terecht kunnen voor vragen inzake diversiteit. De social profit nam een gelijkaardig initiatief: een soort van loket waarbij de bedrijven terecht kunnen voor allerhande vragen over het werkveld diversiteit.

### 2.1.2.3. Diversiteitsplannen op ondernemingsniveau

Tien sectoren nemen het sensibiliseren rond de **diversiteitsplannen** in de ondernemingen op als actie in hun convenant. Zes hiervan vermelden streefcijfers. Het gaat hierbij over de implementatie en of opstart van een vastgesteld aantal diversiteitsplannen, het sensibiliseren van een aantal bedrijven over de plannen, het in contact brengen van een aantal bedrijven met de STC's.

In de praktijk sensibiliseren bijna alle sectoren ondernemingen rond de diversiteitsplannen en diversiteit in het algemeen. De sectorconsulenten snijden bij hun bedrijfsbezoeken het thema aan. Andere sensibiliseringskanalen zijn de website, een nieuwsbrief, infosessies, de publicatie van artikels in vaktijdschriften, enz.

### 2.1.3 Diversiteit in de eigen paritaire instellingen

De helft van de sectoren onderschrijft de standaardclausule over **diversiteit in de eigen paritaire instellingen**. Diegenen die de clausule niet opnemen geven meestal als reden aan dat hun opleidingsfonds te klein is om deze politiek in de praktijk toe te passen. In feite moet deze clausule vooral als een principeverklaring worden beschouwd.

De sectoren die rond dit thema rapporteren, verwijzen naar het aanwerven van medewerkers uit de kansengroepen (allochtonen en vrouwen) en het ontwikkelen van een non-discriminatiecode binnen het opleidingsfonds.

### 2.1.4 De non-discriminatiecode

Van de 21 sectoren gaan er 19 akkoord met het concept van de **non-discriminatiecode**. De meeste sectoren nemen het engagement om tegen een bepaalde datum of in de loop van de komende CAO-onderhandelingen een non-discriminatiecode op te stellen. De montagesector en het goederenvervoer stellen voor de non-discriminatiecode in een CAO te gieten. De uitzendsector en de textielsector sloten hierrond reeds een CAO af en zullen deze onder de aandacht blijven brengen. De houtsector en de sector van de Vlaamse kusthavens maakten onder impuls van het convenant een CAO inzake de non-discriminatiecode.

Acht van de 19 sectoren realiseren de engagementen rond dit item. Acht andere stellen bij de evaluatie van het eerste werkingsjaar dat de werkzaamheden rond de non-discriminatiecode nog niet zijn afgerond. De evaluaties van het tweede werkingsjaar moeten nog plaats hebben.

Drie sectoren voerden de acties gedeeltelijk uit. Bij de sector van de metaal/arbeiders hebben de sociale partners een non-discriminatiecode uitgewerkt. De code is opgenomen in de tekst van het nieuwe sectorconvenant met de Vlaamse Regering. De social profit maakte van de vooropgestelde code een soort van handleiding die binnen de verschillende subsectoren als voorbeeld zal worden gebruikt. Het goederenvervoer heeft een non-discriminatiecode ondertekend.

### 2.1.5 De afstemming met de subregionale arbeidsmarkt

Ongeveer de helft van de sectoren accepteert het artikel over de **afstemming met de subregionale arbeidsmarkt**. Diegenen die dit item niet opnemen in hun convenant geven als reden aan dat men eerder federaal is georganiseerd of dat men zich niet voldoende kan identificeren met de bestaande regionale structuren.

Uit de rapportering blijkt dat dit engagement vooral wordt uitgevoerd via individuele contacten van de sectorconsulenten met de STC's. Deze samenwerking verloopt over het algemeen vrij vlot. Toch merken verschillende sectoren op dat er nood is aan afstemming en afbakening van de taakhoud van sectorconsulenten en de STC-projectontwikkelaars.

Vier sectoren zijn al sterk subregionaal georganiseerd. De bouwsector heeft regionale bouwplatformen. De horeca is gestart met een systeem van regiomanagers. De metaalsector is opgesplitst in de deelsectoren metaal arbeiders en metaal bedienden, die op hun beurt zijn georganiseerd op basis van provinciale opleidingsfondsen (respectievelijk 7 en 5 fondsen).

## 2.2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

### 2.2.1 Herwaardering van het technisch en het beroepsonderwijs

Met dit engagement in het convenant wordt ernaar gestreefd om de **technische/ technologische opvoeding** in het basisonderwijs en de eerste graad van het secundair onderwijs grondig te **hervormen**, zodat leerlingen op een betere manier kunnen kennismaken met de wereld van de technische beroepen.

Alle sectoren onderschrijven de standaardclausule. De specifieke engagementen die de sectoren hiervoor hebben opgenomen worden vrij goed uitgevoerd.

Ongeveer twee derde van de sectoren richten hun inspanningen op **promotionele en sensibiliserende activiteiten**. Deze inspanningen gaan van uitgebreide informatiecampagnes (o.a. sector garages, goederenvervoer, metaal, grafische nijverheid, bouw, elektriciens) tot actieve ondersteuning van de scholen. Er zijn ook een aantal sectoroverschrijdende en periodieke evenementen en initiatieven waarin diverse sectoren participeren o.a. de Bipjes, Pet Af voor Technische Beroepen, het Beroepenhuis, De Dag van de Technologie, I Love Technology, Doe-dagen,... Sommigen verbinden (jaarlijkse) wedstrijden aan de promotionele inspanningen zoals de Peter Hellerprijs, de Gouden Autosleutel,...

De sector metaal tracht via bedrijfscontacten en -bezoeken de ouders en de leerlingen van het laatste jaar lager onderwijs te bereiken.

Naast een aantal setoroverschrijdende initiatieven zijn de meeste acties vooral gericht op de eigen sector. Toch blijft de indruk dat er meer aandacht kan gaan naar gemeenschappelijke en sectoroverschrijdende initiatieven. De maritieme sectoren bundelden bijvoorbeeld hun krachten in gezamenlijke promotionele acties o.a. via het project 'Promo Forum'. Dit geza-

menlijke optreden heeft blijkbaar resultaten opgeleverd en leidde tot een grotere belangstelling voor het maritieme onderwijs en de maritieme beroepen.

Enkele sectoren maakten een website of brochure over de beroepen in de sector met een koppeling naar de overeenkomstige onderwijsrichtingen en opleidingen bvb. de sector chemie, de bouwsector en de social profit.

In het algemeen zou er meer aandacht moeten gaan naar het zichtbaar maken van de links tussen onderwijsrichtingen en beroepen. Uit diverse rapporten kan worden afgeleid dat die behoefte bestaat bij een belangrijk deel van de leerlingen en de ouders, zowel in het LO als in het SO. De websites van de chemie- en de bouwsector spelen in op deze nood en zijn dus goede voorbeelden. Deze sites geven een gedetailleerd overzicht van de verschillende beroepen in de sector met een koppeling naar de studierichtingen. De sector social profit bracht een brochure uit met een lijst van alle opleidingen 3de en 4de graad SO die naar hun sector toeleiden.

## 2.2.2 Samenwerking met het onderwijs

Bijna alle sectoren beschouwen het luik samenwerking met onderwijs en scholen als een belangrijk onderdeel van het convenant. 17 sectoren gaan dit engagement aan, de maritieme sectoren (visserij, binnenvaart en kusthavens) maken geografisch beperktere afspraken en 2 sectoren (montage, personenvervoer) nemen de clause niet op.

### 2.2.2.1. Concrete samenwerking met deeltijds onderwijs en/of volwassenenonderwijs

Enkele sectoren trachten een sectoraal vormingsaanbod uit te werken met het gecombineerd volwassenenonderwijs of door samenwerking met het deeltijds onderwijs.

Zo startte Cevora projecten rond taal-, informatica- en financiële cursussen die in 2003 resulteerden in een concrete samenwerking met een twintigtal instituten en een bereik van meer dan 2.000 cursisten. Diverse sectoren hebben contacten gelegd of overeenkomsten gemaakt met bepaalde scholen (goederenvervoer, metaal, visserij, elektriciens, grafische sector, uitzendsector,...). De sector hout heeft een werkgroep onderwijs waarin verantwoordelijke zetelen van de vier netten voor het studiegebied 'hout'. Goederenvervoer werkt samen met 17 CDO's en zes dagscholen in het kader van de opleidingen goederenbehandelaar en vrachtwagenchauffeur.

Een kleine helft van de sectoren heeft ook specifieke convenants met het departement Onderwijs. Dit leidt gewoonlijk tot heel concrete afspraken en samenwerking met bepaalde scholen. De bouwsector heeft afspraken gemaakt met 131 convenantscholen (cijfers van andere sectoren zijn niet verstrekt).

In bepaalde sectoren zijn er concrete samenwerkingsprojecten tussen de sector, de VDAB en bepaalde scholen (goederenvervoer, metaal arbeiders, maritieme sectoren,...).

### 2.2.2.2. Opleidingen aan leerlingen en leerkrachten



Diverse sectoren geven gratis opleidingen en/of hebben een open opleidingsaanbod voor leerkrachten en docenten (o.a. metaal arbeiders en bedienden, ANPCB, voeding, autosector). Daarnaast organiseren sommige sectoren bijscholingen voor leerkrachten in bedrijven (o.a. metaal arbeiders, social profit, sector garages en aanverwante, ANPCB, chemie) en/of opleidingen voor leerlingen uit het TSO / BSO bij bedrijven (o.a. metaal arbeiders, chemie). De chemische nijverheid geeft aan dat meerdere bedrijven bereid zijn om te werken rond job-to-job uitwisselingen tussen leerkrachten en werknemers.

### *2.2.2.3. Financiële ondersteuning*

De samenwerking met het onderwijs is dikwijls van financiële aard. Bepaalde sectoren hebben kredietlijnen bij de VDAB en investeren in opleidingsinfrastructuur met het oog op de opleiding van leerkrachten en leerlingen (metaal arbeiders en bedienden). Ook financiële steun aan scholen voor het organiseren van opleidingen, investeringen in infrastructuur, promotiecampagnes,... (metaal arbeiders, voeding, goederenvervoer) maakt deel uit van de samenwerking.

### *2.2.3 Stages en werkervaringsplaatsen*

75% van de sectoren neemt engagementen inzake het aanbieden van stageplaatsen in het voltijds onderwijs en / of werkervaringsplaatsen. Alle soorten systemen van stages of leerwerkervaringen zowel met voltijds onderwijs, deeltijds onderwijs, VDAB en VIZO worden beoogd.

#### *2.2.3.1. Concrete aantallen*

Negen sectoren geven concrete aantallen over het aantal te realiseren stageplaatsen of werkervaringsplaatsen in kader van het convenant.<sup>8</sup>

Het merendeel van de sectoren realiseerde de afgesproken aantallen. Sommige sectoren hebben geen aantallen vooropgesteld maar geven toch cijfers in hun opvolgingsrapport, bvb. de garagesector.

Meerdere sectoren nemen geen engagementen inzake aantallen en enkele participeren niet in het systeem wegens bepaalde veiligheidsvoorschriften of het specifiek statuut van de werknemer (uitzendarbeid, montage, kusthavens).

De sector ANPCB heeft overleg gepland met het departement Onderwijs om de behoeften in kaart te brengen en met het Hoger Onderwijs zijn er in 2004 acties gepland in het kader van de knelpuntfuncties. Volgens de sector scheikunde ondersteunen nogal wat bedrijven alternerende opleidingen in het kader van projecten van de vzw's SIRA, ACTA en WEB.

#### *2.2.3.2. Sensibiliseren en ondersteunen van ondernemingen*

De sectoren nemen verschillende initiatieven op dit vlak. Eén ervan is het sensibiliseren en ondersteunen van ondernemingen in het aanbieden van stages en werkplekieren. Verschillende sectoren voeren campagnes en promoten de stagedatabank van het departement

ment Onderwijs bij de bedrijven in hun sector. De sector scheikundige nijverheid werkt samen met het RTC aan de opbouw van een databank werkervaringsplaatsen.

Daarnaast nemen de sectoren acties om **bedrijven effectief te begeleiden**. Zo heeft de sector elektriciens een pakket ontwikkeld dat bedrijven helpt in het aanbieden van kwaliteitsvol werkplekklaren en organiseert de sector van de social profit in West-Vlaanderen een project voor de verbetering van de kwaliteit van stageplaatsen. Ondermeer de sectoren vervoer, textiel en hout bieden naast ondersteuning ook hulp bij de aanvragen tot erkenning, het organiseren van proeven, het opmaken en uitreiken van getuigschriften, de opvolgingsbezoeken van jongeren,... Tenslotte sluiten ook systemen van meter- en peterschap uit diverse sectoren hier nauw bij aan.

#### 2.2.4 Beroepsprofielen

Bijna alle sectoren zijn akkoord om samen met de SERV te werken aan het opmaken van een **beroepenstructuur en concrete beroepsprofielen**. Enkel de uitzendsector neemt dit engagement niet op omdat hij zich richt op uitzendkrachten in allerlei soorten beroepen.

Alle sectoren hebben contacten gelegd met de SERV en voor de meeste onder hen zijn in 2003 bijkomende beroepsprofielen samengesteld.

#### 2.2.5 Regionale Technologie Centra

Een grote meerderheid van de sectoren is gewonnen voor **samenwerking met de Regionale Technologie Centra**. Enkel de sectoren visserij, personenvervoer, horeca en binnenscheepvaart gaan op dit vlak geen engagementen aan. Sommige sectoren werken enkel met het RTC van bepaalde regio's.

Inzake de RTC's keurde de Vlaamse Regering op 5 mei 2004 een nieuw decreet goed. Tijdens de volgende jaarlijkse evaluaties zal blijken of de herstructurering aan de verwachtingen van de sectoren beantwoordt.

#### 2.2.6 Modulair onderwijs

De standaardclausule om samen te werken aan de uitbouw van het **modulair onderwijs** wordt door ongeveer de helft van de sectoren onderschreven. Acht sectoren maken hierrond geen afspraken en nog eens vijf hebben een aangepast engagement dat minder ver reikt of willen eerst de beleidsacties op dit vlak onderzoeken. Sommige sectoren ontwikkelen zelf modules, los van het onderwijs.

Slechts een klein aantal sectoren heeft een zekere samenwerking met het modulair onderwijs via de sectorcommissies van de VLOR. Sommige ervan participeren, andere zijn niet of nauwelijks betrokken. Nochtans wensen deze sectoren meer en betere contacten met deze diensten. Een aantal sectoren verwacht dat het departement Onderwijs zelf initiatieven neemt en is bereid om hierop in te spelen.



## 2.3 Levenslang Leren

### 2.3.1 Toename van opleiding in bedrijven en bereik van niet-vormingsbedrijven

Via deze clausule engageren de sociale partners zich om bij te dragen tot de doelstelling om tegen 2004 1,9% van de loonmassa te besteden aan **vorming in bedrijven** en om te komen tot het gevoelig verminderen van **bedrijven die geen vorming geven**.

Alle sectoren nemen dit engagement op. Sommige sectoren hebben CAO's afgesloten waarin het recht op vorming wordt vastgelegd en geconcretiseerd, bijvoorbeeld met een aantal toegekende vormingsdagen al dan niet per individuele werknemer (sector ANPCB, groensector,...). De sector ANPCB heeft bij de intekening op die CAO sterke stimulansen ingebouwd tot het maken van opleidingsplannen.

De meeste sectoren trachten aan de doelstelling te beantwoorden met **sensibiliseringsacties** zoals nieuwsbrieven, gerichte mailings, websites, bedrijfsbezoeken door de sectorconsulenten, beurzen enz. Daarnaast nemen ze ook **stimuleringsmaatregelen** onder de vorm van premies, gratis of goedkope opleidingen, sectorale vormingsprogramma's, open opleidingen,... Onder invloed van het convenant realiseerde de groensector bijvoorbeeld een hele omwenteling in zijn opleidingsbeleid: een stijging van de vormingsbijdragen, een volledige vernieuwing en verruiming van het vormingsaanbod en de invoering van een recht op vorming voor de landbouw in een CAO.

Een vijftal sectoren stelt **kwantitatieve gegevens m.b.t. het beoogde bereik** voorop.<sup>9</sup> De sectoren behalen in het algemeen deze kwantitatieve doelstellingen.

Een belangrijk deel van de sectoren kan evenwel **geen gegevens verstrekken over het aantal opleidingen voor werknemers** die in hun sector zijn georganiseerd. Het betreft hier opleidingen die door de sectorfondsen worden ondersteund in financiële of andere zin. Een aantal sectoren kan wel cijfers verstrekken over de gerealiseerde opleidingen voor werknemers maar niet over de gevraagde profielgegevens.

### 2.3.2 Kwaliteit van de opleiding

Bijna alle sectoren gaan dit engagement aan en hebben diverse acties ontwikkeld en uitgevoerd. De sector van de visserij die het engagement niet opneemt, werkte in de praktijk wél rond de kwaliteit van opleiding, competentie management en certificering.

De meeste sectoren trachten de kwaliteit van het opleidingsbeleid in de bedrijven te verhogen door het **verspreiden van opleidingsinstrumenten, het stimuleren van opleidingsplannen en het aanreiken van begeleiding en ondersteuning**. Een meerderheid van de sectoren participeert aan het Trivisi-proces rond lerende bedrijven. De sectorconsulenten zijn actief aanwezig in het netwerk LLL van de SERV.

De sector garages is een voorloper op dit gebied en ontving in het eerste werkingsjaar 400 en in het tweede werkingsjaar 381 opleidingsplannen van ondernemingen. De sector haalt ruimschoots haar doelstelling om in 150 niet-vormingsbedrijven de opleidingsbehoefte gestructureerd uit te werken.

Sommige sectoren starten samen met bedrijven projecten op om een opleidingsplanning in te voeren en/of te verbeteren. Zo heeft de sector van de elektriciens in het eerste werkingsjaar 36 projecten met bedrijven opgestart, de voedingssector heeft 41 bedrijven gecoacht in 2003 en de houtsector verleende ondersteuning aan een tiental bedrijven.

Het merendeel van de sectoren neemt **initiatieven** i.v.m. het aanpassen van het opleidingsaanbod in functie van behoeften, nieuwe leervormen, e-learning, het vormen en sensibiliseren van opleidingsverantwoordelijken en trainers, het onthaal van nieuwe medewerkers, peter- of meterschap, enz.

De meeste sectoren zijn intensief aan het werken rond kwaliteit van de opleiding en van het opleidingsbeleid in bedrijven. Zij zijn sterk geïnteresseerd in de diverse activiteiten die de Vlaamse Regering in dit domein ontplooit en nemen actief deel aan de verschillende overheidsinitiatieven.

### 2.3.3 Bereik kansengroepen in opleiding

Deze clausule stelt dat opleiding zich naar iedereen in het bedrijf moet richten en dat er bij het opleidingsbeleid aandacht voor de kansengroepen moet zijn. Alle sectoren stemmen hiermee in alhoewel enkele een licht aangepaste versie hebben ondertekend.

De meeste sectoren stellen in hun opvolgingsrapport dat **alle sectorale opleidingen ook openstaan voor kansengroepen**. Twee sectoren proberen via een financiële stimulans het bereik van de kansengroepen in de opleidingen te verhogen. De sector ANPCB geeft een premie aan oudere werknemers (+45-ers). De voedingssector kent een hogere tussenkomst van het opleidingsfonds toe voor de opleiding van laaggeschoolden.

Enkele sectoren stellen **percentages van bereik** voorop. Deze percentages worden doorgaans gerealiseerd voor wat betreft de totaliteit van de kansengroepen maar de percentages per kansengroep zijn meestal niet beschikbaar.

### 2.3.4 Loopbaanbegeleiding en competentiecentra

Dit engagement verbindt de sociale partners en de Vlaamse Regering tot het stimuleren van **loopbaanbegeleiding** en tot het voeren van een **competentiegericht personeelsbeleid**. Daartoe zullen zij actief meewerken aan en betrokken worden bij de uitbouw van de competentiecentra van de VDAB.

Iets meer dan de helft van de sectoren gaat akkoord met de standaardclausule. Een 5-tal sectoren ondertekende een gewijzigde clausule: enkele wensen geen afspraken inzake de **uitbouw van VDAB-competentiecentra** en enkele beperken zich tot het onderzoeken van het concept.

Onder impuls van het sectorconvenant stapte Educam met de VDAB in het project van het competentiecentrum te Wondelgem. In 2002 gingen de activiteiten van start. De sector van de elektriciens werkt nauw samen met het VDAB-competentiecentrum te Vilvoorde en bezorgde informatie over kwaliteitslabels, vragenbatterijen om technische competenties te meten en een concept van opleidingstraject. De houtsector en de VDAB werken samen in het competentiecentrum te Mechelen. De bouwsector en de VDAB werken samen in de compe-

tentiecentra te Roeselare, Schoten en Zottegem. Deze sector heeft een aantal opmerkingen gemaakt rond de wijze van screening door de VDAB in het centrum (zie hoofdstuk 1). Andere competentiecentra waarin de VDAB en sectoren samenwerken zijn: het competentiecentrum Hasselt en het regionale FTML van de sector metaal arbeiders, het competentiecentrum Temse en de sector goederenvervoer, het competentiecentrum Oostkamp en de horecasector.

Niet alle sectoren zijn even ver gevorderd of hebben beperktere engagementen gesloten. Bij sommige sectoren is de uitbouw van een competentiecentrum nog in de beginfase. Zij zijn bezig met het uittekenen van een functieklassering, het ontwikkelen van een instrument competentiescreening, een beroepencdrom of beperken de activiteiten tot bepaalde aspecten van de loopbaanbegeleiding, zoals bijvoorbeeld outplacement.

### 2.3.5 COBRA

In deze clausule spreken de sociale partners af om mee te werken aan de uitbouw van het COBRA-competentieprofielensysteem.

Dit engagement komt bij 5 sectoren niet voor: ANPCB, metaal bedienen, uitzendsector, montage en binnenvaart. De uitzendarbeid ondertekende deze clausule niet omdat deze sector alle soorten beroepen dekt. De sectoren ANPCB en montage hebben samenwerking rond COBRA wel voorzien in hun hernieuwde convenant.

De meeste sectoren voerden overleg met de VDAB of zijn reeds bezig met het uitwerken van de COBRA-fiches. Sommige sectoren stelden in het eerste werkingsjaar dat de VDAB nog geen contact had opgenomen.

### 2.3.6 Certificering en EVC

Hiermee engageren de sociale partners zich tot het meewerken aan het certificeren van opleidingen in bedrijven en sectorale opleidingen alsook aan het erkennen en certificeren van elders verworven competenties (EVC).

Vijf sectoren onderschrijven dit item niet. Eén van deze sectoren neemt een afwachtende houding aan met een constructieve discussie rond de concepten.

De sector garages kan sterke **resultaten** voorleggen inzake EVC en certificering. Kandidaat-cursisten kunnen instromen op verschillende cursus-instapniveaus nadat zij via de website een toets hebben afgelegd. De toetsing op de site werd in 2003 opengesteld voor de KMO's in de sector. De sector ging daarnaast het engagement aan om via proefprojecten (600 werknemers/ deelnemers) tot certificering te komen. Drie pilootprojecten werden uitgevoerd: het Renault-, LPG- en Citroënproject. In het Renaultproject werden diverse soorten toetsen uitgewerkt: vóór, tijdens en na het opleidingsparcours. Deze toetsen leidden tot een sectoraal kader voor competentietesten. Het LPG-project omvatte theorie- en praktijkexamens die in 2002 resulteerden in 142 kenniscertificaten en 405 competentiecertificaten. In 2003 vond het Citroënproject plaats met 97 kandidaten. Belangrijk is ook dat in het traject een herkansing

wordt voorzien en dat bij een tweede mislukking wordt verwezen naar de basisopleiding. De sector heeft het vooropgestelde cijfer van 600 deelnemers ruim gehaald. In de toekomst zal de bouw opleidingen een attest geven via een opleidingspasje. In de social profit bestaat een EVC-project verpleegkunde waarbij de sector in samenwerking met hogescholen en koepelorganisaties een assessmentinstrument ontwikkelt om de kerncompetenties van verpleegkundigen te meten.

### 2.3.7 ICT-basisvaardigheden

90% van de sectoren onderschrijft het engagement rond de bevordering van **ICT-basisvaardigheden**. Een aantal sectoren heeft het in zijn rapportering niet alleen over basisvaardigheden maar over bredere ICT-competenties. Vooral de bediendensectoren menen dat opleidingen ICT-basisvaardigheden weinig zin hebben omdat de werknemers in hun sector al een bepaalde informaticakennis dienen aan te tonen. Zij zijn wel sterk geïnteresseerd in hogere ICT-opleidingen, bureauticaopleidingen, e-learning, enz. Sommige sectoren wensen niet in te gaan op het organiseren of promoten van ECDL.

In 2002-2003 liepen onder meer de volgende concrete realisaties en pilootprojecten: De sector metaal bedienden bood samen met de regionale opleidingsfondsen opleidingen aan ter voorbereiding van het behalen van ECDL. De houtsector organiseerde in 2003 samen met de VDAB zes sessies ICT-basisvaardigheden. De uitzendsector heeft bij de uitzendbedrijven een bevraging uitgevoerd om de behoeften inzake ICT-opleiding te kennen. Daarnaast verstuurde de sector hierrond diverse mailings, ondersteunde initiatieven en voerde besprekingen met o.a. VDAB-trainingmanagers. De sector personenvervoer startte pilootprojecten op.

De sector van de Vlaamse kusthavens is op dit vlak een beste praktijk. In samenwerking met de VDAB kregen 302 havenarbeiders een cursus ICT-basisvaardigheden. Een leermobiel reed de havenarbeiders tegemoet tot in de haven. De sector is vragende partij voor vervolgoopleidingen.

### 2.3.8 Opleidingscheques en ESF-hefboomkrediet

De standaardclausule omtrent het inspelen op het instrument van de **opleidingscheques voor werkgevers** vinden we terug bij 16 sectoren. De meeste van die sectoren voerden promotie voor het systeem. Vijf sectoren melden dat zij erkend zijn als opleidingsverstrekker.

Het standaardengagement over het inspelen op het instrument van het **ESF-hefboomkrediet** komt in het convenant van 19 sectoren voor. In de loop van het tweede werkingsjaar is de procedure van het ESF-hefboomkrediet vereenvoudigd. De weerslag hiervan kunnen we pas volgend jaar inschatten.

### 2.3.9 VIZO en SYNTRA

Twaalf sectoren gaan het engagement rond het opstarten van een dialoog met het VIZO aan. Negen sectoren nemen geen engagement op. Twee sectoren (autosector en aanverwante en elektriciens) hebben reeds een zeer intensieve samenwerking met het VIZO.

Bij de meeste sectoren is er een dialoog tot stand gekomen. Deze dialoog leidde echter niet altijd tot concrete afspraken rond opleidingen. De convenants hebben wel een stimulerende rol in de samenwerking tussen de sectoren en VIZO / Syntra.

## 2.4 Mobiliteit in en uit de arbeidsmarkt

### 2.4.1. Woon-werkverkeer

Het modelprotocol bevat één artikel over het woon-werkverkeer. Dit gaat over het nemen van **gezamenlijke initiatieven (overheid en sectoren)** die de mobiliteit van zowel werknemers als werkzoekenden ten goede komen. Volgende ondersteunende instrumenten komen hiervoor in aanmerking: bedrijfsvervoersplannen of opleiding via de Vlaamse Stichting Verkeerskunde en pilootprojecten rond mobiliteit.

Over de hele lijn is er op het vlak van woon-werkverkeer een beperkt aantal acties opgenomen, maar ze werden wel uitgevoerd.

In deze context is het belangrijk om te vermelden dat een groot aantal van de mobiliteitsmaatregelen nog in de startblokken stonden gedurende de looptijd van de convenants. De sectoren hebben op dit vlak het initiatief van de overheid afgewacht. Dit kan een verklaring zijn waarom de sectoren die het algemene concept van mobiliteit opnemen, nog geen concrete mobiliteitsacties hebben opgezet.

Van de 21 nemen 12 sectoren het standaardartikel over woon-werkverkeer in hun convenant op. Van diegenen die het opnemen zijn er 6 die in hun convenant een beetje verder gaan dan de algemene formulering. Deze sectoren formuleren meestal maar één concrete actie over dit thema. Volgende engagementen komen er o.a. aan bod: het opstarten van een sectoraal informatiepunt om hulp te bieden bij de bedrijfsvervoersplannen en het actief uitwerken ervan, het meewerken aan het fietsen- en snorfietsenproject van de VDAB, het ondersteunen van het systeem van de 3W-extra, het voorzien van een fietsvergoeding.

In één enkel geval vraagt de sector een concreet engagement van de overheid. Zo vraagt het goederenvervoer aan de overheid om de verkeersstromen beter te spreiden door middel van ruimere openingstijden van de magazijnen.

De **autosector en aanverwante sectoren (EDUCAM)** en de uitzendsector vervullen op het vlak van mobiliteit een pioniersrol. Zo kan Educam vragen beantwoorden van bedrijven die een mobiliteitsplan wensen op te starten. De sector heeft hiervoor een inventaris gemaakt van de bestaande initiatieven inzake mobiliteit, de mogelijke technische oplossingen voor het mobiliteitsprobleem gekoppeld aan de fiscale gevolgen en de goede praktijken uit andere sectoren. De **uitzendsector** maakte een nieuwsbrief met een toelichting van hun initiatieven: de uitzendbus (Oostende), de vervoersplannen voor bedrijventerreinen en de VDAB (snor)fietsen. In navolging van de uitzendbus in Oostende bracht de sectorconsulent het uitzendbusproject in Kortrijk op gang. Twee uitzendkantoren maken gebruik van elk één busje om werkzoekenden te vervoeren naar bedrijventerreinen die niet bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Daarnaast maakt de uitzendsector deel uit van de stuurgroep van het vervoerscoör-

dinatiecentrum van Mobidesk. Dit centrum zou het woon-werkverkeer binnen de provincie Limburg in kaart brengen.

Een aantal sectoren (de Vlaamse kusthavens, de horeca, de grafische sector en de bouwsector) onderzoekt hoe ze het concept van de mobiliteit kunnen invullen. Voor de Vlaamse kusthavens peilde de werkwinkel in Brugge naar de behoeften m.b.t. het woon-werkverkeer bij de havenarbeiders van Zeebrugge (carpooling, het inleggen van een pendelbusje en een broodjesmobiel). Doel hiervan is het verminderen van de verplaatsingen van de havenarbeiders. Dit onderzoek zal aanleiding geven tot concrete acties.

In de horecasector wordt de mobiliteit projectmatig per regio aangepakt gezien het grote aantal kleine bedrijven. Momenteel onderzoekt de sector de impact van het mobiliteitsplan op de horeca in Brugge. De grafische sector brengt bij de bedrijfsbezoeken de bereikbaarheid van de bedrijven in kaart en de systemen van carpooling en bedrijfsvervoersplannen worden onderzocht. De bouwsector gaat na wat de mogelijkheden zijn van de bedrijfsvervoersplannen binnen de provinciale bouwplatformen.

Een aantal sectoren voorziet een **fietsvergoeding**: de visserij, de Vlaamse kusthavens, de grafische sector en de groensectoren. Het goederenvervoer, de textiel en de elektriciens onderschrijven het algemene principe maar werken geen concrete acties uit.

#### 2.4.2. Herstructurering

Onder 'mobiliteit' valt ook een artikel over **herstructurering** binnen de sectoren. Hierbij nemen de sociale partners het engagement om zowel de met ontslag bedreigde als de ontslagen werknemers te begeleiden.

16 sectoren van de 21 nemen de standaardclausule op in hun convenant. Slechts 1 sector koppelt hieraan vooraf concrete acties. Uit de rapportering blijkt dat de sectoren onder andere volgende acties ondernemen: financieren van de ontslagbegeleiding (bijna alle regionale fondsen van de metaalsector en de houtsector), uitwerken of oprichten van een tewerkstellingscel in samenwerking met de VDAB (de textielsector, de autosector en aanverwante sectoren en de sector van de elektriciens), het opzetten van een samenwerking met de sociale interventieadviseurs in geval van faling of collectief ontslag (bouwsector), effectief begeleiden van ontslagen werknemers (o.a. door middel van collectieve sollicitatietraining) en het ter beschikking stellen van infrastructuur (LIMOB).

6 Het gaat om volgende sectoren: ANPCB, uitzendsector, metaal bedienden, autosector en aanverwante, voeding, hout, metaal arbeiders, goederenvervoer, zeevisserij, social profit, elektriciens, grafische sector, montage, textiel, Vlaamse kusthavens, groensector, bezoldigd personenvervoer, horeca, binnenscheepvaart, scheikundige nijverheid en bouw.

7 De bijlagen bij dit jaarrapport zijn terug te vinden op [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/sectoren\\_convenants\\_rapportering.htm#Rapportering](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/sectoren_convenants_rapportering.htm#Rapportering)

8 ANPCB: 100 werkervaringsplaatsen, goederenvervoer: 500 plaatsen (stage of werkervaring), grafische sector: 300 plaatsen (stage of werkervaring), textiel: 80 werkervaringsplaatsen, hout: 60 werkervaringsplaatsen/ jaar, metaal arbeiders: 400 leer-werkervaringsplaatsen/jaar, voeding: minimum 130 werkervaringsplaatsen/ jaar vanaf 2003, horeca: 25 plaatsen, bouw: 2.500 stage- en 350 werkervaringsplaatsen.

9 Autosector en aanverwante sectoren: 350 niet-vormingsbedrijven/ jaar, voedingssector: 10% van de werkgevers en 10% van de werknemers, houtsector : jaarlijks bezoeken van 75 ondernemingen, elektriciens: 200 bedrijven, horeca: 13.000 niet- vormingsbedrijven via mailings en het consulentennetwerk.



# AANDACHTSPUNTEN VOOR EEN TOEKOMSTIGE BIJSTURING VAN HET INSTRUMENT

## 3

De evaluaties van het eerste werkingsjaar van sectorconvenants waren achter de rug eind 2003. De administratie Werkgelegenheid heeft in de loop van januari 2004 met alle betrokken overheidspartijen (kabinet Werkgelegenheid, kabinet Onderwijs, VDAB, VIZO, departement Onderwijs en de SERV) een opvolgingsvergadering georganiseerd.

Heel wat knelpunten en opmerkingen waren van praktische aard en zijn ondertussen opgelost. Een aantal knelpunten is echter structureel en duikt op bij meerdere sectoren. Wij geven een overzicht van de knelpunten waaraan nog verder moet worden gewerkt. Waar mogelijk geven we de laatste evolutie mee met extra aandacht voor de sectoren die nog niet besproken waren in het eerste jaarrapport (een tiental sectoren).

### 3.1 Aankaarten van knelpunten op verschillende beleidsniveaus en overleg

Verschillende sectoren vragen aan de kabinetten om hun specifieke knelpunten aan te kaarten op het geëigende beleidsniveau.

Zo vraagt de visserij meer betrokkenheid op het Vlaamse niveau bij het uitwerken van concrete maatregelen (zoals het beperken van het aantal visdagen) en het Europese quotabeleid. Daarnaast vraagt de sector om de attesteringsproblematiek binnen de sector bij de federale minister van mobiliteit te signaleren.

Voor de sector binnenscheepvaart bracht het kabinet Werkgelegenheid op federaal niveau de problematiek van de verloning via Luxemburg aan.

Over het algemeen vragen de sectoren dat het beleid meer gevolg zou geven aan de specifieke vragen van de sector.

### 3.2 Gegevens op maat van de sector

De nood aan het verzamelen van gegevens op maat van de sector blijft belangrijk. Dit thema kwam aan bod binnen een werkgroep van de Vlaamse overheid. Er wordt gestreefd naar een ter beschikkingstelling van gegevens op basis van PC-indelingen. Een eerste publicatie van gegevens is voorzien in de loop van februari 2005.

### 3.3 De samenwerking met de VDAB

Aangezien de VDAB met veel sectoren een samenwerking uitbouwde, slaan een hele reeks van de opmerkingen op die samenwerking. We overlopen de voornaamste.

De houtsector en het goederenvervoer geven aan dat er regionale verschillen zijn in de toepassing van het instrument IBO. Zo zijn er LKC's die de IBO helemaal niet gebruiken en is er soms weinig informatie-uitwisseling. Het probleem van een verschillende regionale aanpak en de vraag naar meer afstemming tussen het centrale en regionale niveau is reeds aangehaald in de eerste VESOC-nota. Deze twee sectoren hebben ondertussen een sectorale IBO uitgewerkt. De houtsector dringt aan op een duidelijke taakverdeling tussen de sector en de VDAB om dubbel werk te voorkomen. Daarnaast vraagt de sector om bij het IBO-systeem systematisch een peter of meter aan te duiden.

De houtsector pleit voor eenzelfde formulier bij de vacaturewerking. Daarnaast wil de houtsector een aangepaste sectorale screening van de werkzoekenden. Dit zou resulteren in een betere selectie van werkzoekenden die daadwerkelijk kunnen worden ingezet. Andere sectoren zijn hiervoor eveneens vragende partij.

Het goederenvervoer signaleert dat de werkzoekende momenteel zelf zijn gegevens kan veranderen in het AMI-systeem van de VDAB. Men gaat uit van de zelfredzaamheid van de werkzoekende, wat op zich goed is, maar een gevaar betekent indien men geen controlemechanismen voorziet. Het risico bestaat dat men een vertekend beeld krijgt van de werkelijke competenties van de werkzoekende.

De sectoren merken op dat er geen systematische afstemming is tussen de beroepsprofielen van de SERV en de COBRA-competentieprofielen van de VDAB. Ondertussen hebben een aantal sectoren stappen ondernomen. De textielsector en de sector van de elektriciens hebben met de betrokken sectoraccounts van de VDAB hierover bilateraal overlegd met een aantal aanpassingen als resultaat.

De vraag over een betere afstemming tussen opleiding en arbeidstrajectbemiddeling van de VDAB is ter harte genomen door een aantal sectoraccounts van de VDAB. Praktijkervaring leert dat de trajectbegeleider van de VDAB momenteel weinig zicht heeft op de eigenheid van de sector en de vacatures binnen de sector.

### 3.4 De samenwerking met onderwijs

Een aantal sectoren wijst erop dat de Vlaamse Regering zelf niet voldoende werk heeft gemaakt van haar engagement om het basisonderwijs en de eerste graad SO grondig te hervormen.

De problematiek van het deeltijds onderwijs blijft bestaan. Volgens de sectoren wordt het deeltijds onderwijs over het algemeen onvoldoende als een volwaardig systeem van het onderwijs beschouwd. Zij halen volgende tekortkomingen aan: gebrek aan een éénduidig



statuut voor deeltijds leerplichtigen, veelheid aan systemen van deeltijds leren en deeltijds werken, verschillende lonen en vergoedingen binnen de statuten, geen werkverplichting, demotiverende werking van de overbruggingsuitkering, nood aan begeleiders versus leerkrachten, gebrek aan een éénduidige visie in de CDO's,...

Er is momenteel geen platform met een overzichtelijk geheel aan informatie over deeltijds leren en deeltijds werken. De informatie is verspreid en onvolledig. De oprichting van een **centrale informatiedatabank** en eventueel een **informatiesteunpunt** zijn mogelijke opties. In dit verband is de gemeenschappelijke site van het DO (Deeltijds Onderwijs) Kempen, Limburg, Leuven en Zuid-Oost-Vlaanderen en de plaatselijke STC's een interessant initiatief.

Enkele sectoren geven aan dat het niet evident is om bedrijven aan te zetten om de online **stagedatabank** van onderwijs te gebruiken. De sector van de social profit signaleert dat de deze databank niet voldoende toegankelijk is voor de organisaties in de sector. De horecasector heeft opmerkingen bij de gebruiksvriendelijkheid van de stagedatabank.

De sectoren willen meer betrokken worden bij het concept van de DIVA en willen daarover meer info. Op de opvolgingsvergadering is met alle betrokken partijen afgesproken om op zoek te gaan naar een praktische oplossing.

De binnenscheepvaart vraagt of het niet mogelijk is om de verkorte opleiding matroos te organiseren binnen het **volwassenenonderwijs**.

Een aantal sectoren zegt dat er soms weinig dynamisme te bespeuren valt inzake het modulair onderwijs. De VLOR waarbinnen dit moet verlopen leidt tot vertragingen.

De vragen over de RTC's blijven. De sector goederenvervoer betreurt dat de herwaardering van het technisch en beroepsonderwijs in het nieuwe decreet geen kernopdracht meer is van de RTC's.

De social profit vestigt de aandacht op het feit dat in het buitenland behaalde **diploma's hier niet altijd erkend** worden.

### 3.5 Administratieve procedures

Het vorige evaluatierapport vermeldde reeds de bekommernis van de sectoren m.b.t. een te zware en te logge ESF-procedure. Naar aanleiding van deze opmerking kwam er een overlegronde tussen de sectoren en de verantwoordelijken van het ESF-agentschap. Dat vormde de basis voor een aantal aanpassingen in het systeem. De social profit zegt in dit verband dat de procedure voor de sectoren soepeler is.

Ondanks het feit dat de procedure inzake de diversiteitsplannen ondertussen is aangepast, heeft een aantal sectoren nog kritiek. Zowel het goederenvervoer als de houtsector vinden de termijn van indiening nog altijd té kort. De houtsector vraagt zelfs om gedurende een volledig werkingsjaar diversiteitsplannen te kunnen indienen. Afstemming tussen de verschil-

lende consulenten (sectorconsulenten, consulenten van de vakbond en projectontwikkelaars) die zich bezig houden met diversiteit blijft een aandachtspunt. De administratie nam in samenwerking met de SERV op dit vlak een initiatief.

Een aantal sectoren wil een meer praktische aanpak en geeft aan rond instroomprojecten te willen werken. Vooral naar kleine bedrijven zien ze zichzelf als katalysator.

# SAMENVATTEND OVERZICHT

## 4

### Sectoren

1. Meer aandacht besteden aan de rapportering, in het bijzonder hun opvolgingsrapport
2. Bij de hernieuwing van de convenants nieuwe engagementen opnemen en niet-gerealiseerde engagementen hernemen of bijsturen
3. Inspanningen leveren om opleidingsgegevens inclusief profielgegevens éénduidig te registreren en te verwerken
4. Meer aandacht voor kansengroepen en diversiteit
5. Meer acties rond mobiliteit en woon-werkverkeer
6. Meer gemeenschappelijke sectoroverschrijdende initiatieven nemen op het vlak van de herwaardering en promotie van het technisch en beroepsonderwijs
7. Meer engagementen nemen op het vlak van het aantal te verwezenlijken stageplaatsen en werkervaringsplaatsen in het kader van het deeltijds onderwijs/deeltijds werken
8. Meewerken aan het zichtbaar maken van de aansluiting tussen onderwijsrichtingen en beroepen en omgekeerd (welke richting kan tot welke beroepen leiden en vice versa)

## Overheid

1. Verhogen van het engagement van alle betrokken overheidspartijen door uitbouw van netwerken en aanduiden van experts
2. Verbeteren van de afstemming tussen het centrale en lokale beleid inzake IBO
3. Onderzoeken en eventueel ondersteunen van voorstellen inzake sectorale instroomprojecten voor kansengroepen
4. Verder uitbouwen van de competentiecentra
5. Reguliere opleidingskanalen voor knelpuntberoepen opzetten
6. Opzetten en actief ondersteunen van acties op het vlak van ICT- , geletterdheid- en andere basisvaardigheden
7. Meer en beter structureren van samenwerking met onderwijs en scholen door overlegplatforms en werkgroepen
8. Verbeteren opvolging van de onderwijsconvenants en doorstroming van de informatie hierover naar de bredere convenantswerking
9. Optimaliseren van en eventueel uitbreiden van de stagedatabank naar derden
10. Uniformiseren en beperken van veelheid aan systemen deeltijds leren/deeltijds werken
11. Online databank maken van deeltijds leren/ deeltijds werken analoog aan de stagedatabank
12. Informatiesteunpunt over deeltijds leren/ deeltijds werken oprichten
13. Aanzet geven tot coördinatie van de CDO's
14. Initiatieven inzake modulair onderwijs verduidelijken en beter ondersteunen
15. Betrekken van de sectoren bij overheidsinitiatieven van DIVA en VLOR
16. Aankaarten van specifieke problemen op het bevoegde overheidsniveau (federaal, Europees en internationaal)

## Bijlage 1

### Wijzigingen aan het modelconvenant en –actieplan goedgekeurd op VESOC in 2004

goedgekeurd op 30/1/2004

#### *Hoofdstuk 1: toevoegen van volgend artikel:*

“De sociale partners erkennen het nut van de premie knelpuntberoepen en zullen dit instrument promoten in hun sector om zo het probleem van de knelpuntberoepen aan te pakken. De sociale partners engageren zich om in dit kader bijkomende inspanningen te leveren die personen stimuleren om opleidingen te volgen die leiden naar tewerkstelling in een knelpuntberoep.

Zij gaan tevens na op welke wijze zij de bijzondere premie voor ongekwalificeerde jongeren in een opleiding naar het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar kunnen versterken.”

#### *Hoofdstuk 2: toevoegen van volgend artikel:*

“De sociale partners engageren zich om voor wat betreft het sectorale opleidings- en begeleidingsaanbod uitvoering te geven aan de bepalingen van het ‘decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt’ van 8 mei 2002.”

#### *Artikel 22: aanvullen zodat het nieuwe artikel 22 wordt:*

“De sociale partners en de Vlaamse regering werken samen aan het certificeren van sectorale opleidingen, alsook aan het erkennen en certificeren van elders verworven competenties. Van zodra er met de institutionele opleidingsverstrekkers een akkoord is bereikt over de voorstellen van de SERV inzake het leerbewijs en de gemeenschappelijke portfoliomethodologie, engageren de sectorale sociale partners zich te onderzoeken op welke wijze zij zich daarbij kunnen aansluiten door:

- de aflevering van een leerbewijs na elke door de sector georganiseerde of gesubsidieerde opleiding;
- bij de ontwikkelingen van sectorale EVC-procedures ook gebruik te maken van de ontwikkelde methodiek inzake portfolio's.”

*Hoofdstuk 6: toevoegen van volgend artikel:*

“De sociale partners onderzoeken op welke wijze zij uitvoering kunnen geven aan de nieuwe mogelijkheid die is voorzien in het Herplaatsingsfonds om telkens voor de duur van één jaar één concreet outplacementbureau te belasten met de outplacement van werknemers die in aanmerking komen voor het Herplaatsingsfonds, dit met het oog op de administratieve vereenvoudiging en versnelling van de procedure.”

**goedgekeurd op 15/3/2004**

Hoofdstuk 7: uitvoering en opvolging, artikel 43 volgende passage toevoegen:

“De in het convenant of actieplan opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen.”

**goedgekeurd op 30/4/2004**

Hoofdstuk 6: mobiliteit, artikel 34: de passage “de mobiliteitsconsulenten van de Vlaamse Vervoersmaatschappij” vervangen door “de provinciale mobiliteitscoördinatoren.”

## Bijlage 2

### Overzicht afgesloten sectorconvenants + duurtijd convenants

Sector	Duurtijd eerste protocol	Duurtijd tweede protocol*
1. Aanvullend Paritair Comité van de Bedienden (ANPCB) PC 218	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
2. Uitzendsector PC 322	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
3. Metaal / bedienden PC 209	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
4. Autosector en aanverwante sectoren PC 112, PSC 149.02 en PSC 149.04	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
5. Voedingsnijverheid PC 118 en PC 220	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
6. Houtsector PC 126, PSC 125.01, PSC 125.02 en PSC 125.03	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
7. Metaal / arbeiders PC 111	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
8. Goederenvervoer PC 140, PSC 140.04 en PSC 140.09	01/01/2002 tot 31/12/2003	01/01/2004 tot 31/12/2005
9. Social profit (VIVO) PSC's 305,01 305,02 en de PC's 319 318 329 327 en openbare social-profitsector	01/4/2002 tot 31/03/2004	01/04/2004 tot 31/03/2006
10. Elektriciens (VORMELEK) PC 149.01	01/05/2002 tot 30/04/2004	01/05/2004 tot 30/04/2006
11. Grafische sector (GRAFOC)	01/05/2002 tot 30/04/2004	01/05/2004 tot 30/04/2006
12. Montage (VZW MONTAGE) PC 111.3	01/07/2002 tot 30/06/2004	01/07/2004 tot 30/06/2006
13. Textiel PC 120 en PC 214	01/07/2002 tot 30/06/2004	01/07/2004 tot 30/06/2006
14. Vlaamse kusthavens PSC 301.04 PSC 301.05 en PSC 301.06	01/07/2002 tot 30/06/2004	01/07/2004 tot 30/06/2006
15. Groensectoren PC 132 PC 144 en PC 145	01/09/2002 tot 31/08/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
16. Bezoldigd personenvervoer PC 140.01 140.02 140.03	01/09/2002 tot 31/08/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
17. Horecasector PC 302	01/09/2002 tot 31/08/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
18. Binnenscheepvaart PC 139	01/09/2002 tot 31/08/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006

## Overzicht afgesloten sectorconvenants + duurtijd convenants (vervolg)

Sector	Duurtijd eerste protocol	Duurtijd tweede protocol*
19. Scheikunde PC 116 en PC 207	01/09/2002 tot 31/08/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
20. Bouw PC 124	01/11/2002 tot 31/10/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
21. Visserijsector PC 143	01/03/2002 tot 28/02/2004	01/09/2004 tot 31/08/2006
22. Kappers en Schoonheidszorgen PC 314	01/09/2003 tot 31/08/2005	01/11/2004 tot 31/10/2006
23. Internationale Handel PC 226	01/04/2004 tot 31/03/2006	<b>Protocol is niet hernieuwd</b>
24. Artistieke sector	01/04/2004 tot 31/03/2006	
25. Lokale besturen	01/06/2004 tot 31/05/2006	
26. Toerisme	01/11/2004 tot 31/10/2005	



## Bijlage 3

### Lijst van de Afkortingen

AMI	Arbeidsmarkt Informatiesysteem
BSO	Beroeps Secundair Onderwijs
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CDO	Centrum voor Deeltijds Onderwijs
COBRA	Competentie en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt
DBSO	Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs
DIMONA	Déclaration Immédiate – Onmiddellijke Aangifte
DIVA	Dienst Informatie Vorming en Afstemming
DO	Deeltijds Onderwijs
ECDL	European Computer Driving Licence
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Elders Verworven Competenties
IBO	Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming
ICT	Informatie en Communicatietechnologie
KTA	Koninklijk Technisch Atheneum
LKC	Lokaal Klantencentrum
LO	Lager Onderwijs
NACE-Code	Nomenclatuur van activiteiten van de Europese gemeenschappen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RTC	Regionaal Technologie Centrum
SERV	Sociaal Economische raad Vlaanderen
SO	Secundair Onderwijs
STC	Subregionaal Tewerkstellingscomité
TRIVISI	Baanbrekend ondernemen met het oog voor mens, milieu en maatschappij
TSO	Technisch Secundair Onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIZO	Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen
VLOR	Vlaamse Onderwijs Raad
VR	Vlaamse Regering
SteunpuntWAV	Steunpunt Werkgelegenheid - Arbeid – Vorming



## COLOFON

---

### Samenstelling

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap  
Departement Economie, Werkgelegenheid,  
Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw  
Administratie Werkgelegenheid

### Verantwoordelijke uitgever

Mieke Stappaerts  
Directeur-generaal

Depotnummer: D/2004/3241/313

### Ontwerp kافت

Afdeling Communicatie en Ontvangst  
van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

### Druk

drukkerij Arteprint

### Uitgave

maart 2005

### Meer informatie

Administratie Werkgelegenheid  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
tel. 02/553 42 56  
fax: 02/553 43 90  
e-mail: [werkgelegenheid@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid@vlaanderen.be)  
internet: [www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk)



