

**Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en
de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid (PC 322**

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie,
Innovatie en Sport;

en de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul VERSCHUEREN,
Directeur Research & Economic Affairs / Directeur Vlaanderen
Federgon

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Piet Van den Bergh, adviseur arbeidsrecht
studiedienst ACV;

De heer Werner Van Heetvelde,
Voorzitter ABVV Algemene Centrale;

De heer Erik Decoo
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB

De heer Piet Van den Bergh, adviseur arbeidsrecht
studiedienst ACV;

De heer Werner Van Heetvelde,
Voorzitter ABVV Algemene Centrale;

De heer Erik Decoo
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB

Wordt overeengekomen wat volgt

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **588.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw, Havenlaan 86c bus 302 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0872.324.958 - bankrekeningnummer: BE75 3751 0091 6051)** ter financiering van **6 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector van de uitzendarbeid verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 6 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na

afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 6 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsindicatoren en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

Richtlijnen:

De sectorale visie dient:

- te vertrekken van een omgevingsanalyse (de sector in cijfers en trends) waar een analyse op vlak van diversiteit en KMO-aandeel deel van uitmaken;
- oog te hebben voor toekomstige uitdagingen in de sector en de daarbij veranderende competentienoden en de hieraan gekoppelde, noodzakelijke, engagementen (de uitgevoerde VLAMT-projecten kunnen hier o.a. inzichten verschaffen);
- vanuit de omgevingsanalyse te komen tot een sterkte-zwakte analyse met daaraan gekoppeld de uitdagingen mbt de sectorale arbeidsmarkt op korte en lange termijn (mbt instroom, doorstroom, uitstroom, diversiteit,...). De omgevingsanalyse wordt hierbij ruim opgevat. Ook de effecten van economische transformaties en trends op de sectorale arbeidsmarkt dienen meegenomen te worden;
- waar mogelijk intersectorale aanknopingspunten of aanknopingspunten met clusters aan te geven
- bijzondere aandacht te spenderen aan de 7 thema's (of ruimer 3 decretale thema's) en aan te geven welke rol de sector hierin zal

opnemen, welke uitdagingen zich binnen deze thema's voordoen. De sector spreekt zich uit over hoe men zal trachten werk te maken van de geschetste uitdagingen.

OMGEVINGSANALYSE

Omgevingsanalyse

Op basis van cijfers van de economische dienst van Federgon, het Departement Werk en Sociale Economie, WEC, SERV, VDAB en VFU zelf, heeft de sector een omgevings analyse opgemaakt.

Deze analyse vormde de insteek voor een interne brainstormsessie met het team van sectorconsulenten om nieuwe projectideeën te genereren.

Vertrekkende vanuit de 3 decretaal verankerde prioriteiten binnen het sectorconvenant (diversiteit, competentiebeleid en levenslang leren, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) en de 7 vooropgestelde thema's (duaal leren en werken, aandacht voor competenties van de toekomst, aandacht voor basiscompetenties, talenten aan de slag, werkbaar werk, diversiteit bevorderen, discriminatie tegengaan) stelde de sector zich de vraag hoe het dienstenaanbod zo nauw mogelijk kan aansluiten bij de huidige trends op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bijkomend zijn de acties voldoende afgetoetst of deze zowel de grote als kleine en middelgrote uitzendbedrijven kunnen interesseren, zodat de acties ook beantwoorden aan de noden van KMO's.

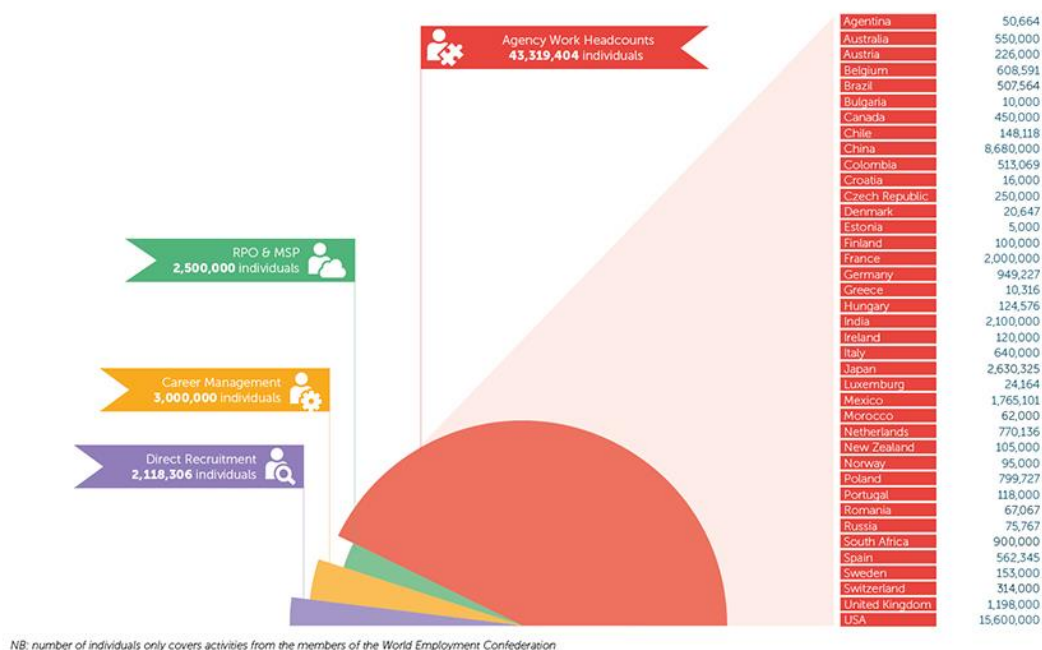
Op 12 september 2017 vond er een speciale Raad van Bestuur van VFU plaats waarin de voorstellen werden afgetoetst en een consensus werd bereikt over het voorstel van convenant dat aan de overheid zou worden overgemaakt.

Hieronder volgen een aantal kerncijfers over de uitzendsector, eerst in een internationaal perspectief, nadien zoomt de nota in op België of Vlaanderen, afhankelijk van het beschikbare cijfermateriaal. Tot slot formuleren we een sterkte-zwakteanalyse, en geven we de visie van de sector op de 7 vooropgestelde thema's.

Uitzendarbeid in een Europese en wereldcontext

WEC (World Employment Confederation, <http://www.wecglobal.org/>) publiceerde in 2017 een zeer uitgebreid Economisch Rapport¹. Dit rapport plaatst de uitzendsector (Belgisch niveau) in een Europees en wereldperspectief. In het onderstaande overzicht halen we enkele interessante infografieken uit dit rapport aan.

Infografiek 1: Wereld: totaal aantal individuen tewerkgesteld via uitzendarbeid op jaarbasis



Bron: WEC – Economic report 2017

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de 'employment industry' in 2015 op wereldvlak om en bij de 50 miljoen personen toegang heeft verleend tot de arbeidsmarkt.

¹ Economic Report, 2017 Edition, cfr: <http://www.wecglobal.org/economicreport2017/>

Infografiek 2: Europa: penetratiegraad uitzendarbeid 2015

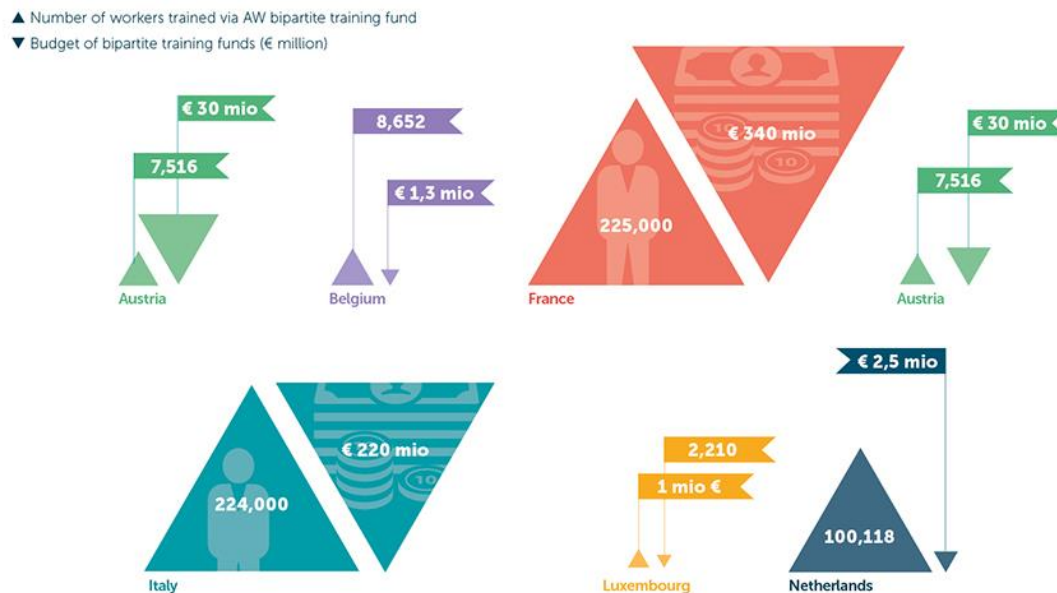


Bron: WEC – Economic report 2017

Uitzendarbeid kent in België een penetratiegraad van 2,2%². Hiermee scoren we net boven het Europees gemiddelde (1,9%).

² Let wel: WEC berekent de penetratiegraad van uitzendarbeid door het aantal VTE's uitzendkrachten te delen door het aantal loontrekkenden en zelfstandigen volgens Eurostat. Federgon berekent deze penetratiegraad op een andere manier door het aantal VTE's te delen door het aantal loontrekkenden volgens de Nationale Bank.

Infografiek 3: Europa: budget gespendeerd aan training van uitzendkrachten door paritaire sectorfondsen – 2015³



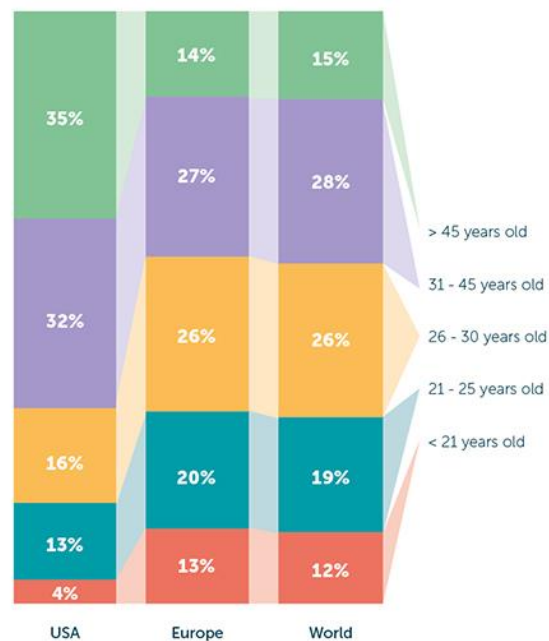
Source: National federations of World Employment Confederation

Bron: WEC – Economic report 2017

In 6 verschillende Europese landen stonden paritaire sectorfondsen in voor de opleiding van 600.000 uitzendkrachten in 2015. Dat jaar werd meer dan 604 miljoen EUR geïnvesteerd in opleiding van uitzendkrachten.

³ Let wel: voor de cijfers van België zijn de gegevens van het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten (www.fondsinterim.be) niet opgenomen in het overzicht, omdat deze op het moment van de bevraging nog niet bekend waren.

Infografiek 4: Wereld: leeftijd van uitzendkrachten– 2015



Bron: WEC – Economic report 2017

Zowel in Europa als op wereldniveau is er een oververtegenwoordiging van jongeren in de uitzendkrachtenpopulatie. Merk wel op dat in deze cijfers er geen onderscheid werd gemaakt tussen gewone uitzendkrachten en jobstudenten.

Kerncijfers uitzendsector 2016: Vlaanderen

Het aantal uitzendkrachten in Vlaanderen bedroeg 230.559, goed voor 74.202 voltijds equivalenten.⁴ De uitzendsector in Vlaanderen vertegenwoordigt 67,74% van de totale uitzendactiviteit in 2016 in België.

Tabel 1: De uitzendsector in Vlaanderen

• Aantal gepresteerde uren:	145,7 miljoen uren
• Aantal uitzendkrachten:	230.559 uitzendkrachten
• Voltijds equivalenten:	74.202
• Aantal uitzendbedrijven:	238
• Penetratiegraad (schatting) ⁵ :	3,32%

Bron: Federgon

KMO-aandeel in de uitzendsector

Er zijn in Vlaanderen een 238-tal verschillende uitzendbedrijven actief, slechts 5 hiervan worden beschouwd als een grote onderneming. Alle andere zijn eerder klein of middelgroot. Bekijken we de definitie van KMO enger op basis van het aantal werknemers (dus ook uitzendkrachten meegeteld), dan zijn er slechts weinig KMO's actief in de uitzendsector.

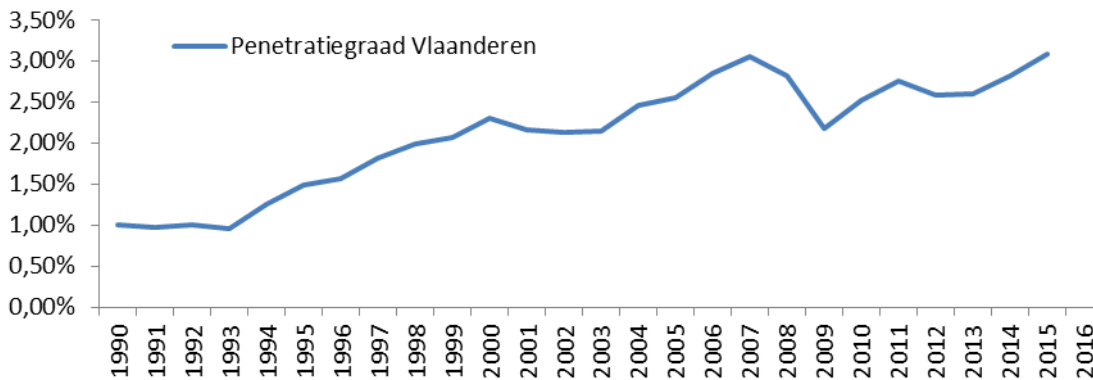
Evolutie penetratiegraad uitzendarbeid Vlaanderen

Figuur 1: grafiek penetratiegraad uitzendarbeid Vlaanderen

⁴ 157.794 Vlaamse jobstudenten werkt via de uitzendsector

Bron: Federgon

⁵ Het aantal voltijdse equivalenten ten opzichte van de loontrekkende werkgelegenheid.

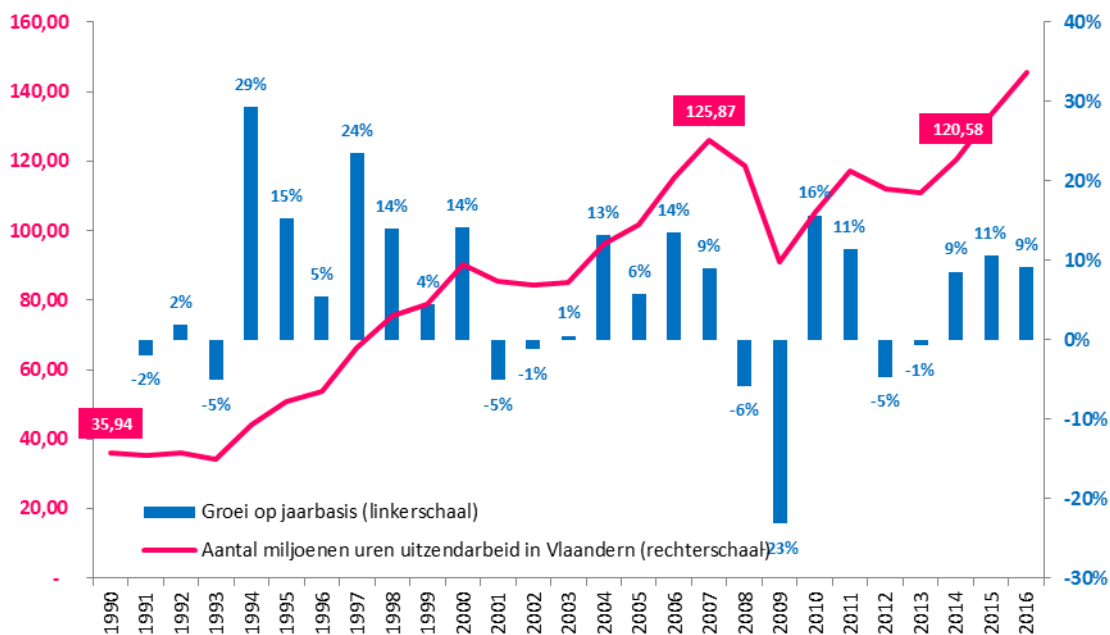


Bron: Federgon

De penetratiegraad van uitzendarbeid in Vlaanderen bedraagt 3.32%. Dit is het resultaat van het aantal VTE's uitzendkrachten in Vlaanderen (74.202) gedeeld door het totaal aantal VTE's loontrekkenden in Vlaanderen.

Evolutie uren uitzendarbeid Vlaanderen

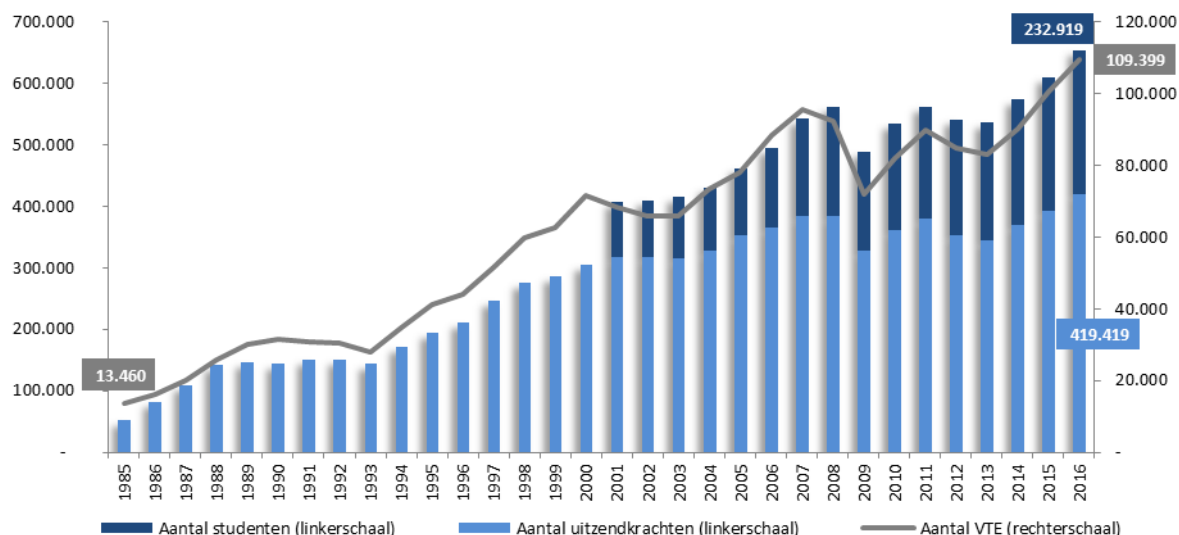
Figuur 2: Evolutie uren uitzendarbeid Vlaanderen en groei op jaarbasis



Bron: Federgon

In 2016 werden 146 miljoen uren uitzendarbeid gepresteerd in Vlaanderen. Op jaarbasis betekende dit een stijging van +9% ten opzichte van 2015.

Figuur 3: Evolutie aantal unieke uitzendkrachten (in België)



Bron: Federgon

Voor 2017 gaat de sector uit van een gematigde toename van de activiteit. In de eerste jaarhelft werd er een gemiddelde groei van 5% opgemeten, ten aanzien van dezelfde periode een jaar voordien.

Uitzendarbeid en flexibiliteit: enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen

Inzet uitzendarbeid bij bedrijven en motieven

In juni 2017 publiceerde de Stichting Innovatie en Arbeid (SERV) een bijzonder interessante studie⁶ over de inzet van uitzendarbeid bij Vlaamse bedrijven. Hieruit blijkt dat 31% van de ondernemingen uitzendkrachten hebben ingezet het voorbije jaar, waarbij de grote ondernemingen (59%) en industrie (45%) koplopers zijn. Deze studie toont eveneens het belang van uitzendarbeid als instroomkanaal aan.

Uitzendkrachten worden het meest voor uitvoerende functies ingezet (71% van de gebruikers, vaker in de industrie). De meeste gebruikers werken met weekcontracten (77%). Dagcontracten worden door 19,5% van de gebruikers toegepast.

De belangrijkste motieven voor het gebruik van uitzendarbeid zijn:

- Rekruteren (55%)
- Vervangen van afwezige werknemers (53%)
- Opvangen van pieken (48%)

⁶ Rapport Uitzendarbeid en flexibiliteit, juni 2017, Hendrik Delagrang, Stefanie Notebaert, cfr: http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20170612_UitzendarbeidEnFlexibiliteit_RAP_StIA.pdf

De helft van de gebruikers geven trouwens 2 of 3 hoofdmotieven aan, uitzendarbeid wordt dus voor een mix van motieven ingezet.

Het belang van het motief 'rekruteren' is aanzienlijk toegenomen ten opzichte van een eerdere bevraging (2000/2004). Het gemiddeld percentage aangeworven werknemers dat voor de aanwerving een uitzendcontract had bij dezelfde onderneming bleef gelijk: 41,6%. Hiermee handhaaft uitzendarbeid zich als het voornaamste aanwervingskanaal, hoofdzakelijk in de industrie.

Tabel 2: Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had

		Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had
Totaal		41,6%
Grootte		n.s.
Sector	Industrie	52,0%
	Bouw	24,4%
	Diensten	44,9%
	Quartaire	21,9%
Variatie Inzet		n.s.
	Geen	0,8%
	Beperkt	46,7%
	Intensief	56,1%

N= 528, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Bron: SERV

Verschuivingen doelgroepen arbeidsmarkt: aanwezig maar beperkt

In het kader van evoluties in de uitzendarbeid wordt de vraag vaak gesteld of er een verschuiving is in de doelgroepen tot wie de uitzendkantoren zich richten. Ook de vraag naar uitzendarbeid als contractvorm voor bepaalde doelgroepen bij de gebruikers komt vaak naar voren. Volgens de deskundigen, de uitzendkantoren en de gebruikers is er niet echt sprake van een verschuiving van doelgroepen. De doelgroepen die vroeger met uitzendarbeid bereikt werden, zijn nog grotendeels steeds dezelfde. Wel is er een groter aandeel van oudere werknemers. Dit kan het gevolg zijn van:

- een groter aandeel ouderen op de arbeidsmarkt,
- arbeidsmarktmaatregelen die zich richten op specifieke doelgroepen zoals de ouderen (en die ook gelden voor uitzendkrachten),
- het uitvoeren van arbeidsmarktprojecten via tendering,
- uitzendkantoren die zich specifiek richten op een doelgroep.

Uitzendkantoren die de specifieke noden of wensen van deze doelgroep kunnen overeenstemmen met deze van de gebruikers slagen er in om deze doelgroep in te schakelen op de arbeidsmarkt. Hiervoor is een werking of organisatie nodig die los staat van de werkwijze van uitzendarbeid in het algemeen en die zich volledig op deze doelgroep richt.

Er is een verschuiving merkbaar naar **hogere profielen** op de arbeidsmarkt. Vandaag worden vaker uitzendkrachten op masterniveau ingezet, zoals masters in de rechten of economie, voor het uitvoeren van bepaalde projecten waar tijdelijk een bijkomende capaciteit voor nodig is. Het komt ook voor in het kader van rekrutering. Hogergeschoolde studenten komen vaak via de studentenjobs in contact met uitzendarbeid. Studenten kunnen op basis van hun profiel het aanbod krijgen om een studentenjob aan te nemen die aansluit bij het niveau van hun studies. Zo kan de studentenjob als rechtstreeks relevante ervaring meegenomen worden, zoals een stage. Daarnaast zijn een aantal verschuivingen mogelijk omdat de regelgeving rond uitzendarbeid werd aangepast. Zo is uitzendarbeid mogelijk in de bouwsector sinds 2002 en is de opening gemaakt naar een ruimere toepassing van uitzendarbeid bij de overheid.

Doorgedreven digitalisering

Een andere belangrijke verandering is de doorgedreven investering in ICT die de kantoren hebben doorgevoerd. Niet alleen de administratie is gecentraliseerd en vereenvoudigd, ook de matching zelf is deels geautomatiseerd. CV's en vacatures worden in eerste instantie automatisch aan elkaar gekoppeld. Daarnaast ontwikkelen tal van uitzendbedrijven digitale producten of apps die vraag en aanbod met elkaar verbinden. Ploy (Randstad) en Swipe your job (Accent Jobs) zijn hier concrete voorbeelden van.

Ook sociale media wordt meer en meer ingezet door uitzendbedrijven. Naast de inzet in marketing en communicatie, blijken de meeste uitzendkantoren hun uitzendkrachten vaker te contacteren via Facebook, Facebook Messenger en Whatsapp. Tot slot past het ruim gebruik van e-contracten in de uitzendsector ook in deze digitalisering.

Digitale contracten

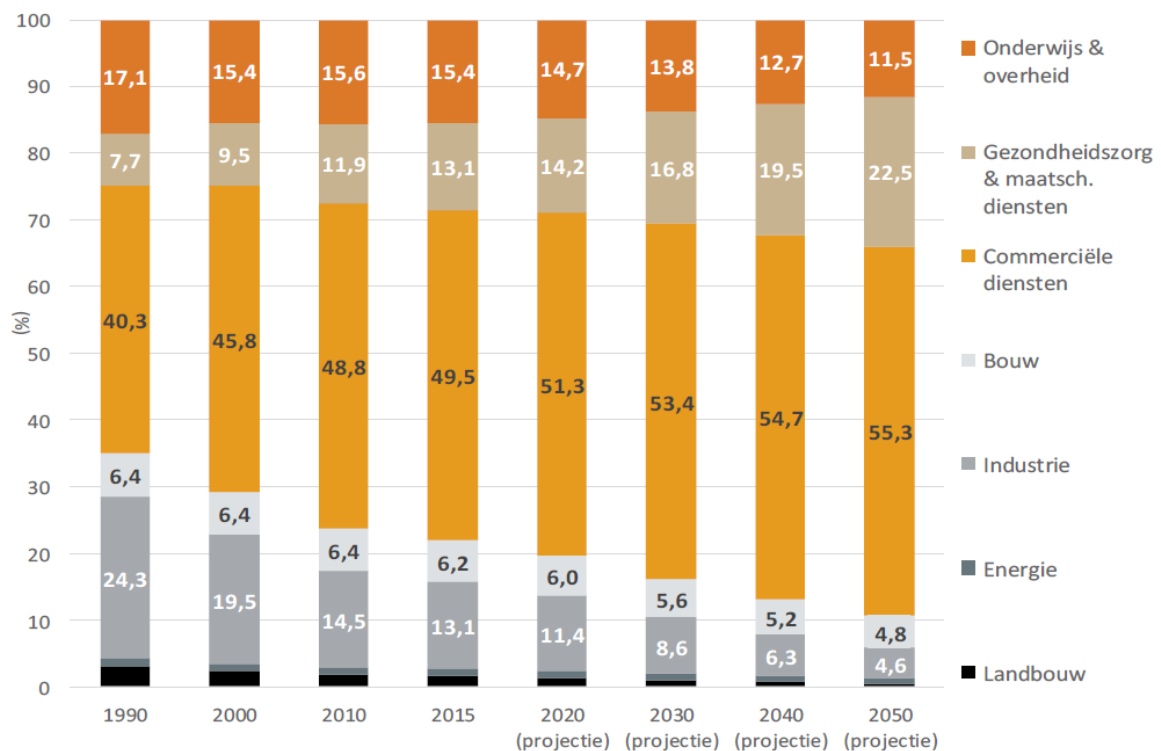
Sinds 1 oktober 2016 kunnen elektronische uitzendcontracten ook via pc, tablet of smartphone worden afgesloten. Door de nieuwe wet wordt de 48-urenregel voor uitzendarbeid geschrapt en het afsluiten van een arbeidsovereenkomst via elektronische weg wordt vereenvoudigd en veralgemeend. Dit kan leiden tot een verdere digitalisering, het verminderen van administratieve rompslomp maar ook tot een verminderd contact tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht. De contracten kunnen elektronisch ondertekend worden via het uniek platform waar alle Belgische uitzendkantoren zich kunnen op aansluiten. Op dat platform wordt een unieke login gebruikt waardoor niet telkens de e-id moet worden ingevoerd. De meeste mobiele toestellen hebben geen e-id lezer. Voor de uitzendkracht en het uitzendkantoor betekent het een verbetering van de rechtszekerheid, doordat het contract sneller wordt bezorgd en ondertekend. Voorheen was er een tijdsvenster met onzekerheid. Uitzendkrachten wilden dan wel eens niet opdagen, wat voor het uitzendkantoor en gebruiker vervelend was. De snellere ondertekening van het contract is ook van belang voor de uitzendkrachten, vooral in deelsectoren waar veel uitzendkrachten aan het werk zijn die de Nederlandse taal niet machtig zijn en die hun

rechten niet goed kennen. ‘Wijzigingen van het laatste moment’, zoals een uitzendopdracht geannuleerd zien, kunnen nu niet meer voorkomen. Sommige gesprekspartners maken zich wel zorgen over de mate waarin alle uitzendkrachten voldoende kennis en technische uitrusting hebben (internet, computer of smartphone) om toegang te krijgen tot de digitale contracten, ze te begrijpen en ze te kunnen ondertekenen.

Verhouding arbeiders (blue collar) – bedienden (white collar)

Verschuiving naar dienstensector

Figuur 4: Evolutie van het aandeel van de sectoren in de totale werkgelegenheid (Vlaams Gewest; 1990 – 2015, projectie 2016-2050)



Bron: Steunpunt Werk

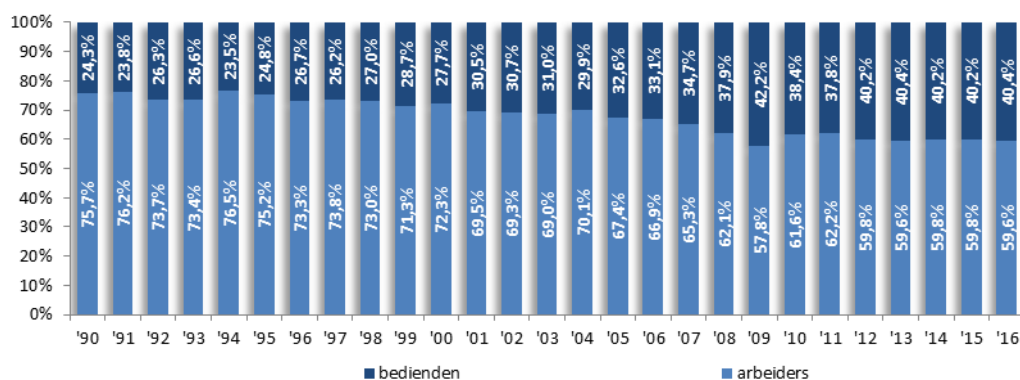
Volgens de bovenstaande grafiek zou de dienstensector (projectie) in 2050 goed zijn voor 80% (!) van de Vlaamse tewerkstelling.

Infografiek 5: Statuut van de uitzendkrachten België



Bron: Federgon

Figuur 5: Evolutie verhouding arbeiders bedienden in Vlaanderen



Bron: Federgon

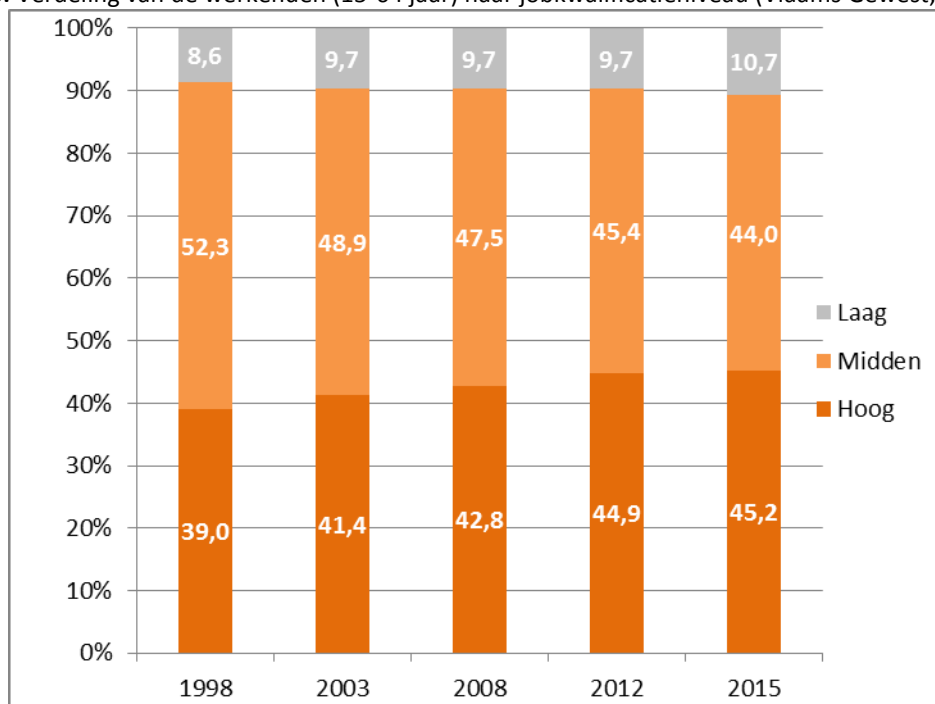
Het aandeel bedienden binnen de uitzendkrachtenpopulatie nam in de loop van de jaren toe. Let wel: de crisis eind 2008 veroorzaakte een zware terugval van het gebruik van uitzendarbeid in de industriële sectoren, hierdoor is het aandeel bedienden gestegen in 2009. Daarnaast stelt de sector ook vast dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in sommige sectoren waar uitzendarbeid sterk aanwezig is, vervaagt of niet langer bestaat (bv. distributie en logistiek: magazijnbediende).

Scholingsgraad uitzendkrachten verhoogt

Verdeling van werkenden naar jobkwalificatieniveau in Vlaanderen

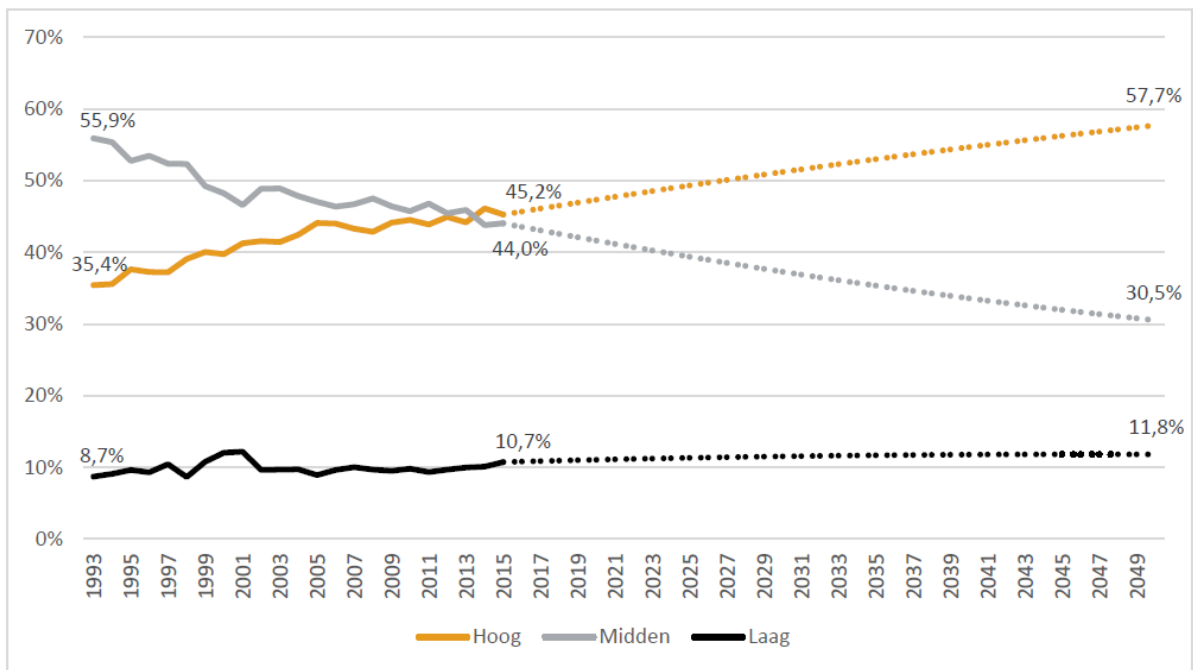
Bekijken we de algemene evolutie van jobkwalificatieniveau in Vlaanderen van 1993 tot 2015, dan merken we vooral een toenemend belang van hooggekwalificeerde profielen, die gepaard gaat met een afnemend aandeel middengekwalificeerde jobs (daling van 55,9% in 1993 tot 44% in 2015).

Figuur 6: Verdeling van de werkenden (15-64 jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015)



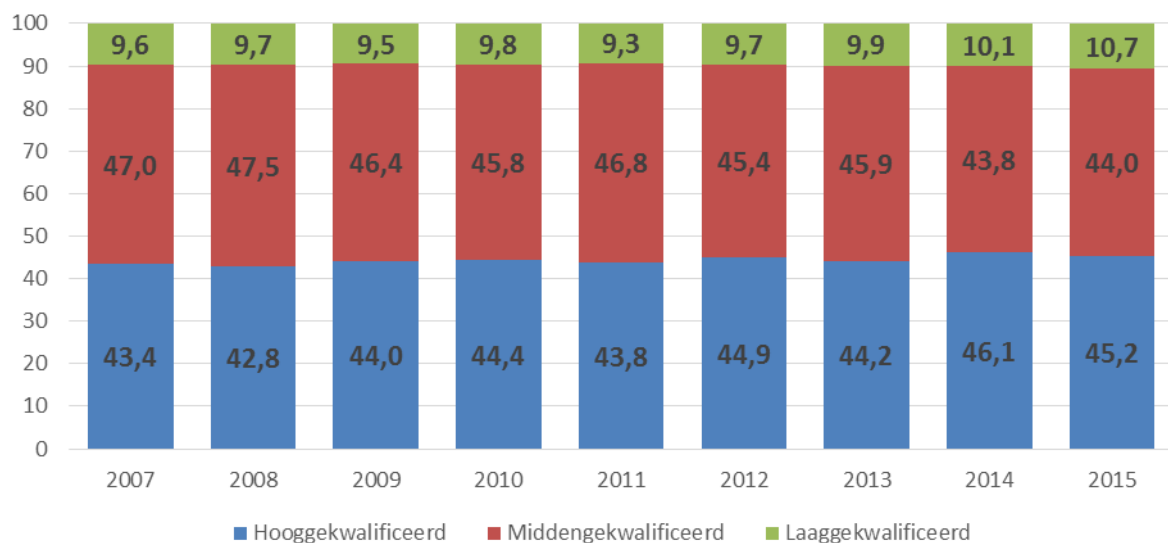
Bron: Steunpunt WSE

Figuur 7: Evolutie van de verdeling van de werkenden (15-64jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015, projectie 2016-2050)



Bron: Steunpunt Werk

Figuur 8: Verdeling van de uitzendkrachten naar jobkwalificatieniveau (Federgon, 2007-2015)

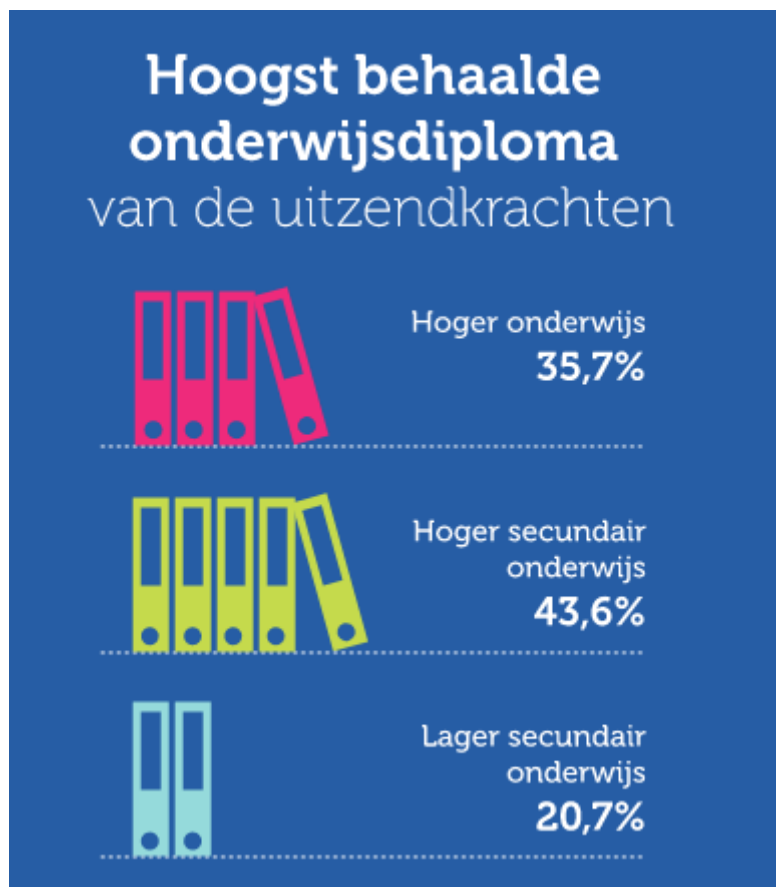


Bron: Federgon

Ten opzichte van 2014 is het aandeel hooggeschoolden licht afgenomen ten voordele van de laaggeschoolden profielen. Vermoedelijk heeft dit te maken met een hogere conjunctuur, waarbij de vraag naar arbeiders eerst toeneemt. Niettemin, zien we toch over een langere periode een trend naar meer hooggeschoolde profielen binnen de uitzendsector.

Scholingsgraad van uitzendkrachten

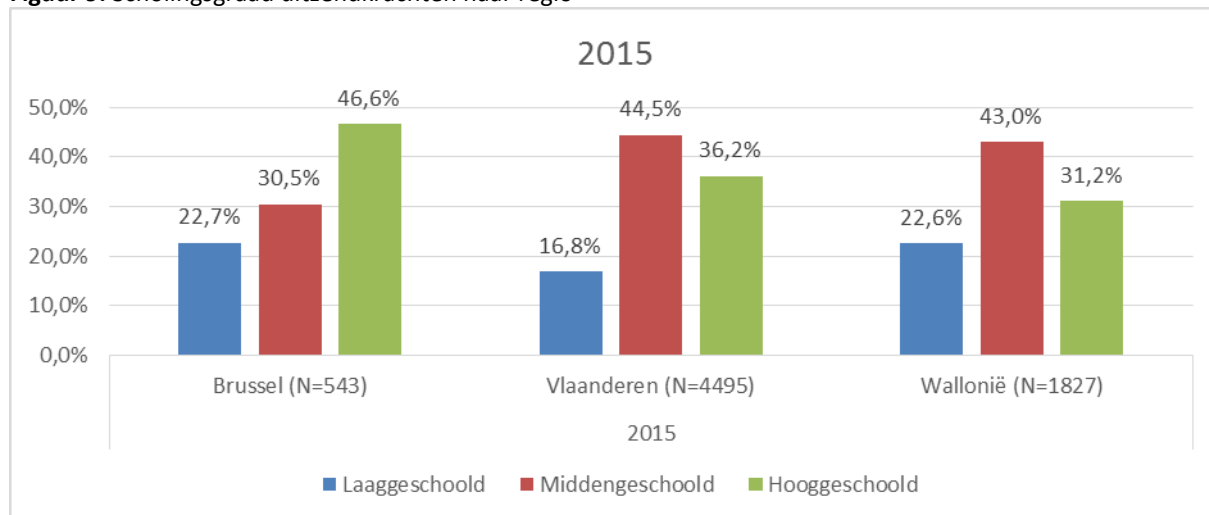
Infografiek 6: Hoogst behaalde onderwijsdiploma van uitzendkrachten België



Bron: Federgon

Het merendeel van de uitzendkrachten is 'middengeschoold' (HSO), meer dan 1/3 is hooggeschoold.

Figuur 9: Scholingsgraad uitzendkrachten naar regio



Bron: Federgon

Tabel 3: hoogste onderwijsdiploma van uitzendkrachten naar regio

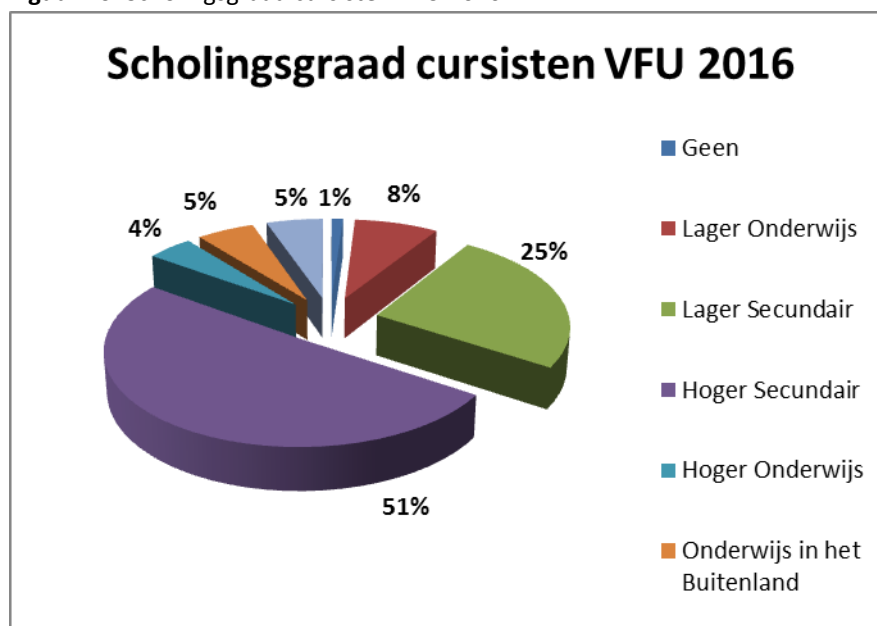
	Brussel (N=543)	Vlaanderen (N=4495)	Wallonië (N=1827)
Laaggeschoold	22,7%	16,8%	22,6%
Middengespoold	30,5%	44,5%	43,0%
Hooggeschoold	46,6%	36,2%	31,2%
Andere (buitenlands/niet-erkend diploma)	0,2%	2,5%	3,2%
Totaal	100%	98%	97%

Bron: Federgon

Vlaanderen vertoont een groter aandeel middengespoolden dan Brussel, en net iets hoger dan in Wallonië. Het aandeel hooggeschoolde uitzendkrachten ligt het hoogst in Brussel, gevolgd door Vlaanderen, Wallonië heeft een minder groot aandeel hooggeschoolde uitzendkrachten. Gemiddeld genomen is de scholingsgraad iets hoger in Vlaanderen dan in de andere regio's. Jongeren die enkel een ASO diploma hebben, worden ook tot de groep 'middengespoolden' gerekend, hoewel hun diploma op de arbeidsmarkt weinig meerwaarde biedt in vergelijking met het technisch of beroepsonderwijs. De sector dient hiermee rekening te houden en dus niet enkel te focussen op laaggeschoolde profielen bij het uitwerken van acties in het sectorconvenant.

De industrie is een belangrijke inlenende sector voor uitzendarbeid (zie hieronder ('oververtegenwoordiging mannen'). Bovendien wordt de sector geconfronteerd met een tekort aan technisch geschoolde kandidaten. Zowel jongeren als hun ouders schatten het technisch en beroepsonderwijs (TSO, BSO, DBSO) onvoldoende naar waarde in.

Figuur 10: Scholingsgraad cursisten VFU 2016



Bron: VFU

Meer dan de helft van de cursisten van VFU zijn middengespoold (op Belgisch niveau), 1 op 3 (33%: lager onderwijs en lager secundair) zijn laaggeschoold. Slechts 4% van onze deelnemers aan opleidingen in 2016 is hooggeschoold.

Oververtegenwoordiging mannen

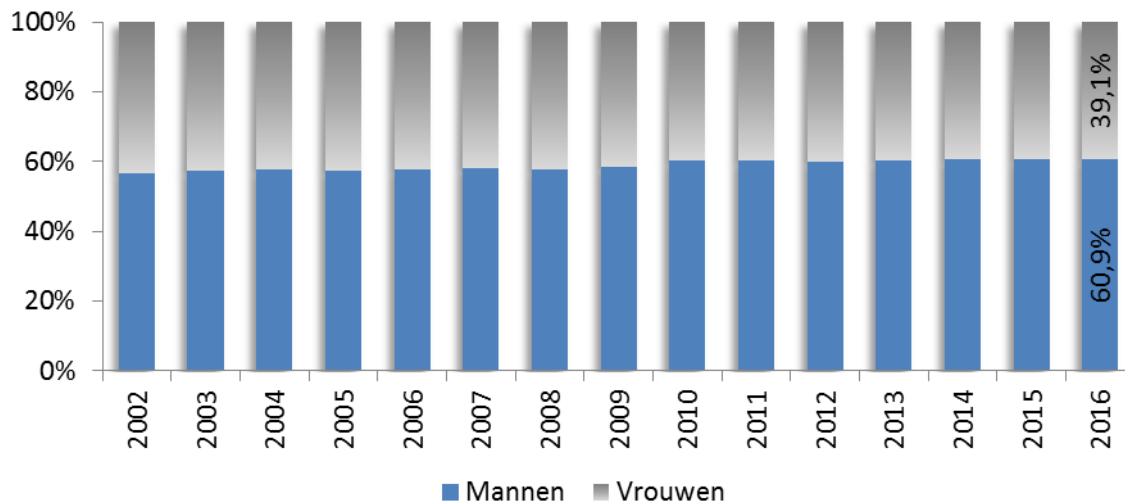
Infografiek 7: Geslacht van uitzendkrachten België



Bron: Federgon

Traditioneel werken meer mannen dan vrouwen als uitzendkracht. **59,5%** van de uitzendkrachten in Vlaanderen zijn **mannelijk**. De onderstaande grafiek geeft de cijfers voor België weer.

Figuur 11: Verhouding uitzendkrachten naar geslacht (België)



Bron: Federgon

Deze oververtegenwoordiging heeft vooral te maken met de sterke aanwezigheid van de industrie als inlenende sector. Toch merken we een dalende trend van de industrie als sector waarin uitzendkrachten aan de slag gaan. Terwijl deze industriële sector in 2003 nog goed was voor 45% van de uitzendopdrachten, zien we dit aandeel in 2011 zakken tot 37% en in 2013 zelfs tot 33%. De dienstensector neemt echter in belang toe en is goed voor 59% van de uitzendopdrachten⁷.

Geslacht cursisten VFU

In de statistieken van alle opleidingen van het VFU (op Belgisch niveau, zowel voor uitzendkrachten als kandidaat-uitzendkrachten) merken we een oververtegenwoordiging van mannelijke cursisten. De belangrijkste opleidingsthema's zijn immers Rijcursussen (vakbekwaamheid voor chauffeurs), logistiek, hygiëne en veiligheid en technische opleidingen, sectoren waarin meer mannelijke arbeiders tewergesteld zijn.

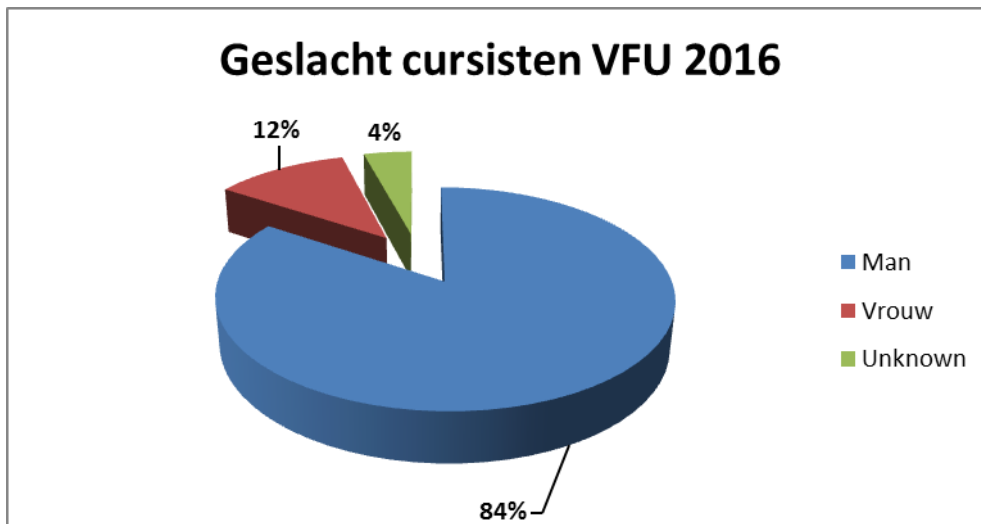
Tabel 4: Profielkenmerken opgeleide (kandidaat-)uitzendkrachten VFU (België)

Geslacht cursisten VFU 2016		
Geslacht	Aantal	
Man	5994	84%
Vrouw	818	12%
Unknown	297	4%
Totaal	7109	100%

Bron: VFU

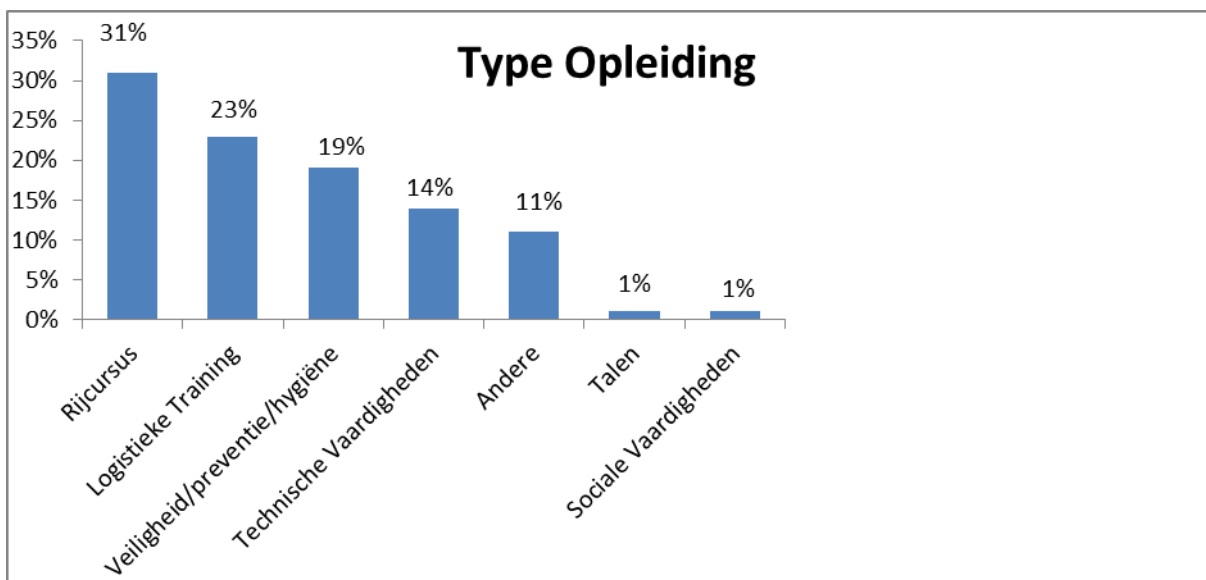
Figuur 12: Profielkenmerken opgeleide (kandidaat-) uitzendkrachten VFU volgens geslacht (België)

⁷ Bron: Federgon: Idea studie: Profiel en tewerkstellingskenmerken van uitzendkrachten in 2013



Bron: VFU

Figuur 13: Overzicht van type opleidingen VFU in 2016 volgens aantal cursisten



Bron: VFU

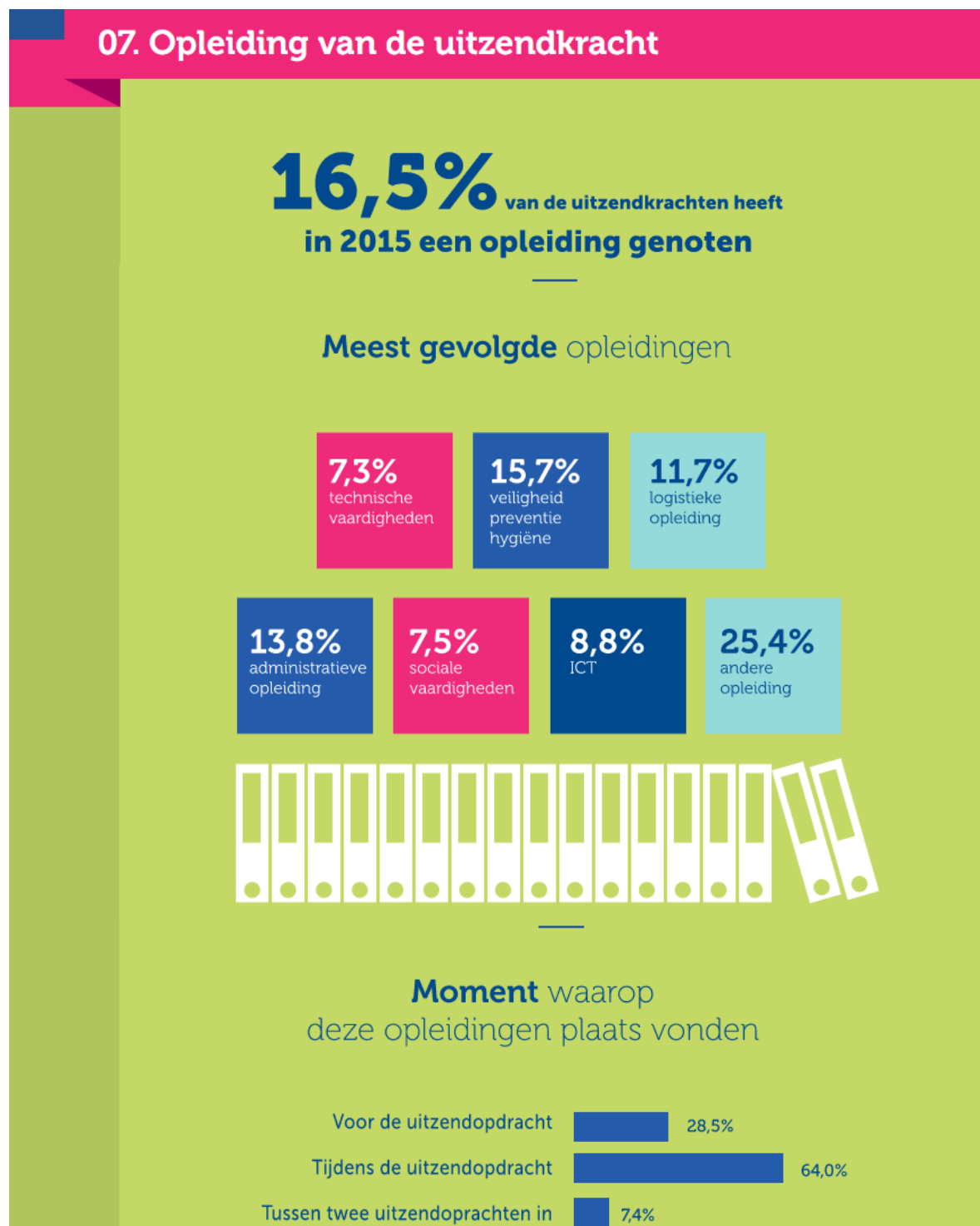
Uit de bovenstaande grafiek blijkt de top 3 van VFU opleidingen zich te situeren in de volgende types:

1. Rijcursussen (heeft te maken met grote vraag naar vakbekwaamheidsattesten in 2016)
2. Logistieke opleidingen
3. Veiligheid en preventie

Algemeen bekeken, zijn dit opnieuw vooral opleidingen gericht naar logistieke of industriële (overwegend mannelijke) beroepen. Het aanbod taalopleidingen (e-learningpakket met coaching vanop afstand) bereikt dan weer eerder een vrouwelijk publiek.

Toenemend belang van opleiding

Infografiek 8: Opleidingen van uitzendkrachten België⁸



⁸ Infografiek 8 bevat een foutje: het aandeel opleiding 'veiligheid, preventie, hygiëne' bedraagt 25,4% i.p.v. 15,7%

3,5 dagen

duren deze opleidingen gemiddeld

Bron: Federgon

Vergelijken we de bovenstaande gegevens met de Idea studie 'Uitzendkrachten in 2013: profiel en tevredenheid', dan merken we een stijging van de opleidingsdeelname. In 2013 gaf 15,2% van de uitzendkrachten een opleiding gekregen te hebben. Dit cijfer is gestegen naar **16,5%**.

Tabel 5: % uitzendkrachten met opleiding in 2015 (tot en met eind oktober 2015).

		2015
Totaal		16,5%
Regio	Brussel	16,8%
	Vlaanderen	16,0%
	Wallonië	17,6%
Geslacht	Man	17,8%
	Vrouw	15,3%
Statuut	Arbeider	19,3%
	Bediende	16,0%
	Student	13,1%
Leeftijd	< 25 jaar	15,3%
	>=25 jaar en < 30 jaar	19,1%
	>=30 jaar en < 45 jaar	17,9%
	>=45 jaar	15,0%
Nationaliteit	Belg	16,2%
	EU27	17,6%
	Niet EU	20,9%
Scholing	Laaggeschoold	16,8%
	Middengeschoold	16,4%
	Hooggeschoold	16,4%
	Deeltijds	7,0%
	Ander diploma	19,1%

Bron: Federgon

Uitgaande van een gemiddelde participatiegraad aan opleiding van 7% voor alle sectoren, is dit een vrij hoge score. **33,8%** van de opleidingen was van technische aard, **29,2%** had betrekking op veiligheid, preventie en hygiëne. Meestal vinden de opleidingen plaats tijdens de uitzendopdracht en zijn ze van korte duur. Het betreft meestal interne opleidingen, gegeven door een opleider binnen het bedrijf.

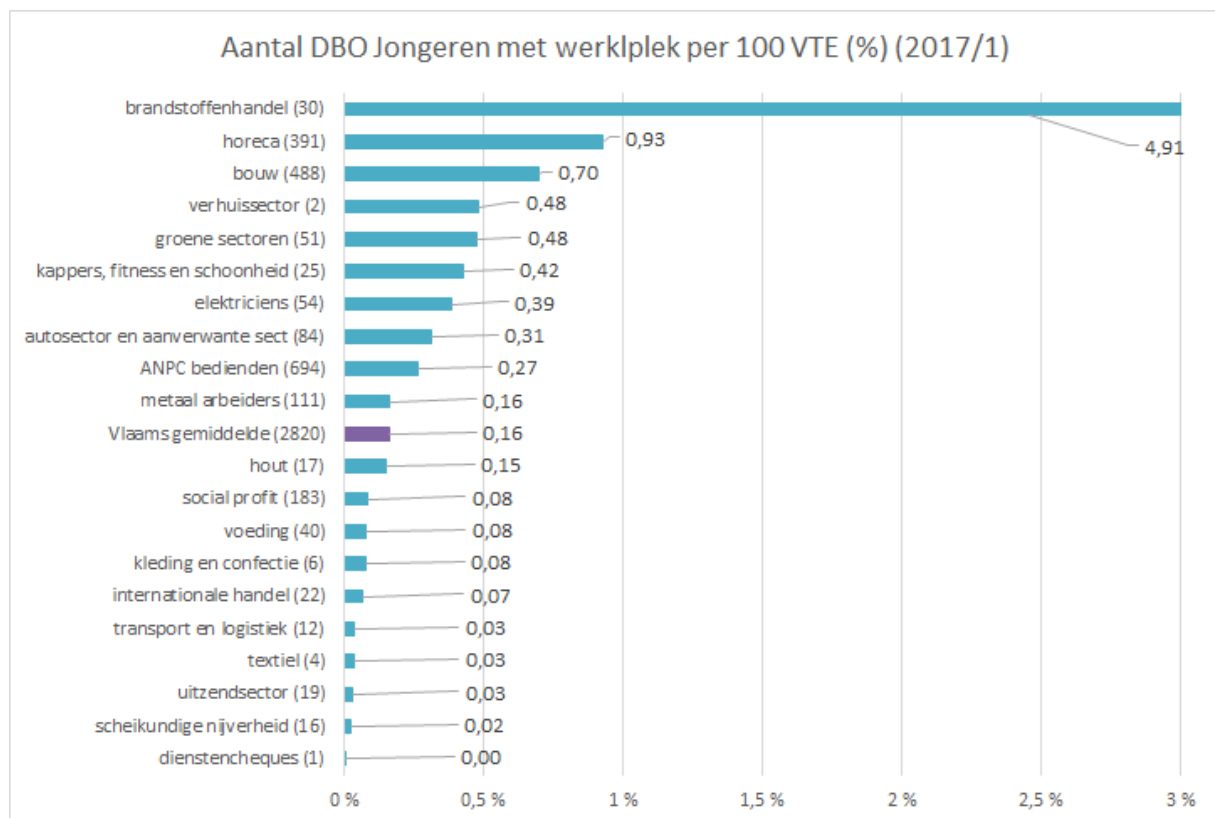
De sector wil volop verder de kaart trekken van opleidingen. Hiervoor zullen zowel acties naar (kandidaat-)uitzendkrachten als naar uitzendbedrijven zelf genomen worden (zie alle acties onder prioriteit 3).

Toenemend belang van werkpleklerin

Leren en werken

Volgens de gegevens van de dienst Beroepsopleiding (DBO) waren er op 1 februari 2015 **74** jongeren uit het stelsel L&W actief aan het werk met een uitzendcontract. Het gaat voornamelijk over jongeren die handel, secretariaat-talen of kantoor volgen. Dit aantal is in de afgelopen jaren ongeveer hetzelfde gebleven.

Figuur 14: Aantal DBO jongeren met werkplek per 100 VTE (2017/1)

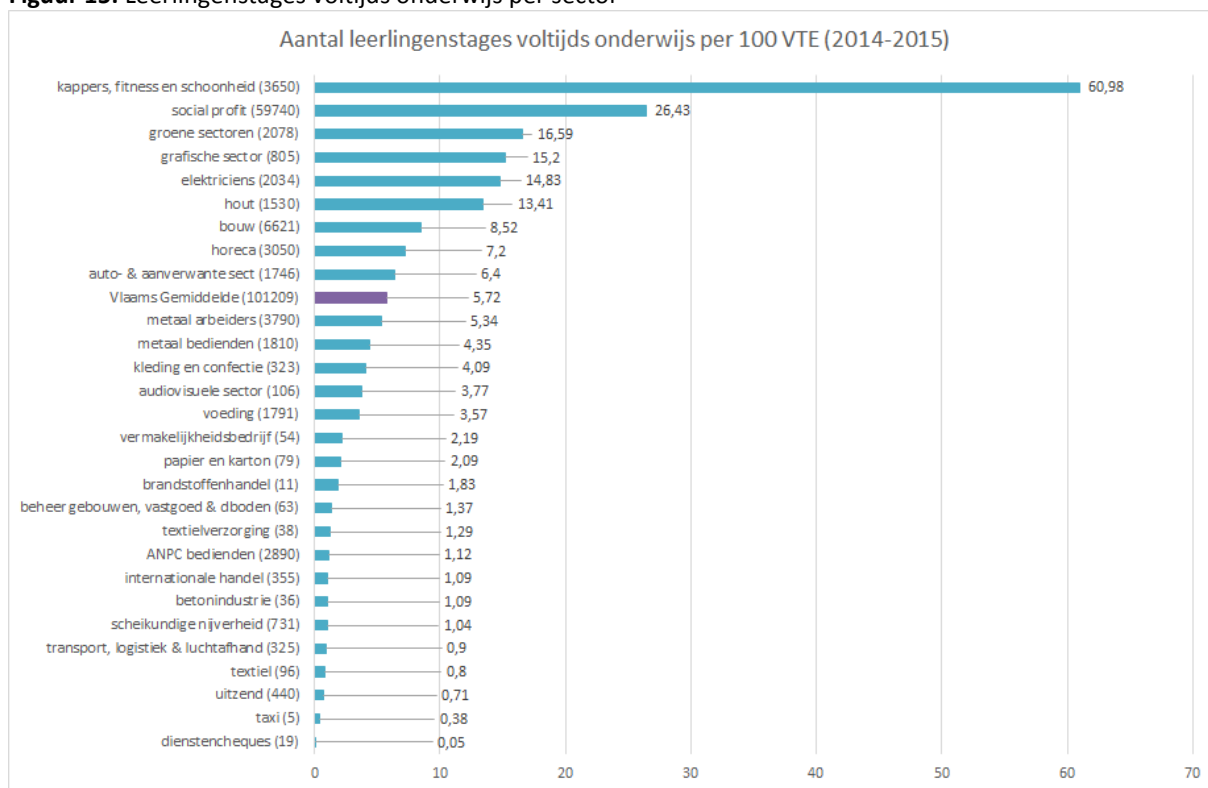


Bron: Departement WSE

Uit bovenstaande grafiek blijkt dat het aantal jongeren DBO met werkplek per 100 VTE verwaarloosbaar is. Uitzendarbeid en deeltijds onderwijs is sinds de invoering van het nieuwe duaal leren eerder uitzonderlijk. Dit heeft onder meer te maken met de 2 nieuwe types overeenkomsten: stageovereenkomst en overeenkomst alternerend leren.

Stages

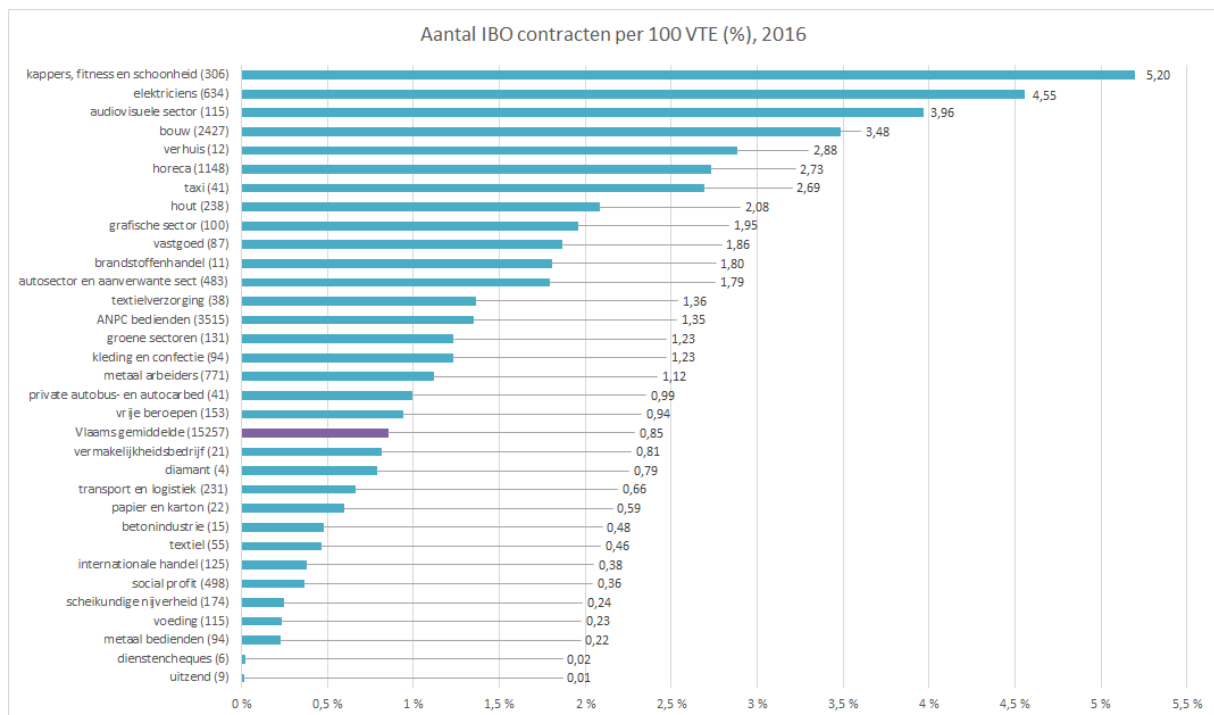
Figuur 15: Leerlingenstages voltijds onderwijs per sector



Bron: Departement WSE

Bij deze grafiek dient te worden vermeld dat deze stages aangeboden worden bij uitzendkantoren zelf, dus dat dit eerder gaat om stages voor vast personeel (PC 200), waar VFU niet voor bevoegd is.

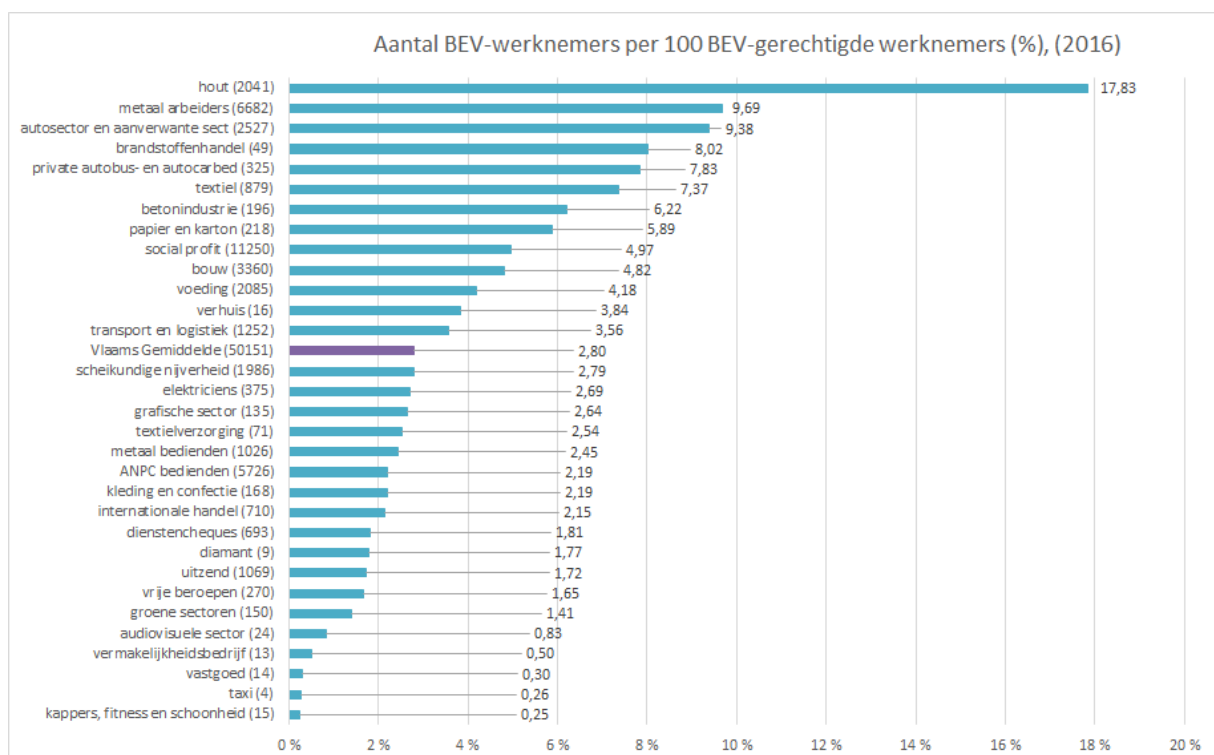
Figuur 16: Aantal IBO contracten per 100 VTE (2016)



Bron: Departement WSE

Ook uit bovenstaande grafiek blijkt dat de uitzendsector slechts minimaal gebruik maakt van de IBO-maatregel. Opnieuw geldt dezelfde opmerking als bij de voorgaande grafiek: dit slaat enkel op IBO's voor vast personeel, waar VFU niet voor bevoegd is.

Figuur 17: Aantal BEV-werknemers per 100 BEV- gerechtigde werknemers (2016)



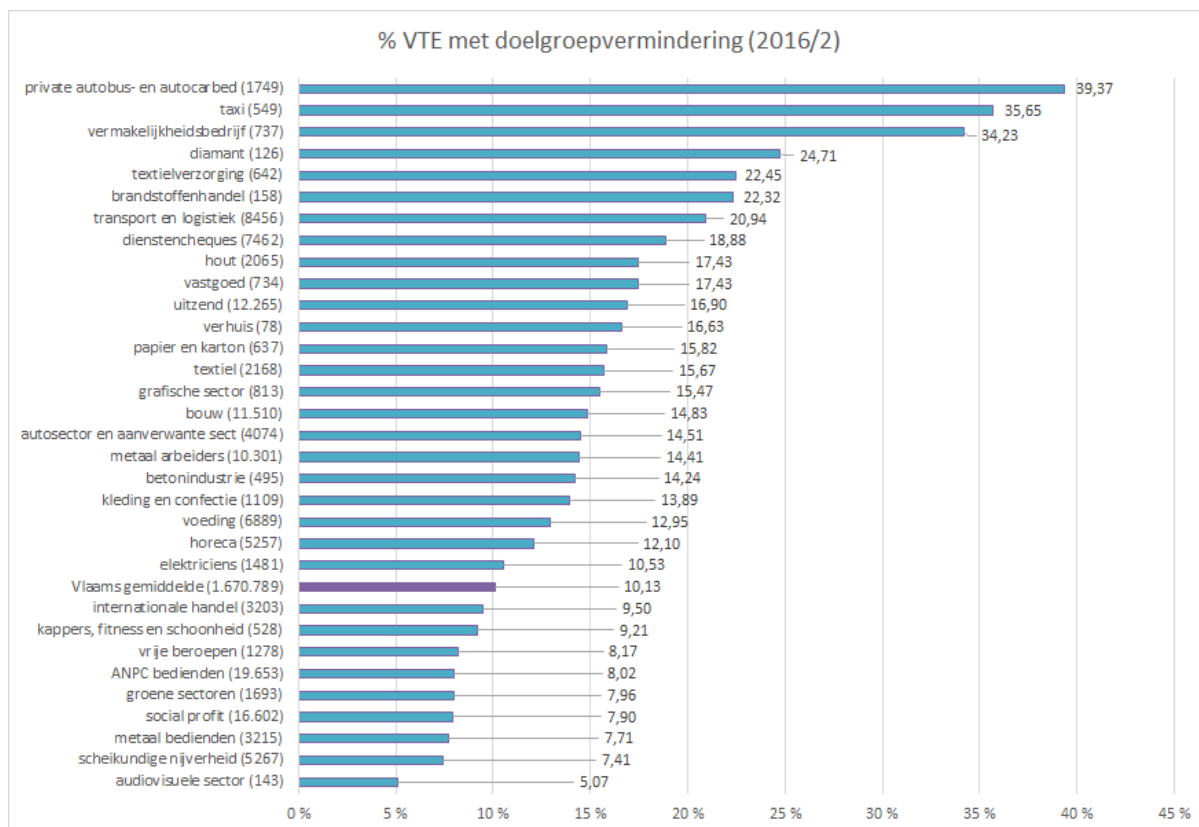
Bron: Departement WSE

De uitzendsector maakt proportioneel minder gebruik van de BEV-maatregel dan andere sectoren. Dit heeft te maken met de minimum duur van de opleiding (32 u) en de administratieve workload voor bedrijven.

Aanwezigheid van kansengroepen in de uitzendkrachtenpopulatie

Doelgroepverminderingen

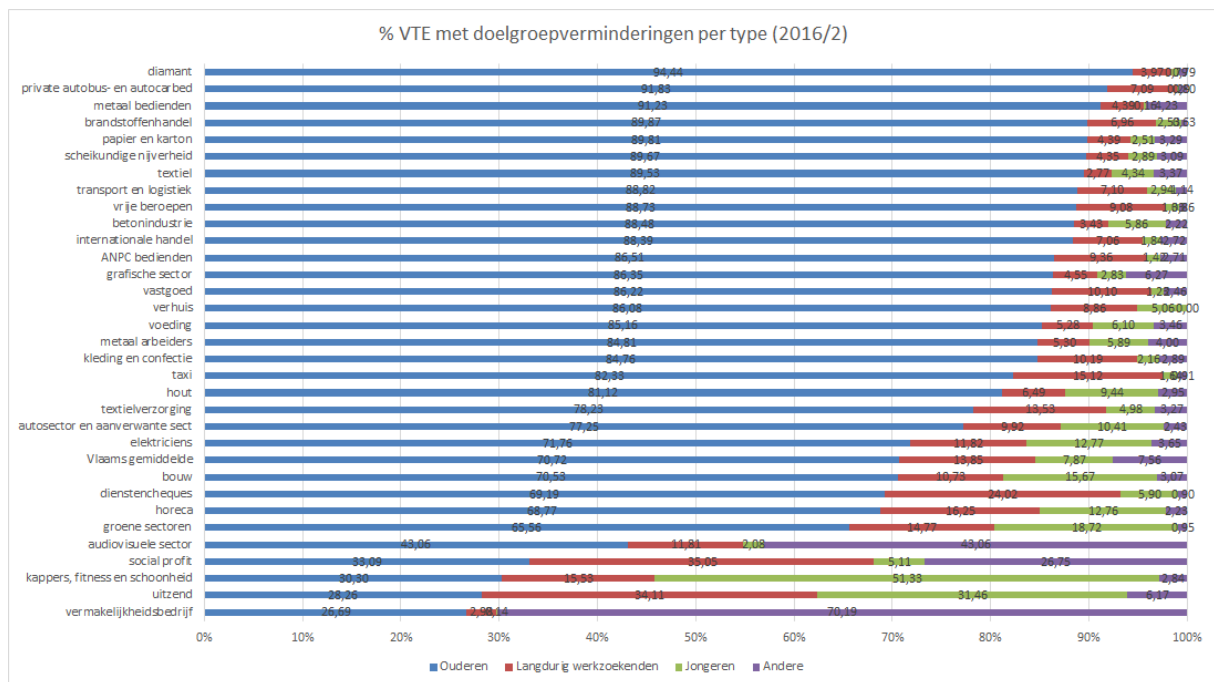
Figuur 18: %VTE met doelgroepvermindering (2016/2)



Bron: Departement WSE

De uitzendsector staat in de top 3 van sectoren met een convenant (absolute N) op het vlak van gebruik van doelgroepverminderingen. De doelgroepen waarvan sprake zijn: ouderen, langdurig werkzoekenden, jongeren en andere. Dit geeft aan dat de uitzendsector een belangrijke rol speelt in de tewerkstelling van de door het beleid beoogde doelgroepen.

Figuur 19: % VTE met doelgroepvermindere(n) per type (2016/2)



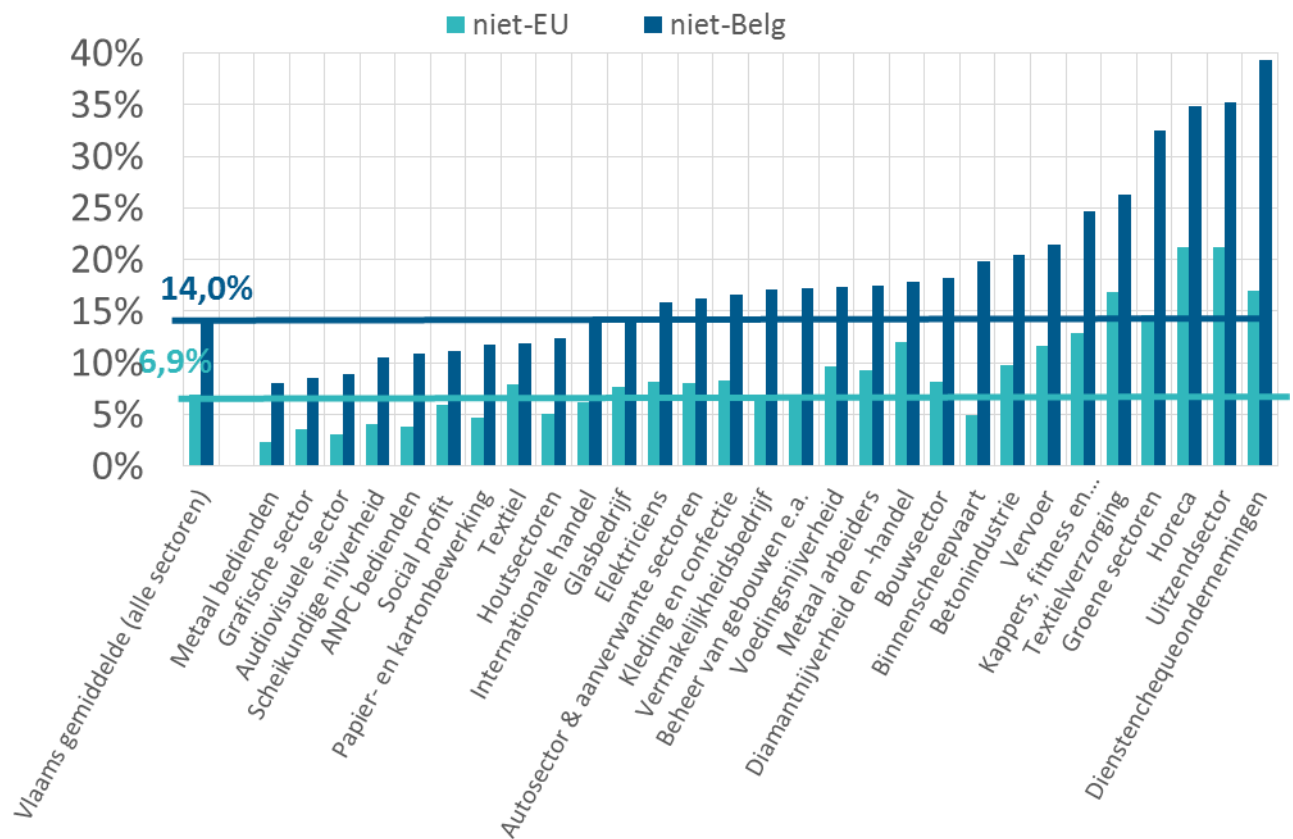
Bron: Departement WSE

Bekijken we de doelgroepvermindering per type, dan blijkt vooral de doelgroep jongeren proportioneel het sterkst aanwezig te zijn bij de uitzendsector in vergelijking met andere sectoren. Hieruit blijkt ook de belangrijke rol van uitzendarbeid als opstap naar de arbeidsmarkt voor intreders.

Personen met een buitenlandse herkomst

Het Departement WSE publiceerde recent statistieken over het aandeel loontrekkenden met een buitenlandse herkomst in de totale loontrekkende bevolking. Terwijl het gemiddelde voor Vlaanderen slechts 14% bedraagt, is dit aandeel in de uitzendsector veel hoger: 35,2%. Bekijken we het aandeel loontrekkenden van niet-EU afkomst, dan vertoont de uitzendsector het hoogste percentage van alle sectoren: 21,2% van de uitzendkrachten in Vlaanderen is van niet-EU afkomst.

Figuur 20: aandeel loontrekkende met een buitenlands herkomst ten opzichte van totale loontrekkende bevolking per sector



Bron: Departement WSE

Vluchtelingen

VDAB werkte een actieplan uit om meer mensen met een migratieachtergrond aan het werk te helpen: Integratie door werk⁹. Dit actieplan sluit aan op de Vlaamse beleidsdoelstellingen en Europese aanbevelingen. Werk is in de maatschappij de sleutel voor maatschappelijke en professionele integratie. Werk bezorgt je niet enkel een inkomen, maar is ook een hefboom voor participatie en sociale inclusie.

Ook uitzendbedrijven benadrukken het belang van integratie op de arbeidsmarkt voor de doelgroep van vluchtelingen. Dit blijkt onder meer in de white paper van Adecco 'The Labour Market Integration of Refugees'.¹⁰

In het convenant zal de sector projecten ondersteunen die de toegang tot werk voor vluchtelingen bevorderen. (Cfr Prioriteit 1, Actie 8, Prioriteit 3, Actie 3)

⁹ <https://www.vdab.be/partners/integratie-door-werk>

¹⁰ http://www.adeccogroup.com/power-of-work/labour-market-integration-of-refugees-focus-europe/?utm_source=twitter&utm_medium=socialmedia&utm_campaign=refugee&utm_content=hitepaper...

Personen met een arbeidshandicap

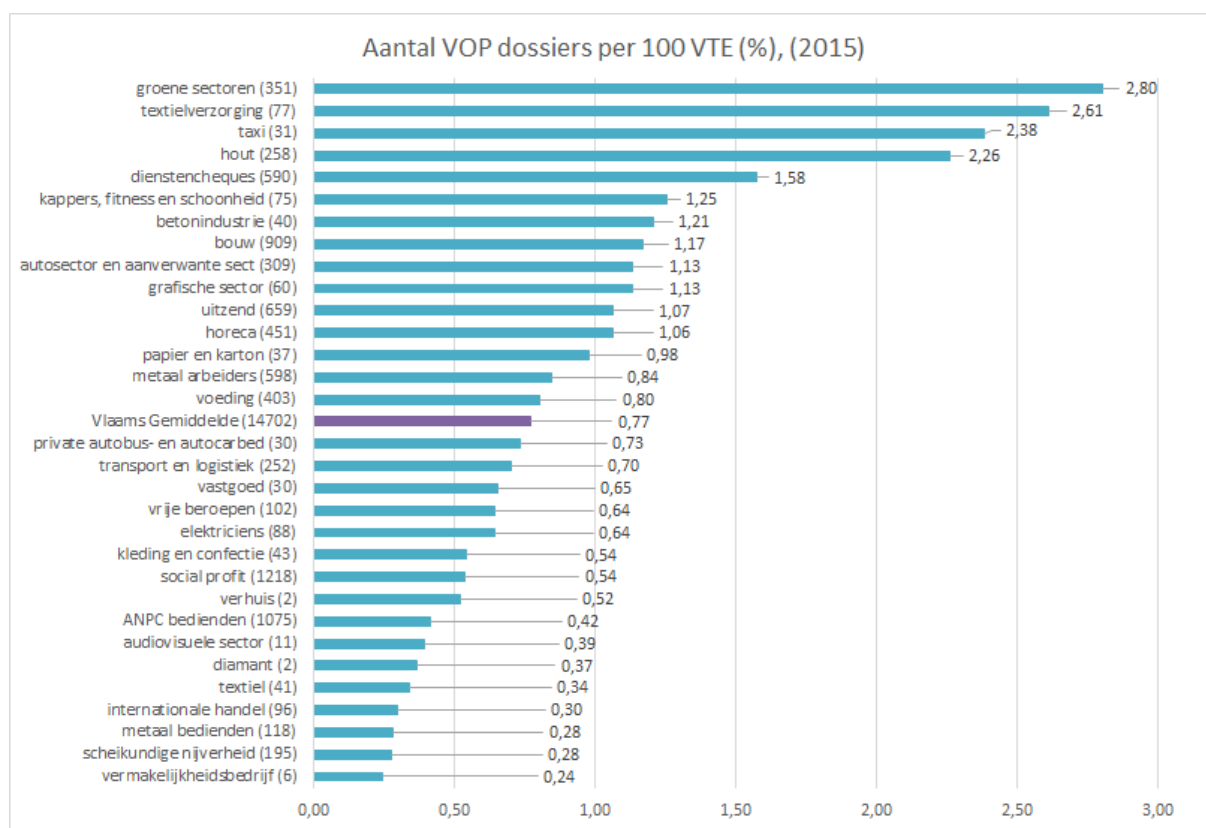
VFU krijgt via VDAB jaarlijks de resultaten van de VOP dossiers (Vlaamse Ondersteuningspremie) voor personen met een handicap in Vlaanderen die bij een uitzendkantoor hebben gewerkt. De sector promoot het gebruik van VOP bij de uitzendbedrijven. Dit aantal neemt elk jaar toe. In 2016 ging het om 1.916 unieke personen, terwijl dit aantal in 2009 nog 231 was.

Tabel 6: Evolutie aantal VOP dossiers Vlaanderen 2009 t.e.m.2016

Jaar van betaling	Prestaties	Uitzendkrachten
2016	2015-4kw / 2016 -2kw*	1916
2015	2014-4kw / 2015-3kw	1652
2014	2013-4kw / 2014-3kw	1358
2013	2012-4kw / 2013-3kw	1116
2012	2011-4kw / 2012-3kw	873
2011	2010-4kw / 2011-3kw	721
2010	2009-4kw / 2010-3kw	412
2009	2008-4kw / 2009-3kw	231

Bron: VDAB

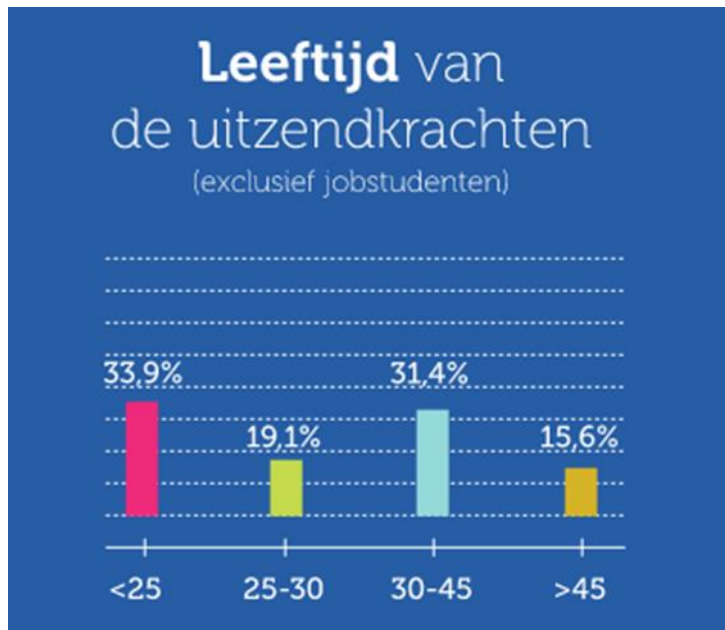
Figuur 21: Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)



Bron: Departement WSE

50+ers

Infografiek 9: Leeftijd van uitzendkrachten België



Bron: Federgon

Tabel 7: Verdeling uitzendkrachten volgens leeftijd (2016)

	België	Vlaanderen
< 21 jaar	7,0%	8,1%
21-25 jaar	26,0%	26,6%
26-30 jaar	19,0%	17,6%
31-45 jaar	31,4%	30,1%
> 45 jaar	16,7%	17,6%
50 en meer	10,7%	11,6%

Bron: Federgon

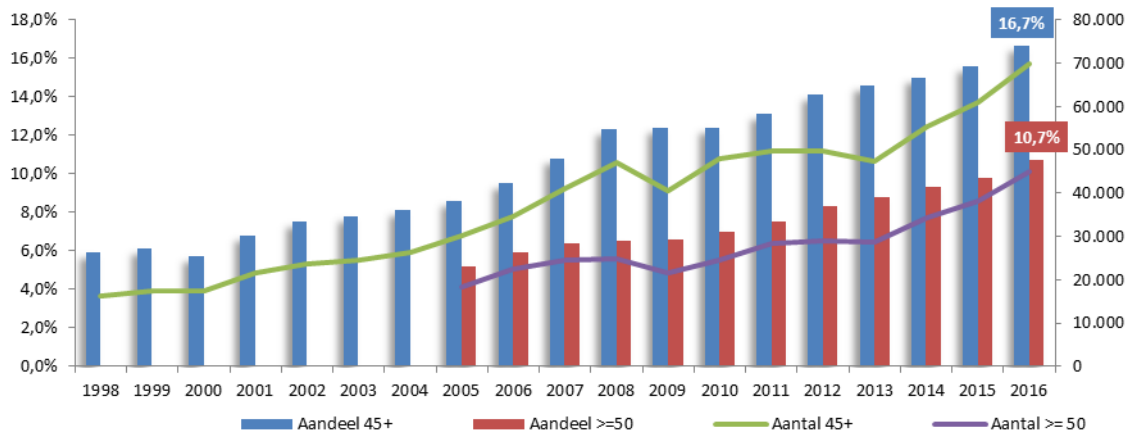
Jongeren zijn nog steeds oververtegenwoordigd bij de uitzendkrachten, maar toch merken we een positieve evolutie van het aandeel **50+ers** dat als uitzendkracht aan de slag gaat. Deze groep vindt steeds meer de weg naar de agentschappen.

- Het aantal **oudere uitzendkrachten** neemt toe, zo blijkt uit onderstaande cijfers¹¹. In 2016 werkten in België 44.881 50+ers als uitzendkracht, dit is 10,7% van het totaal aantal

¹¹ Jaarverslag Federgon 2016, cijfers België (Vlaamse gegevens ontbreken)

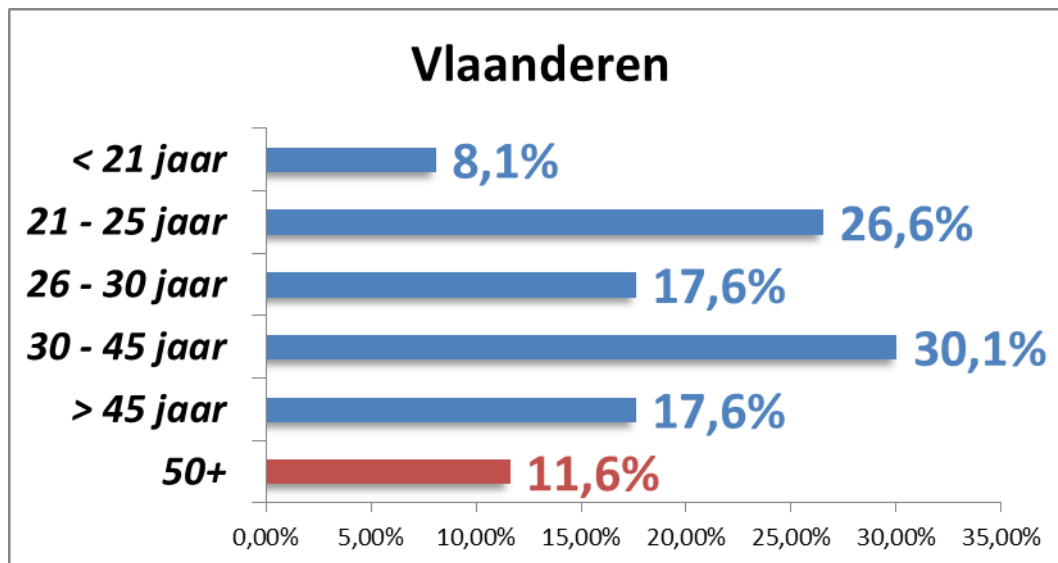
uitzendkrachten. Op Vlaams niveau is dit aandeel nog groter: **11,6%** van de uitzendkrachten is ouder dan 50 jaar.

Figuur 22: Leeftijdsverdeling uitzendkrachten in 2014 (België)



Bron: Federgon

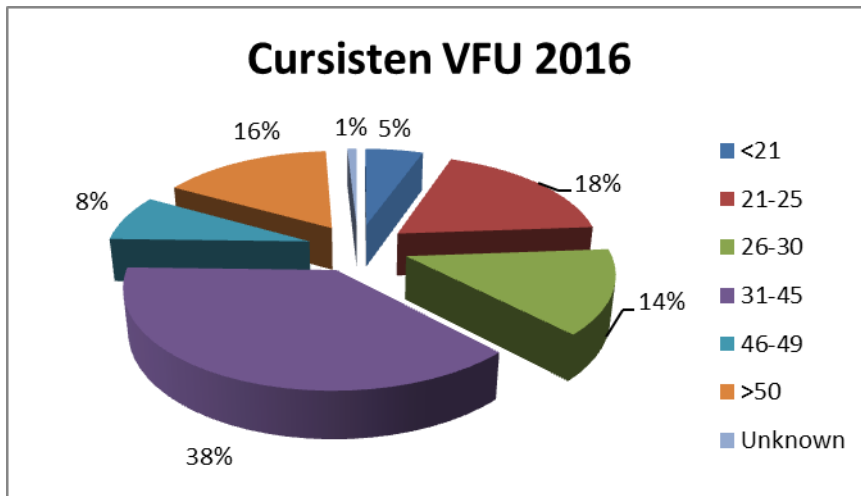
Figuur 23: Leeftijdsverdeling uitzendkrachten in 2014 (Vlaanderen)



Bron: Federgon

De demografische evolutie in Vlaanderen (vergrijzing) heeft uiteraard ook een effect op de grotere aanwezigheid van ouderen onder de uitzendkrachten. De sector stelt vast dat zowel het aantal als het aandeel 50+ uitzendkrachten toeneemt en wil op dit elan verder gaan door samen te werken met de 50+ projecten van VDAB en andere partners.

Figuur 24: Leeftijd cursisten van VFU 2016



Bron: VFU

Ook bij de cursisten van VFU merken we een aanzienlijke toename op van 50+ers. Dit heeft voornamelijk te maken met het aanbod vakbekwaamheid voor chauffeurs, waar deze doelgroep goed vertegenwoordigd was. Jongeren (-25 j.) maken net geen kwart (23%) uit van onze cursistenpopulatie.

Jongeren:

Jongeren blijven uiteraard een zeer belangrijke doelgroep voor de uitzendsector in Vlaanderen. Maar liefst **34,7%** van de uitzendkrachten in Vlaanderen zijn jonger dan 25 jaar.

Besluit:

Vanuit het gegeven dat uitzendkrachten een grote diversiteit vertonen, wil de sector verder acties ontwikkelen om deze kansengroepen maximale kansen te bieden (acties die zich zowel richten naar informatieverstrekking, instroom en doorstroom). Diversiteit blijft een prioritair thema binnen het huidige sectorconvenant (zie ook alle acties onder prioriteit 1).

Samenwerking VDAB

Uit de vacaturecijfers van VDAB in 2016 blijkt dat **41,5%**¹² van de ontvangen vacatures van de uitzendsector komt.

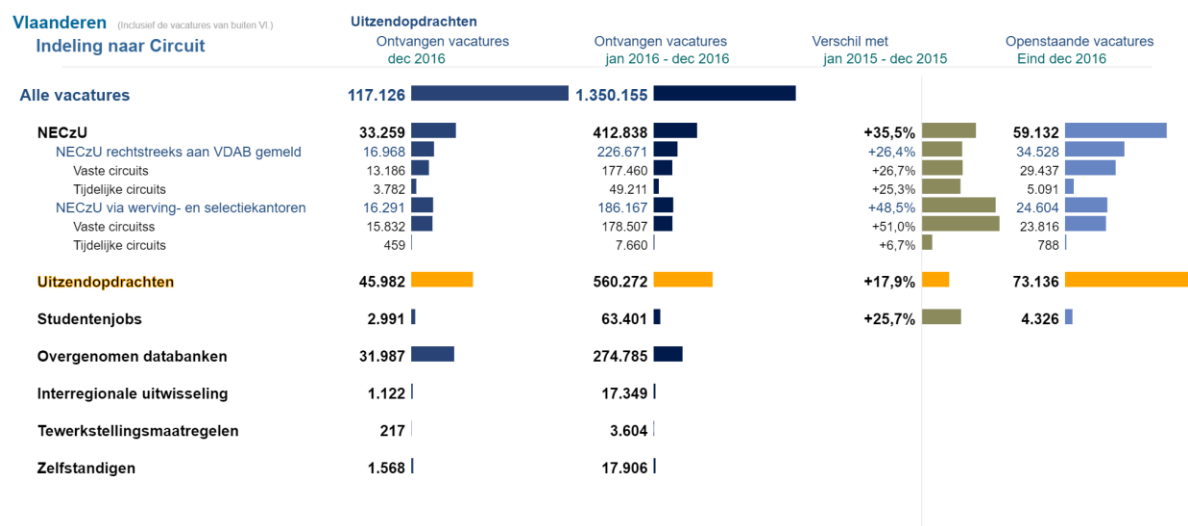
Tabel 9: VDAB ontvangen vacatures / uitzendvacatures 2013-2014-2015-2016

jaar	totaal vacatures	vgl vorig jaar	uitzendvacatures	vgl vorig jaar	aandeel uitzend
2016	1.350.155	27,1	560.272	17,9	41,5
2015	1.062.568	33,6	475.401	56,5	44,7
2014	795.080	11,1	303.801	19,7	38,2
2013	715.651		253.764		35,5

Bron: VDAB

Bij de bovenstaande tabel dient wel opgemerkt te worden dat VDAB (i.v.m. het vorig convenant) nu ook de vacatures van deeldatabanken overneemt in het totaal aantal ontvangen vacatures. Het aandeel uitzendvacatures wijzigt hiermee uiteraard ten opzichte van het verleden.

Figuur 25: Vacatures basistatistiek VDAB

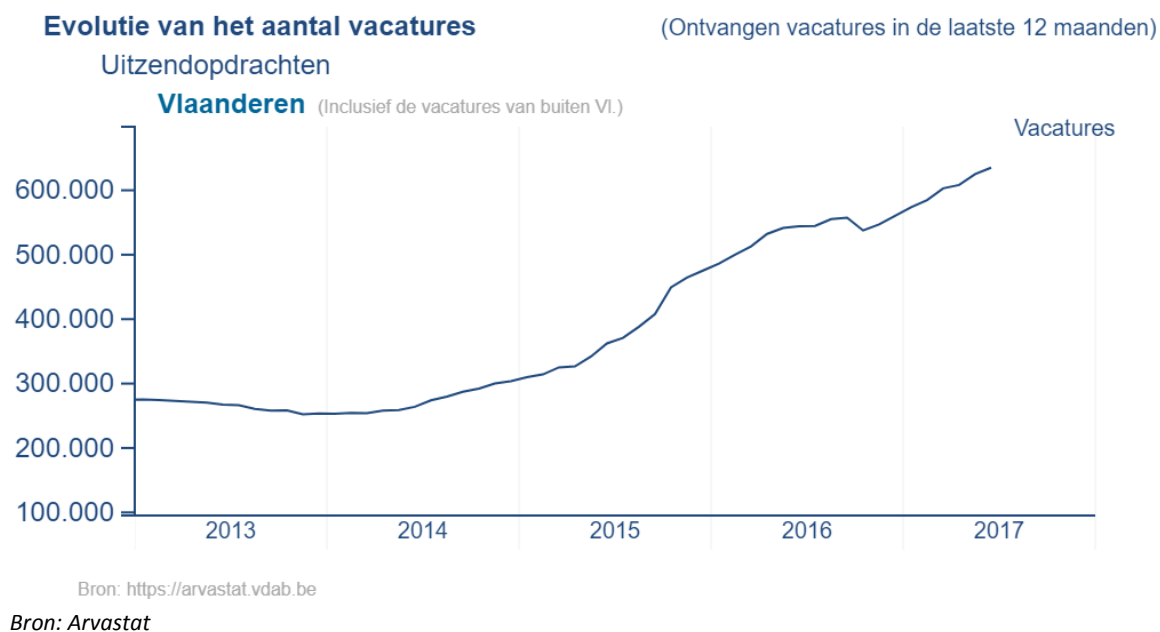


Bron: Arvastat

Bekijken we bovenstaande grafiek van 2016, dan zien we dat het aantal uitzendvacatures (45.982) het aantal vacatures van het NEC (zonder uitzendarbeid, 33.259) ruim overschrijdt.

¹² Hierbij dient opgemerkt worden dat bij de uitzendvacatures dubbeltellingen (eenzelfde vacature die door meerdere uitzendkantoren gepubliceerd wordt) kunnen voorkomen.

Figuur 26: Evolutie van het aantal vacatures –uitzendopdrachten



Vanuit deze vaststellingen vindt de sector een partnership met VDAB belangrijk en zal ze ook in de komende convenantperiode verder inzetten op de bestendiging en zelfs de uitbouw ervan.

Naast VDAB werkt de sector ook nauw samen met andere actoren om de instroom bij uitzendbedrijven te bevorderen: derden, OCMW's, tenderaars, scholen, opleidingsorganisaties, ...

Uitzendsector als draaischijf voor intersectorale jobmobiliteit

Uit de DynaM Working paper 'Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België' ¹³ blijkt overduidelijk dat de uitzendsector een belangrijke draaischijffunctie heeft om intersectorale jobmobiliteit te bevorderen. De uitzendsector komt namelijk in elk van de 10 voornaamste werknemersstromen voor, zes keer als sector van herkomst, vier keer als bestemming. Vooral de instroom vanuit de uitzendsector naar de groothandel, voeding en opslag en logistiek (volgens NACE codes), vertonen zeer hoge cijfers, respectievelijk: 21%, 33% en 36%.

Tabel 10: Belangrijkste stromen tussen sectoren (2010 – 2011)

¹³ Sem Vandekerckhove, Ludo Struyven en Vikcy Heylen, HHIVA-KU Leuven, Federgon Leerstoel 2013

Herkomst	Bestemming	Stroom	Aandeel in uitstroom in %	Aandeel in instroom in %
Uitzendsector	Detailhandel	8 306	7	15
Uitzendsector	Groothandel	8 250	7	21
Detailhandel	Uitzendsector	6 914	13	6
Uitzendsector	Beveiligingsfirma's, zakelijke diensten	6 510	5	13
Uitzendsector	Bouwnijverheid	6 005	5	14
Uitzendsector	Voeding	5 573	4	33
Bouwnijverheid	Uitzendsector	4 747	12	4
Horeca	Uitzendsector	4 512	10	4
Groothandel	Uitzendsector	4 289	12	3
Uitzendsector	Opslag en logistiek	4 218	3	36

Bron: DynaM

De samenwerking met andere sectoren blijft dus een belangrijk thema. De sector wil verder het gesprek aangaan met sectoren om gezamenlijk opleiding van uitzendkrachten aan te bieden met het oog op een kwalitatieve doorstroom naar deze sectoren. (Cfr. Actie 2.1: Samenwerking met andere sectorfondsen)

21st century skills

In het uitbouwen van competentiebeleid, is het ook belangrijk om oog te hebben voor die skills die werknemers nodig hebben om te kunnen functioneren in de VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) wereld waarin ze zich bevinden. Voor uitzendkrachten geldt dit uiteraard ook. Daarom wil de sector ook inzetten op een aantal basisvaardigheden die essentieel zijn om klaar te zijn voor de huidige eisen van de arbeidsmarkt. Sociale vaardigheden (soft skills) en ICT-vaardigheden komen daarom aan bod in het convenant.



Bron: Kennisset

Soft skills, soft skills, soft skills

De KU-Leuven voerde, in opdracht van 4 Europese Vormingsfondsen voor de uitzendsector, een onderzoek naar de perceptie van soft skills bij werkgevers en jongeren (meer info: <http://www.vfu-ffi.be/tools/app-titude/>). Aan het onderzoek namen 500 werkgevers en ruim 1200 jongeren deel. Uit de resultaten blijkt dat werkgevers en jongeren sterk van mening verschillen wanneer het gaat over het beheersen en het belang van soft skills.

Aangezien net soft skills heel erg belangrijk zijn bij het vinden en houden van een job sloeg het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, samen met de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) uit Nederland, FSI uit Luxemburg en FAF.TT uit Frankrijk, de handen in elkaar en zette met Europese middelen (Erasmus+) een internationaal project op. Dit project kreeg de naam App-titude, en heeft als einddoel het terugdringen van de jeugdwerkloosheid.

De KU Leuven nam 30 verschillende soft skills op in haar enquête¹⁴ en peilde in eerste instantie naar het belang dat de beide onderzoeksgroepen, werkgevers en jongeren, hieraan hechten. De soft skills waarover werkgevers en jongeren het meest van mening verschillen zijn:

1. schriftelijke communicatie
2. zelf kritisch zijn
3. inzicht hebben in eigen sterke en zwakke punten

¹⁴ http://www.vfu-ffi.be/fileadmin/MEDIA/pdf/rapport_apptitude_belanghumanskills.pdf

4. omgaan met conflicten
5. weten wanneer je moet spreken of zwijgen.

Zo claimt 44% van de werkgevers dat jongeren onvoldoende inzicht hebben in de eigen sterke en zwakke punten, terwijl slechts 5% van de jongeren het daarmee eens is. Kijkt men naar het oordeel over communicatievaardigheden, het omgaan met conflicten en het hebben van de juiste houding, dan liggen de percentageverschillen ongeveer in dezelfde lijn.

Daarnaast stelde de KU Leuven vast dat werkgevers de aanwezigheid van soft skills bij jongeren vaak lager inschatten dan de jongeren zelf. Dit kan ertoe leiden dat de werkgever ervan afziet om de jongere aan te werven, of kan dit conflicten veroorzaken op de werkvloer of zelfs leiden tot jobverlies. De top 5 van soft skills/human skills die de aanwerving van jongeren belemmeren is:

1. de juiste houding hebben
2. flexibel zijn
3. mondelinge communicatie
4. zich professioneel opstellen
5. op tijd komen

Zo is 46% van de jongeren door de werkgevers niet aangeworven vanwege het gebrek aan de juiste houding. 30% van jongeren die solliciteerden, kregen de job niet omdat ze moeite hadden met op tijd komen.

Ook internationale instellingen als de OESO halen het belang van de zogenaamde 'life skills' aan in hun rapporten¹⁵.

Een vaak vermelde soft skill waar de sector in dit covenant extra aandacht wil aan geven is '**learnability**'. Deze skill wordt als volgt gedefinieerd : 'the desire and ability to quickly grow and adapt one's skill set to remain employable throughout their working life.' In deze constant veranderende technologische wereld, zullen diegene die op zoek gaan naar leeropportunities, betere garanties hebben voor een geslaagde loopbaan. Dit blijkt uit de white paper 'Skills Revolution' die ManpowerGroup voorstelde op het Wereld Economisch Forum (WEF2017) in het Zwitserse Davos. Naast IQ en EQ, schuift de groep ook de term Learnability Quotient naar voren als belangrijke skill om klaar te zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt.

<http://www.manpowergroup.be/nl/2017/01/18/de-sleutel-tot-succes-in-de-skills-revolution-de-leercapaciteit/>

<http://www.manpowergroup.com/workforce-insights/expertise/learnability-quotient>

Sterkte-zwakte analyse

Sterktes	Zwaktes
- De sector heeft de vinger aan de pols van de arbeidsmarkt en houdt voeling	- Door de snelheid waarmee er moet gewerkt worden of vacatures ingevuld

¹⁵ 'Skills matter, further results for the survey of adult skills', juni 2016, cfr: <http://www.oecd.org/skills/piaac/skills-matter-9789264258051-en.htm>

met huidige en toekomstige noden - De sector zorgt voor (her-) inschakeling van werkzoekenden, en biedt flexibiliteit op de arbeidsmarkt - De sector denkt toekomstgericht mee met nieuwe wetgeving en ontwikkelingen (vb: vluchtelingen, e-contracten, digitalisering, ...) - De sector geeft kansen aan doelgroepen die het beleid beoogt (jongeren, ouderen, personen met handicap). - De sector wordt door bedrijven echt als instroomkanaal gebruikt. Rekrutering als belangrijkste motief voor het gebruik van uitzendarbeid. - De uitzendsector zorgt voor intersectorale mobiliteit. Competentiegericht matchen over sectoren / bedrijven heen. - De sector groeit de laatste jaren. - Tijdelijke tewerkstelling biedt kansen om zelf de loopbaan in te vullen op momenten dat men het zelf wil (vb: werkstudenten, bijverdieners, gepensioneerden, ...)	worden, kunnen sommige kandidaten uit de boot vallen. De koppeling tussen het korte-termijn handelen, waardoor het lange-termijn denken niet altijd evident is. - De eindgebruiker heeft eindbeslissing in handen, een uitzendkantoor is slechts tussenpersoon. Ook de kandidaat is niet altijd even stipt en kan afhaken. - De uitzendactiviteit is conjunctuurgevoelig. Er zijn meer uitgesproken pieken en dalen. - Veel opleidingen worden aangeboden aan kandidaten die nog niet onder uitzendcontract staan. - Kandidaat kan je niet echt 'binden' aan een uitzendkantoor, waardoor (langdurige) opleidingen niet vanzelfsprekend zijn. - Economische situatie bepaalt sterk de vraag naar uitzendarbeid - Wetgeving laat niet altijd toe om combinatie te maken met uitzendarbeid (vb: IBO, duaal leren)
Opportunities - De krappe arbeidsmarkt biedt opportuniteiten om via opleiding de inzetbaarheid te verhogen en alternatieven te bieden aan uitzendkrachten waar ze zelf niet meteen aan dachten (heroriëntering). - Via creatieve oplossingen en 'anders denken' bedrijven ondersteunen omdat de kandidaten niet altijd meteen gevonden worden. De voeling met de arbeidsmarkt is soms beperkt bij klanten. Klantgebruikers	Bedreigingen - Door de beschotten tussen de sectoren, valt uitzendarbeid tussen de mazen van het net, vb ikv mogelijkheden tot opleiding. - Volgens forecasts zullen op middellange termijn en lange termijn middengeschoolde functies in belang afnemen. Aangezien zij een aanzienlijk deel uitmaken van uitzendkrachtenpopulatie is dit een belangrijk aandachtspunt.

stellen hierdoor soms weinig realistische verwachtingen naar competenties van kandidaten, waardoor vacatures lang kunnen openstaan. Uitzendconsulenten kunnen vanuit hun bemiddelende rol en hun arbeidsmarktkennis mee zorgen voor oplossingen. - Er ontstaan nieuwe uitzendbedrijven, vaak gericht op nieuwe markten / nichewerking. Dit houdt de concurrentie scherp, maar zorgt er ook voor dat er op maat kan gewerkt worden.	
---	--

UITDAGINGEN

De belangrijkste uitdaging waarmee de uitzendsector wordt geconfronteerd is en blijft een kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op een steeds krappere arbeidsmarkt.

Aanbod:

In Vlaanderen blijft de arbeidsreserve krap. De gemiddelde werkloosheidsgraad is relatief laag, knelpuntvacatures blijven jaar na jaar bestaan. Werkzoekenden beschikken niet altijd over de juiste kwalificaties. Werkzoekenden ondervinden vaak ook andere drempels. Ze hebben niet altijd een vervoermiddel en zijn dus niet mobiel. Sommige werkzoekenden zijn niet voldoende Nederlands of een andere Europese contacttaal machtig. Om drempels voor werkzoekenden naar een uitzendjob weg te werken, wil de sector zich verder engageren om te blijven werken aan instroom en mobiliteitsacties.

Vraag:

De gemiddelde scholingsgraad van uitzendkrachten neemt toe, zoals hierboven reeds vermeld. Daarnaast ligt ook het gevraagde competentieniveau hoger dan voorheen: de verwachtingen van klantgebruikers naar de aanwezige competenties bij uitzendkrachten blijven hoog. Er is steeds minder vraag naar laaggeschoolde handenarbeid. Hierbij verwijzen we ook even naar een Europees onderzoek door Cedefop van maart 2012 ('Europe's skill challenge – Lagging skill demand increases risks of skill mismatch', zie: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19651.aspx>), waarin vooruitgekeken wordt naar de gevraagde competenties op de Europese arbeidsmarkt tegen 2020. Enkele citaten bevestigen de vraag naar een hoger competentieniveau:

'De voorspelling 2020 toont aan dat de dienstensector de meeste jobmogelijkheden zal bieden, de trend naar hoger geschoolde jobs zal zich op alle niveaus doorzetten en vele manuele en routine jobs zullen minder voorkomen, het personeelsbestand zal hoger geschoold zijn, meer dan 80% van de werkenden zullen ten minste middengeschoold zijn.' In 2016 bedroeg de werkloosheidsgraad van laaggeschoolden in Vlaanderen 8,3%¹⁶, bij middengeschoolden zakt dit naar 4,2%, bij hogeschoolden ligt dit percentage nog lager: 2,4%. Uitdagingen genoeg dus...

Voor de sector blijft de grootste uitdaging om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen. Slechts door het aantrekken, vormen en efficiënt inzetten van de vereiste competenties, kunnen werkzoekenden, via de uitzendsector, in gepast werk terecht komen.

VISIE

Algemeen

De uitzendsector staat in voor de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en wil vanuit dit oogpunt ten volle zijn maatschappelijke rol opnemen, met hierbij voldoende aandacht voor:

- **Het wegwerken van drempels voor tewerkstelling van uitzendkrachten.**

Uitgaande van de grote diversiteit onder de uitzendkrachten, is het evident dat de sector volop blijft inzetten op diversiteit. Het gebrek aan mobiliteit vormt ook een belangrijke hinderpaal in de tewerkstelling, ook hier wil de sector oplossingen bieden, zodat kansengroepen makkelijker aan de slag kunnen via een uitzendkantoor.

¹⁶ Bron: Vlaanderen binnen Europa, Steunpunt Werk: <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

- **Het informeren van jongeren over de verwachtingen van de arbeidsmarkt**

Jongeren hebben niet altijd een realistisch beeld van wat uitzendarbeid is en hoe ze het best solliciteren bij een uitzendkantoor. Door in te zetten op informatie en sensibilisering (ook naar arbeidsattitudes), onder meer in overleg met het onderwijs en jeugdorganisaties, zullen jongeren vlotter instromen op de arbeidsmarkt.

- **Het bevorderen van opleidingskansen voor uitzendkrachten.**

Omdat de sector steeds weer geconfronteerd wordt met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, wil ze haar verantwoordelijkheid nemen op het vlak van opleiding.

- **Het verder uitwerken van competentie management in de sector**

De sector wil de focus meer richten op het 'kunnen' van kandidaten of werknemers, en minder op de al dan niet behaalde diploma's.

De sector kan en wil dit echter niet alleen doen: partnerschappen met externe organisaties (waaronder bvb VDAB, scholen, derden, opleidings- en begeleidingsinstanties, andere sectorfondsen) kunnen ons hierin versterken.

Visie op de 7 thema's

Thema 1 duaal leren – werken – stages – STEM

Wat duaal leren en werken betreft, is de rol van de uitzendsector en uitzendarbeid als tewerkstellingsvorm (nog) niet duidelijk. Uitzendcontracten zijn op dit ogenblik nog uitgesloten als mogelijkheid om deze duale trajecten aan te gaan, dus daar kan de sector pro forma geen rol van betekenis in spelen.

Daarnaast zal de sector in dit convenant een versterkte aandacht geven aan allerlei vormen van werkplekleren en stages, maar dan eerder geïntegreerd in opleidingstrajecten voor kandidaten / werkzoekenden. Wat leerlingen of studenten betreft, beperkt zich dit eerder tot studentenjobs die liggen in de aard van de studies, die zo ook als een manier van stage / werkplekleren kunnen beschouwd worden. Stages in de uitzendsector zelf zijn eerder van toepassing voor interne functies, dit is niet de bevoegdheid van VFU, maar wel die van Cevora.

Thema 2 competenties van toekomst

De sector wil verder inzetten op de competenties van de toekomst, en schuift hierbij vooral de soft skills en sociale vaardigheden naar voren die zo belangrijk zijn op de arbeidsmarkt. Deze soft skills zijn primordiaal bij het vinden én het behouden van een job. Daarnaast wil de sector ook aandacht schenken aan 'learnability', een skill die voor uitzendkrachten zeer belangrijk is in een voortdurend veranderende omgeving.

Thema 3 basiscompetenties

De sector onderstreept het belang van een goede kennis van het Nederlands voor de integratie op de arbeidsmarkt, maar wil ook de nodige inspanningen leveren om binnen de sector zelf de kennis van taalniveaus en kwalitatieve taaltesten te verhogen.

Daarnaast wil de sector ook het werkveld van bemiddelaars informeren en sensibiliseren over het belang van digitale skills bij solliciteren, aangezien een groot deel van de vacatures via digitale weg

worden aangeboden en de screening en matching steeds vaker met digitale tools wordt ondersteund. Ook de invoering van e-contracten hebben een link met ICT-basisvaardigheden.

>| Thema 4: alle talenten aan de slag

De sector wil graag een aantal opleidingstrajecten op maat van specifieke doelgroepen ondersteunen en uitwerken om zo divers talent een duwtje in de rug te geven. De sector denkt hierbij aan trajecten voor ouderen of vluchtelingen.

>| Thema 5: werkbaar werk

Werkbaar werk voor uitzendkrachten is mede een verantwoordelijkheid van de eindgebruiker. De sector zelf heeft hier niet echt veel invloed op. Toch schuift de sector het idee naar voren om opleiding aan te bieden aan personen die regelmatig via uitzendarbeid in piekgevoelige sectoren werken, hen zo een upgrade aan te bieden, zodat zij meer zicht krijgen op een duurzame tewerkstelling.

>| Thema 6 diversiteit

De sector vormt voor diverse doelgroepen een belangrijke opstap naar werk. Jongeren, personen met migratieachtergrond of vluchtelingen, maar ook ouderen komen steeds vaker aan de bak als uitzendkracht. De sector zal verder volop diversiteit promoten en allerlei samenwerkingen met begeleidende instanties stimuleren om de werkzaamheidsgraad van deze doelgroep te verbeteren.

>| Thema 7: discriminatie tegengaan

Er kan en mag geen plaats zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt. De sector heeft reeds in het verleden tal van acties ondernomen om dit maatschappelijk fenomeen te bestrijden. Ook in de toekomst zal de sector discriminatie aanvechten. In 1996 al sloot de sector een CAO rond een gedragscode betreffende de preventie van discriminatie. De uitzendbedrijven voorzien sinds jaar en dag doorgedreven vorming van consultants, de werkgeversfederatie Federgon organiseert mystery calling, gekoppeld aan een kwaliteitslabel. De sector zal acties die discriminatie tegengaan ondersteunen, complementair aan de bestaande initiatieven, ook in samenwerking met overheid of andere sectoren.

AMBITIES

Vanuit deze visie wil de sector bijdragen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren: de instroom van kandidaat-uitzendkrachten faciliteren door drempels weg te werken, doorstroom van uitzendkrachten via opleiding en competentie management verbeteren, uitstroom naar vast werk bevorderen en vroegtijdige stopzetting van uitzendopdrachten tegengaan.

De acties in dit sectorconvenant hebben een tweeledig doel:

- Sommige acties streven naar een zo groot mogelijke **impact** en **bereik** (aantal tewerkgestelde kandidaat-uitzendkrachten, aantal vervoerde uitzendkrachten i.k.v. mobiliteitsprojecten, aantal opgeleide (kandidaat-)uitzendkrachten). Dit uit zich ook in de ambitieuze streefcijfers die de sector in de acties opneemt.
- Andere acties bevorderen de **innovatie** in de sector: de sociale partners onderschrijven de vraag om binnen de grenzen van dit convenant acties op te zetten rond innovatie. Voor deze innovatieve acties

is niet het algemene bereik de doelstelling, maar wel de goodwill die ze losweken om nieuwe paden in te slaan.

Toch dient rekening gehouden te worden met de conjunctuur. De uitzendsector is zeer conjunctuurgevoelig, wat een impact kan hebben op de realisatie van sommige acties.

Aan het einde van het convenant wil de sector een positieve bijdrage geleverd hebben aan de diversiteitsgedachte, het competentiebeleid en een verbeterde mobiliteit van uitzendkrachten.

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten:

Richtlijnen:

Hier vermeldt u welke prioriteiten de sector definieert. Hou hierbij rekening met het volgende:

- Inhoudelijk moet er rekening gehouden worden met de 3 decretale kapstokken. Daarnaast zijn de inzet op duaal leren en werken, de aandacht voor competenties van de toekomst en het tegengaan van discriminatie binnen elke sectorconvenant verplichte thema's om rond te werken (dit kan zowel op actieniveau als op prioriteitsniveau worden opgenomen). Van sectoren die niet op duaal leren en werken kunnen inzetten, verwachten we versterkte aandacht naar stages en leerwerkplekken.*
- Op één of meerdere prioriteiten uit de convenant moet een diversiteitsmonitoring uitgevoerd worden die zowel de beoogde kwantitatieve als kwalitatieve effecten oplijst en verduidelijkt langs welke weg deze zullen gerealiseerd worden (zichtbaar maken van actie m.b.t. diversiteit).*

- Prioriteit 1: EAD en diversiteit: drempels verlagen voor instroom van kansengroepen in uitzendsector
- Prioriteit 2: Onderwijs – arbeidsmarkt: projectmatige samenwerking met onderwijs
- Prioriteit 3: Competentiebeleid – leven lang leren
- ...

PRIORITEIT 1

EAD en diversiteit: drempels verlagen voor instroom van kansengroepen in uitzendsector

Motivatie

De uitzendsector kan voor kansengroepen¹⁷ een opstap naar de arbeidsmarkt betekenen. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die drempels wegwerken voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Specifieke aandacht gaat naar jongeren, personen met een arbeidshandicap, 50plussers en vluchtelingen. De sector blijft ook verder werken aan de mobiliteitsproblematiek.

Resultaatsindicator

De sector wil over de hele periode van het convenant (2 jaar) **3.000 personen** uit de kansengroepen tewerkstellen via de hieronder opgesomde acties. Deze personen vallen buiten de normale instroom van kansengroepen in de sector. De tewerkstelling moet aantoonbaar verbonden zijn met een actie vanuit het sectorconvenant. Deze resultaatsindicator geldt als diversiteitsmonitoring voor dit convenant.

Concreet betekent dit dat de sectorconsulenten na een specifieke actie contact opnemen met de betrokken partner (die kansengroepen begeleidt) of het uitzendkantoor om te weten hoeveel personen er na de uitgevoerde actie via de uitzendsector aan de slag zijn gegaan. Bij de rapportage wordt een overzicht gegeven van de acties, het aantal tewerkstellingen, de provincie waarin de actie plaatsvond en het type doorverwijzer (derden, OCMW, onderwijs, VDAB, partners VDAB). De sector zal de tewerkstellingen uit opleidingsacties voor werkzoekenden of kandidaat-uitzendkrachten (in samenwerking met VDAB of met Learn4Job middelen of) met gedetailleerde profielkenmerken (geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleidingsniveau) rapporteren.

Daarnaast engageert de sector zich om **80 jobdatings** per jaar te organiseren in samenwerking met het brede netwerk aan bemiddelaars (VDAB, derden, OCMW's, partners VDAB, ...). Zo werkt de sector concreet aan bijkomende instroom van doelgroepen.

Prioritaire thema's:

Thema 6 diversiteit

- Actie 1
- Actie 2
- Actie 4
- Actie 5
- Actie 6
- Actie 7

¹⁷ Kansengroepen worden zeer ruim gedefinieerd. Het gaat over alle groepen die drempels ervaren om een job te vinden: jongeren, personen van vreemde origine, 50-plussers, vluchtelingen, personen met arbeidshandicap, ...

- Actie 8
- Actie 9

> Thema 7: discriminatie tegengaan

- Actie 3
- Actie 10

Actie 1: Tewerkstelling van kansengroepen

Omschrijving

De sector blijft zich verder engageren voor de tewerkstelling van kansengroepen via uitzendarbeid. De sectorconsulenten zullen onderstaande acties ondernemen om dit engagement te concretiseren. Hierbij richt de sector zich tot de bovenvermelde kansengroepen.

Wat houden deze acties in?

De sector zal **individuele** of **gezamenlijke bijeenkomsten** tussen **uitzendkantoren** en **arbeidsmarktactoren** die kansengroepen begeleiden organiseren waarin de samenwerking tussen beide partners wordt geconcretiseerd. Hierin worden afspraken gemaakt rond

- Doorverwijzing van kandidaten
- Feedback over kandidaten
- Bekendmaking van vacatures

Daarnaast nemen de sectorconsulenten nog heel wat informerende en sensibiliserende acties op zich:

- **Infosessies** over **uitzendarbeid** aan **werkzoekenden** uit kansengroepen door lokale uitzendkantoren en/of sectorconsulent (vb. Infosessies aan 50+ kandidaten, Vlijtig 50, cfr <http://www.skillbuilders.be/nl/vlijtig-50-1367.htm>)
Streefdoel: 100 infosessies
- **Informatiesessies** over **uitzendarbeid** aan **trajectbegeleiders** van arbeidsmarktactoren (vb: Welzijnsregio Noord-Limburg (samenwerkingsverband 8 OCMW's) trajectbegeleiders)
Streefdoel: 20 infosessies
- Actieve deelname aan **jobbeurzen** en **jobdatings** (vb. Jobdatings cursisten einde opleiding logistiek VDAB LAR Rekkem)
Streefdoel / Resultaatsindicator: 80 jobdatings
- Actieve deelname aan **studiedagen** over tewerkstelling van **kansengroepen / diversiteit** (vb. Studiedagen over tewerkstelling vluchtelingen door Stad Antwerpen en ESF-partners)
- Deelname aan **overlegorganen** rond tewerkstelling van kansengroepen (vb. Stuurgroep Gelijke Kansen Gent Stad in Werking).

Bij de jaarlijkse rapportering zal de sector een overzicht bezorgen van de georganiseerde acties per soort (vb. aantal infosessies aan X- aantal werkzoekenden, etc.)

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Brede waaier van partners: VDAB, partners VDAB, derden, outplacement kantoren, lokale overheden, ...

Doelstelling

Werkzoekenden uit de kansengroepen aan het werk helpen via de uitzendsector.

Actie 2: e-learning module over uitzendarbeid updaten

Omschrijving

De sector zal de **e-learning tool** over uitzendarbeid (www.interim-info.be) doornemen en onderzoeken welke inhoud er een update behoeft en of een ander platform (learning management system) niet beter geschikt is voor de huidige leerbehoeften (mobiel leren). Dit instrument zal dan werkzoekenden en studenten informeren over rechten en plichten als uitzendkracht en hen tips geven om zich beter voor te bereiden op een sollicitatiegesprek bij een uitzendbedrijf. Ook trajectbegeleiders, instructeurs of leerkrachten kunnen deze tool gebruiken om hun werkzoekenden / studenten te begeleiden. Bovendien wil de sector onderzoeken of de vertaling van deze tool naar het Engels een bijdrage kan leveren met het oog op bepaalde beroepsgroepen of de instroom van vluchtelingen en anderstaligen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Er zal ook aandacht zijn voor het taalniveau van deze tool, zodat deze voldoende toegankelijk is voor anderstaligen. Daarnaast zal ook het digitaal solliciteren voldoende aanbod komen om werkzoekenden klaar te stomen voor een sollicitatie bij een uitzendkantoor.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Alle partners op de arbeidsmarkt die werkzoekenden begeleiden. VFU wil ook een werkgroep oprichten waar zowel uitzendbedrijven als non-profit, publieke organisaties of de onderwijsinstellingen vertegenwoordigd zijn om de content en aanpak van deze tool af te toetsen.

Doelstelling

Werkzoekenden krijgen een beter zicht op de mogelijkheden van uitzendarbeid en zijn beter voorbereid op een sollicitatiegesprek bij een uitzendkantoor.

Actie 3: Info over e-Div verspreiden en opleiding duurzaam rekruteren

Omschrijving

De sociale partners van de sector hebben reeds lang een CAO afgesloten rond het thema van non-discriminatie. De sector onderstreept het belang van diversiteit op de werkvloer en heeft het thema ook opgenomen in de e-learning cursus van Federgon voor opstartende uitzendconsulenten.

Bij uitbreiding of vernieuwing van de **e-DIV tool** (www.e-div.be) zal de sector via de e-Nieuwsbrief en website de uitzendkantoren hierover informeren.

Aangezien de individuele uitzendbedrijven al heel wat interne opleidingen voorzien voor uitzendconsulenten, en Cevora (bevoegd voor de opleidingen van vast personeel uit de uitzendsector) ook een aanbod heeft voor deze doelgroep, wil de sector tijdens de looptijd van dit convenant opleidingssessies rond **duurzaam rekruteren** aanbieden. In deze workshops worden consulenten aangemoedigd om vacatures te bekijken door een andere bril. Thema's als jobcarving, jobcrafting, opleidingen en werkplekklaren komen aan bod als middelen om knelpuntvacatures op een andere manier te bekijken, te beschrijven en in te vullen. Daarnaast krijgen uitzendconsulenten ook meer info over subsidiemogelijkheden rond de tewerkstelling van kansengroepen, afhankelijk van de partner waarmee samengewerkt wordt.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Unia, Cevora, lokale besturen, VDAB, ...

Doelstelling

Bekendmaking van e-Div modules van Unia.

Met de opleidingen duurzaam rekruteren zullen uitzendconsulenten tips en tricks krijgen van VFU om zo breed mogelijk te rekruteren met het oog op diverse doelgroepen.

Actie 4: Mobiliteitsprojecten

Omschrijving

Mobiliteit is een belangrijk knelpunt voor werkzoekenden om op een vacature te kunnen ingaan. Vooral voor kansengroepen is dit het geval. Ze beschikken vaak niet over een eigen wagen, hebben geen rijbewijs en het openbaar vervoer (De Lijn, NMBS) biedt meestal geen oplossing om tot op de werkvloer te geraken, zeker niet in functie van ploegenarbeid. De sector heeft in de loop van de jaren al heel wat ervaring en knowhow opgedaan voor het efficiënt uitwerken van mobiliteitsprojecten en wil graag betrokken worden bij alle projecten die mobiliteit van werknemers bevorderen, zodat ook uitzendkrachten kunnen aansluiten. De sector zal de volgende mobiliteitsinitiatieven ondersteunen:

- vervoer (o.m. van Brugge en Oostende) naar Haven Zeebrugge
- vervoer naar de Haven van Antwerpen (Linker Scheldeoever en Rechter Scheldeoever)
- mobiliteitsprojecten van Max Mobiel, Gent en de projecten in de Gentse haven.

De sectorconsulenten brengen verschillende uitzendbedrijven samen met lokale partners om de krachten te bundelen (en dus kostenefficiënt te werken) en ook te zoeken naar subsidies voor deze

mobiliteitsprojecten. Zij staan in voor de communicatie naar de uitzendbedrijven en het promoten van het gebruik ervan. Daarnaast organiseren de sectorconsulenten regelmatig evaluatievergaderingen met de betrokken uitzendkantoren om het project bij te sturen waar nodig.

Dergelijke initiatieven zijn zonder de financiële steun van de overheid moeilijk uitvoerbaar, aangezien heel veel kansengroepen gebruik maken van dit collectief vervoer en een aanvaardbare kost om de bus te nemen een bepalende factor is.

Mochten er in de loop van het convenant nieuwe mobiliteitsprojecten bijkomen, dan zal de sector zijn expertise inbrengen en deze projecten ten volle ondersteunen en verspreiden bij de uitzendkantoren van de betrokken regio.

Onder voorbehoud van een akkoord 2018-2019 onder sociale partners, voorziet de sector ook een jaarlijks budget van 75.000 euro (via het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten) om collectieve mobiliteitsprojecten van uitzendbedrijven financieel te ondersteunen. De sector kan instaan voor de financiële opstart van een mobiliteitsproject, maar dit is steeds op basis van een cofinanciering met een andere partner, de tegemoetkoming is beperkt in tijd.

De sector zal jaarlijks een overzicht van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten in kaart brengen bij de rapportage (aantal betrokken uitzendkantoren, aantal uitzendkrachten).

Daarnaast zijn er ook steeds meer fietsdeelprojecten die her en der opgestart worden. Ook de fiets kan een oplossing vormen voor het mobiliteitsvraagstuk van niet-mobiele kandidaten. Daar waar het opportuun is, zal de sector deze projecten bekendmaken bij de lokale uitzendkantoren.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Max-Mobiel, POM West-Vlaanderen, MLSO, Havenbedrijf Antwerpen, Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten, steden en gemeenten (fietsprojecten)

Doelstelling

Het probleem van het gebrek aan vervoer wegwerken voor werkzoekenden in de grotere industriezones van Vlaanderen met prioritaire aandacht voor de Zeehavens als grote tewerkstellingspool.

Actie 5: Bevordering tewerkstelling 50+ers

Omschrijving

De sector zal verder de samenwerking met de **50+ clubs** van VDAB promoten en afspraken maken om deze doelgroep nog beter te benaderen (zie ook Actie 1 van deze prioriteit).

VFU zal ook specifieke projecten gericht op tewerkstelling van 50+ers van andere arbeidsmarktactoren ondersteunen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan het project Vlijtig 50 van SBS Skillbuilders.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

VDAB, SBS Skillbuilders, ...

Doelstelling

Het bevorderen van de tewerkstelling van 50+ kandidaten via de uitzendsector.

Actie 6: Bevordering tewerkstelling personen met arbeidshandicap

Omschrijving

De sector zal het gebruik van de VOP premie verder promoten bij uitzendbedrijven via de brochure die samen met VDAB hiervoor ontwikkeld werd.

De sectorconsulenten zullen contacten leggen met gespecialiseerde begeleiders van personen met een arbeidshandicap en bekijken welke afspraken kunnen gemaakt worden rond een verderzetting van de samenwerking (zie ook Actie 1).

De sector geeft jaarlijks een overzicht van het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten via de VOP-premie en krijgt hiervan cijfers van VDAB.

De sector promoot elk jaar de Duoday bij uitzendbedrijven (www.duoday.be: doedag voor mensen met arbeidsbeperking bij bedrijven) en stelt zich ook open om zelf een stagiair te begeleiden.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

VDAB, GOB's ...

Doelstelling

Het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap via de uitzendsector.

Actie 7: Bevordering tewerkstelling jongeren met specifieke aandacht voor soft skills

Omschrijving

De sector heeft de intentie om het Erasmus+ project App-titude (<http://www.vfu-ffi.be/tools/app-titude/>), ingediend bij EPOS Vlaanderen en uitgevoerd in 2016-2017, verder te promoten in de loop van dit convenant. In 2018 wil VFU een vervolgproject indienen om de tool **Testyourselfie** (www.testyourselfie.eu) te kunnen bijsturen en aanvullen. Deze ludieke tool op maat van jongeren wil hen meer inzicht geven in de meest gevraagde attitudes op de arbeidsmarkt en hen versterken in hun zoektocht naar een job of het behouden van een job. Indien het project wordt goedgekeurd, wil de sector, samen met collega's uit het buitenland (NL, FR, IT) en partners als Wecreate (NL), Winston

Wolfe (BE) en Odisee Hogeschool (BE), de bestaande mobiele responsive site voor jongeren rond soft skills verder uitbouwen en ontwikkelen. Het zou de bedoeling zijn om bijkomende content te ontwikkelen in samenwerking met de internationale partners: 4 nieuwe soft skills zouden aan de tool toegevoegd worden, bijkomende vragenreeksen én een e-chatbot die jongeren begeleidt in hun vragen.

Deze applicatie staat gratis ter beschikking van alle stakeholders die met jongeren werken. VFU zelf zal deze tool blijven promoten bij infosessies aan jongeren of studenten. Ook in communicatie met stakeholders zal VFU de tool steeds onder de aandacht brengen.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

STOOF (NL), FAFTT (FR), Formatemp (IT), Wecreate (NL), Odisee Hogeschool (BE), Winston Wolfe (BE), breed netwerk van onderwijsinstellingen, jongerenorganisaties, ...

Doelstelling

De bewustwording van jongeren rond het belang van soft skills opkrikken, zodat ze makkelijker een job kunnen krijgen of behouden.

Actie 8: Bevorderen tewerkstelling vluchtelingen

Omschrijving

De sector zal de tewerkstelling van vluchtelingen via uitzendarbeid bevorderen. Ze wil dit doen door lokale infosessies te geven aan uitzendbedrijven in samenwerking met lokale overheden / OCMW's of initiatieven ter ondersteuning van deze doelgroep bekend te maken. Daarnaast bekijkt de sector ook hoe zij specifieke opleidingstrajecten voor deze doelgroep kan promoten (zie prioriteit 3, actie 3).

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Uitzendbedrijven, lokale overheden (steden en OCMW's), Rode Kruis, Fedasil, VDAB, partners VDAB, lokale integratiediensten.

Doelstelling

Tewerkstellingskansen van vluchtelingen verhogen.

Actie 9 Solliciteren 2.0 – digitale skills

Omschrijving

Aangezien een groot deel van de instroom via online kanalen gebeurt in de uitzendsector (inschrijven via site, skype-afspraken, video CV, ...) , wil VFU bemiddelaars en coaches hierover informeren, zodat

zij op hun beurt hun werkzoekenden kunnen klaarstomen. Om te vermijden dat werkzoekenden kansen op een job missen, is het belangrijk hen optimaal voor te bereiden op het online solliciteren. Daarom wil de sector in samenwerking met uitzendkantoren workshops aanbieden aan bemiddelaars. Hierbij zal ook de tool Testyourselfie (zie prioriteit 1, Actie 7) aan bod komen.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

VDAB, derden, partners VDAB, jongerenorganisaties, scholen, uitzendkantoren.

Doelstelling

Digitale skills vergroten bij partners die werkzoekenden begeleiden, zodat zij goed voorbereid zijn voor het solliciteren 2.0.

Actie 10: Non discriminatiecode en mystery calling

Omschrijving

De sector neemt tal van initiatieven om discriminatie te bestrijden en zal dit in de toekomst ook blijven doen. Zo is er al sinds 1996 een CAO ondertekend door de sociale partners rond een gedragscode betreffende de preventie van discriminatie. De uitzendbedrijven zelf voorzien sinds jaar en dag doorgedreven interne vorming van consultants over dit thema. De werkgeversfederatie Federgon organiseert mystery calling, gekoppeld aan een kwaliteitslabel. De sector zal acties die discriminatie tegengaan ondersteunen, complementair aan de bestaande initiatieven, ook in samenwerking met overheid of andere sectoren. Zo promoten sommige lokale overheden opleidingen, infosessies (bijvoorbeeld i.s.m. Unia voor e-DIV) of initiatieven rond sensibilisering voor non-discriminatie. Ook Cevora organiseert opleidingen rond dit thema voor het vast personeel van de uitzendsector. De sector zal deze acties verspreiden zodat lokale uitzendkantoren hierop kunnen aansluiten.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Federgon, uitzendkantoren.

Doelstelling

Discriminatie op de arbeidsmarkt tegengaan

PRIORITEIT 2

Onderwijs – arbeidsmarkt: projectmatige samenwerking met onderwijs

Motivatie

De sector wil graag lokaal samenwerken met het onderwijs. Enerzijds wil de sector instrumenten aanreiken aan het onderwijs om jongeren en hun begeleiders te informeren over de mogelijkheden van uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt. Daarnaast streeft de sector naar een betere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt.

De onderwijswereld is een complex geheel, daarom zet de sector in lokale contacten om de samenwerking te bevorderen. Deze samenwerking ontstaat vaak uit informele contacten en is een tijdsintensief proces. Daarnaast wordt de sector soms ook uitgenodigd via formele overlegplatformen (vb: RTC Vlaams-Brabant, Gent Stad in Werking) om de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt te slaan.

Resultaatsindicator

De sector wil over de hele periode van het sectorconvenant **20 I-infomomenten** organiseren voor leerlingen of studenten met aandacht voor soft skills en digitale skills (zie Actie 1).

Prioritaire thema's:

» Thema 1 duaal leren – werken – stages – STEM

- Actie 1
- Actie 2
- Actie 4

» Thema 2 competenties van toekomst

- Actie 1
- Actie 3

Actie 1: I-infosessies voor leerlingen en studenten

Omschrijving

De sector biedt aan scholen de mogelijkheid om in te tekenen op interactieve infosessies (I-infosessies) over uitzendarbeid voor (binnenkort afstuderende) leerlingen of studenten, het spelen van het Interimspel of het geven van concrete sollicitatietips. Afhankelijk van het niveau van deze studenten, zal de aanpak van deze infosessies verschillen (vb: interactieve quiz over uitzendarbeid, gebruik Interimspel, ervaringen delen met groep, ...). Tijdens deze sessies zal ook de nodige aandacht gaan naar digitale skills (cfr. Prioriteit 1, Actie 9), wat hun kansen op tewerkstelling positief kan

beïnvloeden. Ook leerkrachten of trajectbegeleiders kunnen bij de sectorconsulenten terecht voor hun vragen over uitzendarbeid. Tot slot zal de sector hiervoor ook de tool www.testyourselfie.eu (cfr Prioriteit 1, Actie 7) en de vernieuwde e-learning (cfr Prioriteit 1, Actie 2) inzetten. De sector is ervan overtuigd dat deze tools zeer interessant zijn voor de onderwijswereld om enerzijds soft skills bespreekbaar te maken met hun leerlingen of studenten, en hen concrete tips te geven voor het solliciteren (via een uitzendkantoor). Daar waar de RTC's een actieve rol blijven spelen in de brug tussen onderwijs-arbeidsmarkt, kunnen deze sessies in samenspraak met hen aangeboden worden.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Scholen, RTC's, onderwijsvertekkers

Doelstelling

Leerlingen en studenten beter informeren over uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt en het belang van soft skills.

Actie 2: Onderwijskiezer.be

Omschrijving

De sector zal, samen met andere sectorfondsen, input geven voor de website www.onderwijskiezer.be, die bedoeld is voor leerlingen, ouders, leerkrachten of CLB-medewerkers die op zoek zijn naar objectieve en kwaliteitsvolle informatie over studierichtingen, beroepen en sectoren. De sector zal ook uitzendbedrijven informeren over het bestaan van deze site.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Departement Onderwijs en Vorming, CLB's, andere sectorfondsen

Doelstelling

Leerlingen en studenten beter informeren over uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt.

Actie 3: Brochure 'Wat na het secundair onderwijs?'

Omschrijving

De sector zal, samen met andere sectorfondsen, input geven voor de bovenstaande brochure zodat leerlingen derde graad secundair onderwijs beter geïnformeerd zijn om een doordachte studie- of beroepskeuze te maken.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Departement Onderwijs en Vorming, CLB's, andere sectorfondsen

Doelstelling

Afstuderende scholieren uit het secundair onderwijs beter informeren over de mogelijkheden van de uitzendsector als opstap naar de arbeidsmarkt.

Actie 4: Lokaal overleg met onderwijs**Omschrijving**

Vanuit de brugfunctie die de uitzendsector heeft tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zal de sector ook deelnemen aan enkele lokale overlegplatformen met onderwijs.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Scholen uit diverse provincies, GSIW, Steden en gemeenten, Academie voor de Toekomst West-Vlaanderen, RTC Vlaams-Brabant, Netwerk Onderwijs-Arbeidsmarkt Hoogstraten, sociale partners, andere sectorfondsen

Doelstelling

Leerlingen en studenten beter informeren over uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt.

PRIORITEIT 3

Competentiebeleid – leven lang leren

Motivatie

Om vraag en aanbod op een krappe arbeidsmarkt dicht bij elkaar te brengen, wil de sector verder inzetten op het ontwikkelen en promoten van opleiding voor (kandidaat-) uitzendkrachten. Deze opleidingen kunnen zowel in een opleidingscentrum als op de werkvloer plaatsvinden of via e-learning of een ander online leerplatform aangeboden worden. De sector krijgt traditioneel meer vragen voor opleidingen van blue-collar uitzendkrachten, maar wil graag ook blijven diversifiëren en ook de nodige aandacht schenken aan opleidingen voor white collars.

Resultaatsindicator

In afwachting van de sectorale onderhandelingen en uitgaande van een status quo van de huidige voorziene budgetten voor collectieve Learn4Job opleidingen (zie Actie 4 van deze prioriteit), zal de sector over de hele periode van dit convenant **500 cursisten** bereiken in Vlaanderen. De sector streeft naar een tewerkstellingsgraad van 75%, gemeten 2 maanden na het einde van de opleiding.

Daarnaast bereikt de sector nog meer cursisten via de samenwerking met andere sectorfondsen (Actie 1), Learn4Job individueel (Actie 3), en de opleidingen in samenwerking met VDAB (Actie 2). Aangezien in deze acties VFU hier zelf geen eindbeslissing kan nemen (maar respectievelijk de klantgebruikers, individuele uitzendbedrijven en VDAB), worden hiervoor geen resultaatsindicatoren opgenomen.

Daarnaast neemt de sector het engagement **40 verschillende uitzendondernemingen** te bereiken die actief deelnemen aan het opleidingsaanbod van VFU. Hier gaat het dus niet om agentschappen, maar om verschillende bedrijven.

Prioritaire thema's:

Thema 4: alle talenten aan de slag

- Actie 2
- Actie 3

Thema 5: werkbaar werk

- Actie 1
- Actie 2

Actie 1: Samenwerking met andere sectorfondsen

Omschrijving

De sector zet de samenwerking met andere sectorfondsen¹⁸ verder op het vlak van opleiding van uitzendkrachten. Deze samenwerking heeft als doel om uitzendkrachten dezelfde kansen te geven op opleiding als vaste medewerkers die in de betrokken sector actief zijn. De samenwerking is gebaseerd op een gedeelde inspanning van beide sectoren. De sector zal de resultaten van deze samenwerking jaarlijks rapporteren.

Toch wil de uitzendsector de akkoorden met andere sectorfondsen niet langer enkel toe spitsen op opleiding van uitzendkrachten onder contract, maar een soort van menu opstellen, waardoor er, op maat van de noden van iedere sector, naast de klassieke (financiële) inbreng voor opleiding van uitzendkrachten, ook ruimte is voor andere vormen van samenwerking. Voorbeelden hiervan zijn: samenwerking rond instroom van nieuw talent, ESF-projecten, het openstellen van e-learning platformen voor uitzendkrachten, acties rond werkbaar werk, Betaald Educatief Verlof voor uitzendkrachten, ... Voor dit laatste onderwerp (BEV – Vormingspact) wil de sector in kaart brengen wat er bestaat en bekijken in welke mate sectorfondsen van andere sectoren bedrijven uit hun sector mee kunnen sensibiliseren voor het gebruik van BEV voor uitzendkrachten. Uitzendbedrijven kunnen dan dossiers indienen bij het betrokken sectorfonds.

Vanaf 2018 zou deze nieuwe vorm van afspraken voorgesteld worden aan de verschillende sectoren in de hoop hiermee een nieuw elan te geven aan deze intersectorale samenwerking.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Sectorfondsen, klantgebruikers

Doelstelling

Meer uitzendkrachten krijgen toegang tot het opleidingsaanbod dat al bestaat voor vaste werknemers. De samenwerking met andere sectorfondsen uitbreiden naar nieuwe vormen van samenwerking buiten opleiding van uitzendkrachten.

Actie 2: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten i.s.m. VDAB

Omschrijving

De sectorconsulenten zullen op lokaal niveau de opleidingsbehoeften van uitzendkantoren in kaart brengen. Om een antwoord te bieden op deze opleidingsvragen zal de sector VDAB vragen om samen opleidingstrajecten uit te bouwen op vraag van lokale uitzendkantoren. Deze opleidingen

¹⁸ Voor het overzicht van de sectoren waarmee wordt samengewerkt, verwijzen we naar de site: <http://www.vfu-ffi.be/opleiding/uitzendkrachten/sectoren/>

kunnen op de kalender van de VFU site gepubliceerd worden. Naast collectieve projecten met VFU kunnen uitzendbedrijven ook bilaterale afspraken maken rond opleiding en instroomprojecten met de VDAB. De sector overlegt regelmatig met VDAB om deze bilaterale projecten ook te evalueren. De sector zal de resultaten van deze samenwerking en profielkenmerken van de betrokken cursisten jaarlijks rapporteren.

In samenwerking met VDAB zet de sector maximaal in op een flexibel, modulair competentieaanbod op maat van de individuele (kandidaat-)uitzendkracht, flexibel in tijd, aangepast aan zijn of haar leertraject en traject naar werk en tijdens het werk, en rekening houdend met zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt.

De beoogde doelgroep bestaat enerzijds uit

- kandidaat-uitzendkrachten, die mits het verwerven van een aantal ontbrekende competenties, en in samenspraak met het betrokken uitzendkantoor, kansen verwerven om aan het werk te gaan in concrete vacatures,
- uitzendkrachten, aan het werk of regelmatig via uitzendarbeid aan de slag, die in periodes van inactiviteit modulaire opleidingen op maat kunnen volgen, om op die manier door te groeien naar functies (al dan niet in hetzelfde bedrijf) met meer kans op duurzame tewerkstelling.

Het aanbod op maat van het individu bestaat uit het verwerven van competenties, is opgebouwd uit korte modules (halve dag, dag, enkele dagen) en kan flexibel worden aangepast aan het werkschema van de uitzendkracht.

De sector kan hiervoor een beroep doen op het gratis opleidingsaanbod van VDAB in de verschillende opleidingscentra, de competentiewerkshops en het online leren. Door het inzetten én combineren van deze diverse leervormen (methodemix) beperkt het aanbod zich niet alleen tot de tijdsperiode voor de tewerkstelling of in periodes van inactiviteit, , maar kan het individu ook gebruik maken van het aanbod tijdens de tewerkstelling (levenslang leren).

De sector, VFU en VDAB passen deze manier van werken (de individuele leerwegbepaling) momenteel toe in de voedingsnijverheid (operatoren-pilootproject Herentals), accountancy/finance (pilootproject Vlaanderen vanaf januari 2018) en beogen deze aanpak ook uit te breiden naar andere domeinen waarin de uitzendsector actief is, op basis van de bevindingen in de vermelde pilootprojecten.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

VDAB

Doelstelling

De competenties van werkzoekende kandidaat-uitzendkrachten versterken door opleidingen aan te bieden samen met VDAB.

Actie 3: Learn4Job

Omschrijving

Een opleidingsvraag voor kandidaat-uitzendkrachten komt in aanmerking voor de maatregel Learn4Job (financiering opleiding gegeven door een privé-partner) als de publieke opleidingspartner van de regio

- niet snel genoeg een opleiding kan opstarten
- onvoldoende of geen infrastructuur(gebouwen of materiaal) ter beschikking heeft
- geen bekwame trainer in de gevraagde materie voor handen heeft.

De opleiding moet door een externe opleidingsorganisatie gegeven worden. Uitzendbedrijven bewijzen hun kost met een factuur én een aanwezigheidsattest en moeten ook de opleidingsinhoud en profielkenmerken van de kandidaat-uitzendkracht bekendmaken.

De cursisten zijn kandidaat-uitzendkrachten: dit kunnen werkzoekenden zijn die opgeleid worden voor de aanvang van tewerkstelling als uitzendkracht of uitzendkrachten die tijdelijk inactief zijn (tussen 2 uitzendopdrachten in).

De uitzendkantoren verbinden zich ertoe om het tewerkstellingsresultaat van de betrokken cursisten (2 maanden na einde opleiding) door te geven aan VFU.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen individuele dossiers (eigen opleidingsportefeuille voor individuele uitzendbedrijven) en collectieve dossiers (opleidingen ingepland door VFU open voor alle uitzendbedrijven). Meer info op: <http://www.vfu-ffi.be/learn4job/>

De sector wil graag bepaalde doelgroepen, bijv. vluchtelingen, opleiden om hun tewerkstellingskansen via uitzendarbeid te vergroten. Als er voldoende kandidaten én vacatures zijn, zal de sector dergelijke projecten concreet uitrollen. Zo heeft VFU nu al regelmatig overleg met de Stad Antwerpen en haar ESF partners in het dossier vluchtelingen en uitzendbedrijven met belangstelling voor dit soort projecten. De sector is steeds bereid om succesvolle projecten in andere regio's op te starten.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Private opleidingsorganisaties, uitzendbedrijven, steden en gemeenten, OCMW's, VDAB, Agentschap Integratie en Inburgering.

Doelstelling

De competenties van werkzoekende kandidaat-uitzendkrachten versterken door opleidingen aan te bieden samen met private opleidingsinstanties om zo hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te versterken.

Actie 4: Werkpleklerin

Omschrijving

Werkpleklerin in opleidingstrajecten VFU

Daar waar mogelijk, wil de sector in samenwerking met VDAB kwalitatief werkpleklerin integreren in opleidingstrajecten. Hierbij wordt vooral gedacht aan op maat trajecten, waarbij een deel van de opleiding in een opleidingscentrum plaatsvindt (algemeen vormend luik), en een ander deel van de opleiding op de werkvloer (maatwerk in functie van het bedrijf). Hierbij is het belangrijk dat VDAB de volledige opleiding erkent, ook als die niet door VDAB zelf wordt aangeboden.

Webinar werkpleklerin

In samenwerking met experts van VDAB plant de sector een webinar met mogelijkheid tot vraagstelling om de verschillende vormen van werkpleklerin toe te lichten aan geïnteresseerde uitzendbedrijven. Zo kunnen uitzendbedrijven (indien gewenst) de correcte en meest geschikte vorm van werkpleklerin introduceren in hun eigen opleidingsaanbod.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Private opleidingsorganisaties, VDAB, uitzendbedrijven, klantgebruikers.

Doelstelling

De kennis over de verschillende vormen van werkpleklerin bij uitzendbedrijven vergroten. De sector wil werkpleklerin ook meer integreren in maatwerk opleidingen, zodat deze nog beter beantwoorden aan de noden van de arbeidsmarkt en de kans op een succesvolle tewerkstelling verhogen.

Actie 5: Opleidingen gericht op white collars

Omschrijving

De sector wil zijn aanbod verder uitbreiden met opleidingen gericht op white collars (bediendenprofielen). Hierbij denken we onder meer aan **e-learning modules** met coaching op afstand voor **talen** (NL, FR, ENG, DUI) of specifieke opleidingen gericht op **(lucht)havengerelateerde functies**. Wat dat laatste betreft, wil de sector de opleidingsnoden voor uitzendbedrijven vertalen naar concrete opleidingen, al dan niet in samenwerking met VDAB.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Private opleidingsorganisaties, VDAB, uitzendbedrijven, andere sectorfondsen.

Doelstelling

De competenties van (kandidaat-)uitzendkrachten die in bediendenfuncties aan de slag willen gaan, verhogen.

Acties naar uitzendbedrijven

Actie 6: Bedrijfsbezoeken aan uitzendkantoren

Omschrijving

Bij alle bezoeken aan uitzendbedrijven komt het opleidingsaanbod voor (kandidaat-) uitzendkrachten van het VFU (www.vfu-ffi.be) uitgebreid ter sprake. Daarnaast zullen de sectorconsulenten de bezochte uitzendkantoren ook informeren over het aanbod rond diversiteit, beschikbare tools, enz. Op de site www.vfu-ffi.be staat alles netjes gebundeld, zodat het aanbod steeds online kan worden overlopen.

De sector stelt geen streefcijfers van het aantal bedrijfsbezoeken per jaar voorop, niet het aantal bezoeken, maar wel de resultaten ervan (tewerkstelling en opleiding) zijn belangrijk.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

Uitzendbedrijven

Doelstelling

Bekendmaking opleidingsaanbod

Actie 7: Opleiding voor uitzendconsulenten

Omschrijving

De sectorconsulenten organiseren de volgende initiatieven voor uitzendconsulenten om hen te sensibiliseren rond het thema van opleiding voor (kandidaat-)uitzendkrachten:

10 minuten om te overtuigen

Samen met Cevora en met respect voor bestaande overlegstructuren binnen de uitzendbedrijven promoot de sector verder de opleiding '10 minuten om te overtuigen'. Hierin krijgen uitzendconsulenten tips over het motiveren van (kandidaat-)uitzendkrachten om opleiding te volgen of over het overtuigen van de klantgebruiker om ook uitzendkrachten mee op te leiden.

Hands-on opleidingen

Deze hands-on dagen worden met de VDAB competentiecentra of andere opleidingsorganisaties georganiseerd om opleidingen in technische beroepen bekend te maken. Uitzendconsulenten kunnen zelf in de praktijk ervaren wat de verschillende opleidingen inhouden en leren zo ook beter de technische beroepen kennen. Op die manier verloopt de screening van kandidaten vlotter. Deze sessies worden ook in overleg met Cevora aangeboden aan het vast personeel van de uitzendsector.

Timing

2018-2019

Betrokken partners

10 minuten om te overtuigen: Cevora, private opleidingspartner, uitzendbedrijven

Hands-on opleidingen: VDAB, andere opleiders, Cevora

Doelstelling

Uitzendconsulenten sensibiliseren rond het thema van opleidingen voor (kandidaat-)uitzendkrachten.

Actie 8 Communicatietools rond competentie- en opleidingsbeleid

Omschrijving

De sector zal verschillende communicatiekanalen inzetten om het thema van competentiebeleid en opleidingen onder de aandacht te brengen van uitzendbedrijven.

Website

De site www.vfu-ffi.be werd in het najaar van 2017 geüpdatet en omvat een duidelijk overzicht van de aangeboden opleidingen voor (kandidaat-)uitzendkrachten en events voor uitzendconsulenten.

Brochure

De sector verspreidt een nieuwe infobrochure over VFU, met hierin schematisch de workflow die uitzendconsulenten kunnen doorlopen bij vragen rond opleiding. Deze brochure gebruiken de sectorconsulenten bij hun frequente contacten met en bezoeken aan uitzendkantoren.

E-Nieuwsbrief

Deze nieuwsbrief verschijnt 6 keer per jaar, waarbij er telkens enkele nationale thema's maar ook specifieke thema's voor Vlaanderen (gelinkt aan het sectorconvenant) aan bod komen. De e-nieuwsbrief heeft ongeveer 6.215 Nederlandstalige abonnees.

Social Media

VFU is zowel op twitter (<https://twitter.com/VFUFFI>) als op LinkedIn (www.vfu-ffi.be/linkedin) en YouTube (<https://www.youtube.com/channel/UCv4Re6Eq1tvCRRw4ACGZ8Gg>) actief. De sector onderzoekt of de aanwezigheid op Facebook en Instagram ook een meerwaarde kan betekenen, bijvoorbeeld in het kader van de jongerenprojecten.

Infografiek

Jaarlijks maakt VFU een infografiek op met hierin de belangrijkste resultaten van het afgelopen jaar. Deze infografiek wordt vaak gehanteerd bij de voorstelling van de organisatie en bevat heel wat interessant cijfermateriaal over de opleidingen en projecten van VFU.

Doelstelling

Regelmatig het thema van competentiebeleid en opleiding onder de aandacht brengen. De sector zal jaarlijks een stand van zaken opmaken over het bereik van deze communicatietools.

Transversale thema's en partnerschappen

Uit de bovenvermelde acties is het duidelijk dat de sector voor alle prioriteiten en actiepunten partners wil en moet zoeken. We hebben immers niet alle expertise in huis en proberen steeds in te zetten op kwalitatieve en goed uitgebouwde partnerschappen. Hieronder volgen een opsomming van een aantal acties om deze partnerschappen te onderhouden en verder uit te breiden.

VDAB

De sector zet volop verder in op de samenwerking met VDAB. De sectorconsulenten organiseren samen met VDAB instroombevorderende acties zoals jobdagen voor afgestudeerde cursisten, sectorspecifieke jobbeurzen, instroomacties voor specifieke vacatures. De sector wil ook de lokale contacten tussen VDAB en uitzendkantoren promoten met meet en greets, hands-on dagen in de VDAB competentiecentra, ...

De sector blijft vragende partij om meer samen te werken met VDAB op het vlak van kortdurende competentieversterkende opleidingstrajecten op vraag van uitzendkantoren voor werkzoekende kandidaat-uitzendkrachten. Ook wil de sector meer aandacht voor werkplekleren in opleidingen op maat, hiervoor is een erkenning van de opleiding door VDAB noodzakelijk.

De sector zal een sensibiliserende en informerende rol spelen in het lokaal bekendmaken van bestaande mogelijkheden en eventuele vernieuwingen bij VDAB.

VFU netwerk

De sector blijft inzetten op netwerkvorming met al haar stakeholders via het concept 'VFU netwerk'. Op regelmatige basis zal VFU interactieve netwerkmomenten organiseren voor al haar stakeholders (zowel uitzendkantoren als partners (VDAB, scholen, opleidingsorganisaties, partners VDAB, steden en gemeenten, OCMW's, derden, vakbonden, Federgon, ...). Zo wil ze haar expertise delen en partners en ondernemingen samenbrengen rond de verschillende thema's die onder het sectorconvenant vallen. Tegelijkertijd vormt 'VFU netwerk' hét platform om partnerschappen en best practices in de schijnwerpers te plaatsen, waarop andere stakeholders zich kunnen inspireren.

Andere sectorfondsen

De sector zal steeds constructief meewerken aan alle mogelijke vormen van overleg tussen sectorfondsen onderling. We vinden het belangrijk om meer aan ervaringsuitwisseling te doen en thema's gezamenlijk aan te pakken en zijn steeds bereid om onze expertise ook met anderen te delen. Het informele netwerk van sectorconsulenten is hier een mooi voorbeeld van (zie: <http://sectorconsulenten.weebly.com/>).

KMO-vriendelijk beleid

Ieder uitzendbedrijf bestaat uit een vrij groot aantal agentschappen. Ieder agentschap is op zijn beurt een soort van KMO, met een vrij verregaande autonomie. Deze lokale agentschappen zijn voor de sectorconsulenten het eerste aanspreekpunt, dus moet het aanbod steeds KMO-vriendelijk zijn. VFU biedt een zelfde service voor KMO's als voor middelgrote of grote uitzendbedrijven.

Resultaatsindicatoren

Richtlijnen:

Per decretale kapstok in het convenant (aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname) wordt er minstens één resultaatsindicator afgesproken. Er zullen dus minimaal 3 resultaatsindicatoren bepaald worden.

De gekozen indicatoren zijn een weerspiegeling van de acties waar in de werking van het convenant het meest aandacht en tijd aan zal worden besteed. Deze indicatoren worden gekozen uit het keuzemenu bijgevoegd bij het inhoudelijk kader. Hierin vindt men per decretale kapstok een aantal resultaatsindicatoren. De sector kiest per decretaal thema minstens één resultaatsindicator uit deze keuzelijst. Het bereik of de waarde dat gekoppeld wordt aan deze indicatoren is uiteraard sectorspecifiek en vormt verder onderwerp van de onderhandeling. Indien er voor de sector geen indicator beschikbaar is die aansluit bij de belangrijkste acties uit het convenant, kan in het onderhandelingsproces een andere indicator die niet op de keuzelijst staat worden afgesproken. Deze indicator dient wel outputgericht te zijn en gericht op bereik.

Decretaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks	Nulmeting ¹⁹	Gebruikte databron
Evenredige arbeidsdeelname	Tewerkstelling kansengroepen in uitzendsector bevorderen door drempels weg te werken voor instroom en doorstroom	3000 personen	2-jaarlijks	6.683 (2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016)	Eigen CRM database, input van externe partners en uitzendbedrijven
		80 jobdates	jaarlijks	80 (2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016)	Eigen CRM database
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	Infomomenten voor leerlingen en studenten met aandacht voor soft skills en digitale skills. Leerlingen beter informeren over uitzendarbeid als instroomkanaal.	20 infomomenten	jaarlijks	29 (2014, 2015, 2016)	Eigen CRM database
Competentiebeleid	Ontwikkelen en promoten van opleiding voor (kandidaat-) uitzendkrachten	500 cursisten deelgenomen aan opleidingen VFU	jaarlijks	734 (2014, 2015, 2016)	Eigen CRM database en VDAB
		40 uitzendondernemingen schrijven cursisten in voor opleidingen VFU		33 (2014, 2015, 2016)	

¹⁹ De nulmeting is gebaseerd op beschikbare gemiddelden van de jaarlijkse cijfers van de vorige convenantperiodes.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op.....,
waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul VERSCHUEREN,
Directeur Research & Economic Affairs / Directeur Vlaanderen
Federgon

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Piet Van den Bergh, adviseur arbeidsrecht
studiedienst ACV;

De heer Werner Van Heetvelde,
Voorzitter ABVV Algemene Centrale;

De heer Erik Decoo
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB