

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Uitzendarbeid (PC 322)

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

**en de SOCIALE PARTNERS van de sector 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 Geoffrey Goblet, Voorzitter ABVV Algemene Centrale;
- De heer Erik Decoo, Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** 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)** voor de financiering van acties ter versterking van de diversiteit en inclusie.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 4.** De sector uitzendarbeid verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. De sector algemeen

Bij uitzendarbeid wordt een uitzendkracht (werknemer) in dienst genomen door een uitzendkantoor (werkgever) met de bedoeling om te worden ter beschikking gesteld aan een gebruikende onderneming (klant van het uitzendkantoor) en daar (tijdelijke) arbeid te verrichten. De uitzendsector is actief over heel België, maar uitzendbedrijven zijn erkend op (gewestelijk) Vlaams niveau. Zij fungeren onder het PC 322.

Op dit moment kampt de Vlaamse arbeidsmarkt (Bron: Steunpunt Werk ) met een historisch lage werkloosheidsgraad, maar ook met een hoge inactiviteitsgraad. Dit vertaalt zich in een werkzaamheidsgraad (bij de bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaams Gewest, zie:

<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad>) die zich in de EU situeert in de middengroep. Toch zijn er relatief grote regionale verschillen inzake werkzaamheidsgraad. Zo noteren we de hoogste werkzaamheidsgraden in Oost-Vlaanderen (81,2%) en West-Vlaanderen (79,6%). Vlaams-Brabant (77,1%), Antwerpen (76,5%) en Limburg (75,2%) laten een aanzienlijk lagere werkzaamheid optekenen. Ook in de grootsteden is de arbeidsmarktcontext minder rooskleurig. (Gent, Antwerpen, ...).

De combinatie van een lage werkloosheid en hoge inactiviteit zorgen ondanks een gemiddelde werkzaamheid voor een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal knelpuntberoepen stijgt jaar na jaar, kandidaten zijn steeds moeilijker te vinden.

De belangrijkste drempels naar werk die de sector ondervindt zijn:

- Scholing
- Taal
- Mobiliteit
- Soft skills (vb.: motivatie, leerbereidheid)

Door de grotere afstand tot de arbeidsmarkt, wordt het dus steeds moeilijker om kandidaten te mobiliseren en te matchen met het huidige vacatureaanbod. Er zit nog potentieel bij inactieven, maar deze blijven vaak onder de radar en zijn nog moeilijker te bereiken.

In deze moeilijke arbeidsmarktcontext zoeken uitzendbedrijven dag na dag oplossingen voor een goede matching tussen vraag en aanbod, en blijft het complex om de vele vacatures in te vullen.

De sector heeft vooral nood aan instroom, maar gezien het geringe aantal direct inzetbare kandidaten, moet bij instroom voldoende aandacht gaan naar inclusie en een outreachende aanpak op maat van doelgroepen. Deze thematiek komt duidelijk tot uiting in ons addendum non-discriminatie en inclusie (én het addendum Oekraïne). De sector wil – op maat van specifieke doelgroepen – acties ondernemen om hen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. De groepen waarop wij ons willen richten zijn:

- Jongeren
- 55+ers
- Personen met arbeidshandicap
- Oekraïense vluchtelingen (via addendum Oekraïne)
- Anderstaligen - asielzoekers

## **2. Analyse – de sector in cijfers en trends**

De Federgon- index (Deze index geeft het niveau van de activiteit weer in de onderzochte maand ten opzichte van deze van de maand januari 2007 (basis 100), in voor seizoensinvloeden gecorrigeerde cijfers. Zie: <https://federgon.be/kennis-centrum/cijfers/>) vertoonde tijdens de Coronacrisis een enorme terugval. In de loop van 2022 herstelde de markt zich zeer snel, maar sinds het 2de kwartaal van 2022 zien we opnieuw een daling van de uitzendactiviteiten, door toedoen van de Oekraïne-crisis en de daarbij aansluitende energiecrisis.

### **Uitzendsector op Belgisch niveau**

In België zijn in 2021 456.304 uitzendkrachten aan de slag gegaan, met daarenboven 269.994 jobstudenten, wat het totaal aantal mensen dat via de uitzendsector een job vond op 726.298 brengt. Hiervan is 66,18% actief in Vlaanderen, 25,22% in Wallonië en 8,59% in Brussel. Op Belgisch niveau zijn 38,8% van de uitzendkrachten vrouw, 61,2% man. 56,1% van de uitzendkrachten is tewerkgesteld als arbeider, 43,9% als bediende. 71,39% van de uitzendkrachten hebben de Belgische nationaliteit. Het aandeel niet-Belgen bedraagt in 2021

28,61%, 11,82% van hen is niet-Europees. De uitzendkrachtenpopulatie vertoont dus een grote diversiteit. Houden we rekening met etnische afkomst, dan is dit aandeel nog veel groter. In 2021 zijn er 1.417 agentschappen, goed voor 8.979 vaste medewerkers.

### Nationaliteit uitzendkrachten op Vlaams niveau

Ook uit de cijfers van de Vlaamse overheid (bron: Inspiratieruimte sectoren) blijkt dat de uitzendsector heel diverse profielen bereikt: 28,8% van de uitzendkrachten hebben een niet EU-nationaliteit, 20,2% EU nationaliteit (niet-Belg). Na de taxisector is dit het hoogste aandeel in niet-EU tewerkstelling.

### Doelgroepvermindering op Vlaams niveau

Wat de doelgroepvermindering betreft is het aandeel jonge werknemers - laaggeschoold (4,3%) veel hoger dan het Vlaamse gemiddelde (0,5%). Wat oudere werknemers in dienst betreft, zit de uitzendsector (5%) net onder het Vlaamse gemiddelde (5,6%). Wat oudere werknemers die nieuw in dienst komen betreft, is het aandeel binnen de uitzendsector (0,8%) veel hoger dan het Vlaamse gemiddelde (0,1%).

### 50+ en 55+ als uitzendkracht in Vlaanderen

Uitzendkrachten in Vlaanderen	2017	2018	2019	2020	2021	2022
50+	34.743	38.291	41.261	37.425	43.235	45.399
55+	17.381	20.488	23.426	21.816	25.731	28.395
<b>TOTAL REG VL</b>	<b>277.071</b>	<b>285.127</b>	<b>286.627</b>	<b>247.228</b>	<b>276.841</b>	<b>285.558</b>

Wat oudere uitzendkrachten betreft, merken we een stijgende lijn in de jaren 2017, 2018 en 2019. Tijdens het eerste Corona-jaar is dit teruggelopen, om in 2021 en 2022 aanzienlijk terug te stijgen. (Bron: Federgon). Een recordaantal van **28.395** 55-plussers werkten als uitzendkracht in Vlaanderen in 2022.

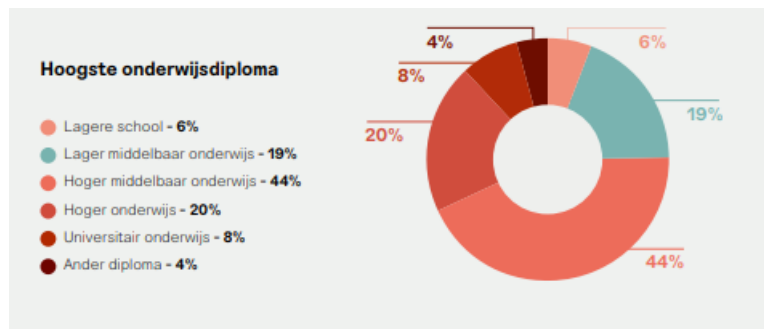
### VOP-maatregel

In 2021 stelde de uitzendsector 1.417 mensen tewerk met een VOP (aandeel 12,4%), veel hoger dan het gemiddelde aandeel in Vlaanderen (5,4%, voor een totaal aan 13.177 VOP dossiers).

### Scholingsgraad

Uit de profielstudie van uitzendkrachten van Federgon (representatieve steekproef van uitzendkrachten, publicatie 2023, gebaseerd op data van 2021, cf.: [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht\\_2022/Magazine\\_Profielstudie\\_Uitzen dkracht\\_2022.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2022/Magazine_Profielstudie_Uitzen dkracht_2022.pdf)) blijkt dat de scholingsgraad van uitzendkrachten als volgt verdeeld wordt: 27% is laaggeschoold (lager middelbaar onderwijs, deeltijds onderwijs), 45% is middengeschoold (hoger middelbaar onderwijs) en 28% hooggeschoold.

Uit de bovenstaande cijfers blijkt dat de uitzendsector voor heel wat mensen uit de zogenaamde kansengroepen een opstap is naar werk. De sector neemt dan ook tal van initiatieven (cf. addendum non-discriminatie en inclusie) om gerichte acties en samenwerkingen op te starten met organisaties die de doelgroepen ondersteunen, zodat we deze mensen nog beter kunnen bereiken.



### Opleidingsnoden

Wat het volgen van een opleiding betreft, kreeg 21% van de uitzendkrachten een opleiding in 2021. De top 4 van meest gevolgde opleidingen bij deze steekproef zijn: opleidingen veiligheid en preventie (15%), opleidingen i.k.v. het behalen van een rijbewijs (15%), logistieke opleidingen (12%) en het leren van een taal (12%). Vergelijken we deze data met de procentuele verdeling volgens aantal opleidingsuren aangeboden door Travi, dan komt dit deels overeen. De top 4 bij Travi bestaat uit logistieke opleidingen (55% van de opleidingsuren), technische vaardigheden (13,5%), veiligheid/hygiëne (13,1%) en opleidingen i.k.v. rijbewijs (11,5%). 51% van de uitzendkrachten geeft aan dat ze in de toekomst meer opleidingen willen volgen als uitzendkracht. Ze willen dit hoofdzakelijk doen om nieuwe zaken te leren (83%), maar meer dan de helft (51%) geeft ook aan dat extra opleidingen noodzakelijk zijn om hun job goed uit te voeren. De nood aan opleidingen is dus groot.

Taalopleidingen worden momenteel al aangeboden via een online en individueel leertraject met coaching. Deze methodiek is echter enkel succesvol bij mensen van een hoger opleidingsniveau, hebben we gemerkt uit ervaring. Daarom willen we verder investeren in andere taaltrajecten, zoals vooropleidingen voor specifieke sectoren in combinatie met job-en taalcoaching, quick start Nederlands voor anderstaligen, conversatietafels voor anderstaligen, de promotie van de FACT tool (cfr Actie 9 Anderstaligen en vluchtelingen - addendum NDI).

### **3. Strategie**

Als uitzendsector ondernemen we al sinds jaar en dag tal van acties, zowel in het sectorconvenant als in het addendum non-discriminatie en inclusie om aan de bovenstaande knelpunten tegemoet te komen. In dit addendum non-discriminatie willen we meer focussen op acties met een concrete aantoonbare meerwaarde. We maken dan ook keuzes om bepaalde acties verder te zetten, nieuwe toe te voegen of acties met minder meerwaarde te laten vallen. De belangrijkste uitdaging van onze sector is een kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op een krappe Vlaamse arbeidsmarkt. De acties rond specifieke doelgroepen komen tot uiting in het addendum non-discriminatie en inclusie. Afhankelijk van de noden van de doelgroep, zullen deze acties op een andere manier aangepakt worden. Zo hebben 55+ers andere behoeften dan jongeren.

Maar de uitzendsector kan deze uitdagingen niet alleen aan, we willen dit steeds doen in partnerschap met anderen. We roepen dan ook alle partners op om vanuit een open houding de samenwerking met de uitzendsector aan te gaan, te continueren of te verbeteren, in het belang van een beter werkende arbeidsmarkt. De belangrijkste partners hierbij zijn:

- VDAB
- Partners van VDAB
- Lokale overheden (steden, gemeenten, OCMW's)
- Andere sectorfondsen
- Onderwijsinstellingen
- Enkele nieuwe partners: Fedasil, Agentschap integratie en inburgering, VLAIO, ...

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p><b>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>De sector wil over de hele periode van het addendum (2 jaar) <b>2.500 personen</b> 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 addendum.</p> <p>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).</p>

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1: Uitzendarbeid bekendmaken bij een diverse doelgroep

<p><b>Actie 1:</b> Infosessie uitzendarbeid</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Infosessies over uitzendarbeid en workshops over het sollicitatieproces bij uitzendkantoren aan <b>werkzoekenden</b> door uitzendkantoren en/of sectorconsulent. Deze sessies kunnen uiteraard ook online plaatsvinden.</p> <p>Het gebruik van de e-learning tool over uitzendarbeid (<a href="http://www.interim-info.be">www.interim-info.be</a>, zie actie 4) en de vernieuwde Testyourselfie (<a href="http://www.testyourselfie.eu">www.testyourselfie.eu</a>) zullen tijdens deze infosessies toegelicht worden. Deze actie versterkt werkzoekenden in hun zoektocht naar een job. We informeren hen over hoe uitzendarbeid werkt, welke kanalen ze kunnen inzetten om een job te vinden of over het belang van soft skills op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden zitten in begeleiding bij partners die werken met kansengroepen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren.</p>
---	---

	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Werkzoekenden: 30 sessies / jaar Trajectbegeleiders: 10 sessies / jaar
--	---

<b>Actie 2: Interiminfo</b>  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> De sector investeert verder in de e-learning tool <a href="http://www.interiminfo.be">www.interiminfo.be</a> . Met deze tool kan een kandidaat of uitzendkracht alle antwoorden vinden op vragen rond uitzendarbeid en het solliciteren via een uitzendkantoor. De sector zal hiervoor een beroep doen op een externe communicatiepartner. Via deze actie zet de sector in op een betere toegankelijkheid voor specifieke doelgroepen (kortgeschoolde profielen, jongeren, ...). De sector blijft volop promotie voeren voor Interiminfo, zodat het brede netwerk aan arbeidsmarktactoren hier ook mee aan de slag kunnen gaan in hun coaching of sollicitatietraining van werkzoekenden. De sector blijft dit platform aanpassen aan de noden van de doelgroep. Dit door naast een e-learning ook korte vraag-en-antwoordblogs te schrijven op basis van de meest gestelde vragen van jongeren over (uitzend)werk. De sector zal (online) infosessies en workshops inplannen voor trajectbegeleiders. Ook het nodige promomateriaal wordt voorzien.
	<b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: alle arbeidsmarktactoren, externe communicatiepartner, WatWat
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal een overzicht bieden van het bereik van de blogsite en e-learning cursus per jaar.

## Prioriteit 2: ondersteunende acties ondernemen om de toegang van kansengroepen tot de arbeidsmarkt te verhogen

<b>Actie 3: Actieve deelname aan jobbeurzen en jobdatings</b>  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> De sector zal actief deelnemen aan jobbeurzen en jobdatings. Dit kunnen zowel digitale of live jobdatings zijn.  De sectorconsulenten maken uitzendbedrijven warm om deel te nemen aan deze jobdatings voor werkzoekenden die in begeleiding zijn bij een breed spectrum aan arbeidspartners. De partners waarmee we samenwerken begeleiden hoofdzakelijk kansengroepen.
--	--

	<p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren, CVO's, arbeidsmarktactoren.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector engageert zich om <b>80 jobdatings</b> per jaar te organiseren in samenwerking met het brede netwerk aan bemiddelaars (VDAB, VDAB partners, lokale overheden, ...). Deze jobdatings kunnen uiteraard ook online plaatsvinden. Zo werkt de sector concreet aan bijkomende instroom van kansengroepen.</p>
--	--

<p><b>Actie 4: Mobiliteit</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> 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 blijven bij projecten die de mobiliteit van werknemers bevorderen, zodat ook uitzendkrachten kunnen aansluiten.</p> <p>De sector zal de volgende mobiliteitsinitiatieven ondersteunen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vervoer (o.m. van Brugge en Oostende) naar Haven Zeebrugge</li> <li>• vervoer naar de Waaslandhaven (Linkeroever)</li> <li>• mobiliteitsprojecten van Max Mobiel, Gent en de projecten in de Gentse haven.</li> <li>• nieuw traject: Leuven – Zaventem (luchthaven).</li> </ul> <p>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.</p> <p>Daarnaast organiseren de sectorconsulenten regelmatig evaluatievergaderingen met de betrokken uitzendkantoren om het project bij te sturen waar nodig.</p> <p>Dergelijke initiatieven zijn zonder de financiële steun van de overheid moeilijk uitvoerbaar, aangezien heel</p>
---	--



	<p>veel kansengroepen gebruik maken van dit collectief vervoer en een aanvaardbare kost om de bus te nemen een bepalende factor is.</p> <p>De sector zal jaarlijks een overzicht van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten in kaart brengen – in zoverre de sector ook de info ontvangt van de inrichtende instantie (aantal betrokken uitzendkantoren, aantal uitzendkrachten).</p> <p>Daarnaast ondersteunt Travi de bekendmaking van initiatieven omtrent fietslessen, fietsdeelprojecten en andere alternatieve mobiliteitsoplossingen die her en der opgestart worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: Max-Mobiel, APZI, MLSO, Port of Antwerp-Bruges, steden en gemeenten, OCMW's, Mobiel 21, (fietsprojecten)...</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Ondersteunen en bekendmaken van diverse mobiliteitsinitiatieven. Jaarlijks in kaart brengen van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten.</p>
--	--

<p><b>Actie 5: Samenwerking lokale overheden</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Door de sterke lokale verankering (1.500 agentschappen over heel België), is de sector goed geplaatst om een alliantie te slaan met lokale overheden. Er is een toenemende belangstelling van steden (vooral centrumsteden) om acties te ondernemen rond werkgelegenheid. Het lokale niveau heeft nood aan partners (met lokale verankering) om dit aan te pakken. De sector wil de hand reiken aan gemeenten, steden en OCMW's om de uitdagingen op de lokale arbeidsmarkt aan te pakken.</p> <p>Een mooi voorbeeld hiervan is de stad Gent. Sinds jaar en dag onderhoudt de stad via Gent Stad in Werking intensieve contacten met het brede netwerk van arbeidsmarktoren, dus ook de uitzendsector. In 2021-2022 sloten Travi en Stad Gent een sectorovereenkomst (het Azuu-project) met hierin concrete acties. Na een positieve evaluatie werd het Azuu-project verlengd voor 2023-2024. De acties zijn toegespitst op 3 thema's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (rondetafel met BSO en TSO scholen, Pitch the job voor leerlingen kantoor, 2 schoolverlatersdagen, enz...),</li> <li>- Van werk naar werk (klankbordgroep met uitzenders, infosessie voor uitzendconsulenten, een pilootproject rond loopbaancoaching voor</li> </ul>
--	---

	<p>uitzendkrachten, een Gentse opleidingsmarkt, verdere samenwerking met de digicoaches van Stad Gent) - Iedereen aan het werk (korte opleidingen gekoppeld aan infosessie en jobdate, extra jobdates, een jaarlijkse vragenlijst voor Gentse uitzendkantoren en verdere samenwerking met VDAB).</p> <p>Ook met andere steden zijn al contacten lopende, uiteraard staat de sector open om, naar het voorbeeld van de Stad Gent, met andere centrumsteden in Vlaanderen intensievere partnerships te sluiten.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: steden en gemeenten of samenwerkingsverbanden tussen lokale overheden in Vlaanderen, OCMW's, uitzendbedrijven, VDAB lokale netwerkmanagers.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal een beknopte rapportering geven van de lopende projecten over heel Vlaanderen.</p>

<p><b>Actie 6:</b> Dag van Inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een  <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie  <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector zal de intersectorale Dag van Inclusie mee ondersteunen. De sector zal dit evenement bekendmaken aan uitzendbedrijven en andere stakeholders / partners die zich toelagen op diversiteit en inclusie. De sector werkt mee aan de concrete organisatie van dit evenement.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: SERV intersectorale adviseurs, andere sectorfondsen, Werkplekarchitecten, ...</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal meewerken aan de Dag van Inclusie.</p>
--	---

### Prioriteit 3 Outreachende acties gericht op specifieke doelgroepen

<p><b>Actie 7:</b> Jongeren (Welqome)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een  <input type="checkbox"/> nieuwe actie  <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Welqome, het jongerenproject van Travi, heeft als doel om werkzoekende jongeren (-26 jaar) een duwtje in de rug te geven in hun zoektocht naar werk. Om dat doel te bereiken, richt Welqome verschillende acties in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Job Scoutings: Netwerkevents waar we uitzenders en trajectbegeleiders dicht bij elkaar brengen, zodat zij samen nog makkelijker jongeren kunnen helpen.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welqome Days: Jobdates met uitzenders, voorafgegaan door interactieve workshops over soft skills, attitude, of over bepaalde sectoren.</li> <li>• Opleiding: Welqome biedt jongeren beroepsgerichte opleidingen aan, en geeft opleidingsbudget aan uitzenders die jongeren opleiden.</li> <li>• Welqome App: Een applicatie om de onboarding van jongeren vlotter te laten verlopen.</li> <li>• Online tools: Met de website Testyourselfie.eu leert Welqome jongeren het belang van soft skills op de werkvloer aan. De website Interiminfo.be informeert jongeren over uitzendarbeid en solliciteren.</li> </ul> <p>Het Welqome 3.0 project startte in juli 2022 en loopt af eind 2023. In dit project gaat er meer aandacht naar directe communicatie naar jongeren. Zo wordt er meer ingezet op videomateriaal én is een aparte site voor jongeren voorzien om Welqome Days te promoten. De sector zal eind 2023 een nieuw Welqome 4.0 dossier indienen, in de hoop dat dit ook goedgekeurd wordt voor de daarop volgende 2 jaren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Intern: projectmanager en projectmedewerkers van Welqome én alle sectorconsulenten. Jongerenorganisaties, VDAB, VDAB partners, scholen, lokale overheden, uitzendkantoren.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Verdere uitrol van het Welqome-project</p>
--	---

<p><b>Actie 8: 55+</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector zal verder de samenwerking met partners die 55+ers begeleiden promoten en afspraken maken om deze doelgroep nog beter te benaderen. We voorzien de volgende acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kickoff dag actieplan 55+</li> <li>• Jobdagen specifiek voor doelgroep met bijhorende workshops</li> <li>• Opleiding voor uitzendconsulenten (i.s.m. Cevora)</li> <li>• Storytelling 55+ als uitzendkracht (?)</li> <li>• Lerend netwerk uitzendbedrijven over 55+ers (?)</li> </ul> <p>Deze acties zijn het gevolg van het kwalitatief onderzoek dat Travi voerde tijdens het vorige addendum non-discriminatie en inclusie. Het actieplan zelf moet echter nog bevestigd worden door de sociale partners, daarom zijn sommige acties nog onzeker.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten</p>
--	---

	Extern: Partners van VDAB, outplacement kantoren, uitzendkantoren, uitzendkrachten.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal het actieplan, gebaseerd op de resultaten van het kwalitatief onderzoek bij 55 +ers, gekoppeld aan een concrete timing, indienen bij DWSE tegen het zomerreces.

<p><b>Actie 9: Anderstaligen en vluchtelingen</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector zal de tewerkstelling van anderstaligen en vluchtelingen via uitzendarbeid bevorderen. Ze wil dit doen door jobdates te organiseren voor uitzendbedrijven in samenwerking met lokale overheden / OCMW's / VDAB of initiatieven ter ondersteuning van deze doelgroep. Als andere sectoren hierin interesse tonen of hieraan willen meewerken, dan staat de uitzendsector hier zeker voor open. Uitnodiging kan mee verspreid worden via intersectorale adviseurs van de SERV. De sector zal verder job-en taalcoaching promoten bij uitzendbedrijven. Daarnaast wil de sector ook inzetten op andere tools om het verwerven van het Nederlands in een werkcontext te bevorderen (vb: FACT tool, vooropleidingen taal – sectorgericht (vb: logistiek/industrie/retail) op maat van klantgebruikers uit de betrokken sector. De sector wil ook het gesprek aangaan met Fedasil die meer focus wil leggen op tewerkstelling van asielzoekers en hierbij de hulp van de uitzendsector kan gebruiken. De sector bekijkt of we tot een overeenkomst kunnen komen om deze samenwerking te concretiseren. Ook met het Agentschap Integratie en inburgering zullen contacten worden gelegd in functie van de tewerkstelling van vluchtelingen die bij hen in begeleiding zijn.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: Uitzendbedrijven, lokale overheden (steden en OCMW's), VDAB, partners VDAB, lokale integratiediensten, Economisch Huis Oostende, Jobteam Gent, private opleiders, Fedasil, Agentschap Integratie en inburgering</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Jobdagen voor anderstaligen en vluchtelingen aanbieden.</p>
--	--

<p><b>Actie 10:</b> Personen met arbeidshandicap</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Vanaf 1 juli 2023 treedt een nieuw decreet in voege: het individueel maatwerk. De sector engageert zich om deze info te helpen verspreiden bij uitzendbedrijven en de daarbij horende communicatiecampagne vanuit het Departement WSE te ondersteunen met het aanbrengen van inspirerende duo's, en het materiaal ook achteraf te verspreiden via e-Nieuwsbrief en site. Daarnaast wil de sector aftasten wat de samenwerkingsmogelijkheden zijn met '1 uit de 1000' (zie: <a href="https://1uitde1000.be/">https://1uitde1000.be/</a>) Mogelijke ideeën:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bezoek van persoon met arbeidshandicap aan uitzendkantoren om hen te sensibiliseren rond toegankelijkheid van de kantoren.</li> <li>- Via ons jongerenproject Welqome inclusief te werken naar deze jonge personen met een beperking met de hulp van 1 uit de 1.000</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Intern: sectorconsulenten Extern: Departement WSE, 1 uit de 1000, uitzendbedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Communicatiecampagne individueel maatwerk ondersteunen. Samenwerking opstarten met 1 uit de 1000.</p>

**Artikel 5.** Deze overeenkomst neemt een aanvang op 1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2025.

**Artikel 6.** De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 7.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

**Artikel 8.** De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Uitzendarbeid (PC 322),

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 Geoffrey GOBLET,  
Voorzitter ABVV Algemene Centrale

De heer Erik DECOO,  
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB