

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 Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

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 voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 636.000,00 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 in dit sectorconvenant 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 sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

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.

Door de digitalisering en de technologische vooruitgang, blijft de nood aan omscholing en upskilling hoog. Dit sectorconvenant probeert hierop in te zetten. Ook binnen de uitzendsector zet de digitalisering zich verder (digitale contracten, online interviews en testen, Work-ID platform, ...), maar ook het 'real-life contact met uitzendconsulenten blijft belangrijk, zo blijkt ook uit de Profielstudie van Federgon.

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 vooral tot uiting in ons addendum non-discriminatie en inclusie én het addendum Oekraïne. De groepen waarop wij ons willen richten zijn:

- Jongeren
- 55+ers
- Personen met arbeidshandicap
- Oekraïense vluchtelingen
- 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 2^{de} 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 |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 50+ | 34.743 | 38.291 | 41.261 | 37.425 | 37.549 |
| 55+ | 17.381 | 20.488 | 23.426 | 21.816 | 21.614 |
| TOTAL REG | 277.071 | 285.127 | 286.627 | 247.228 | 251.926 |

Wat oudere uitzendkrachten betreft, merken we een stijgende lijn in de jaren 2017, 2018 en 2019. Tijdens de Corona-periode is dit teruggevallen en stabiliseerde dit aantal zich. (Bron: Federgon). 21.614 55-plussers werkten als uitzendkracht in Vlaanderen in 2021.

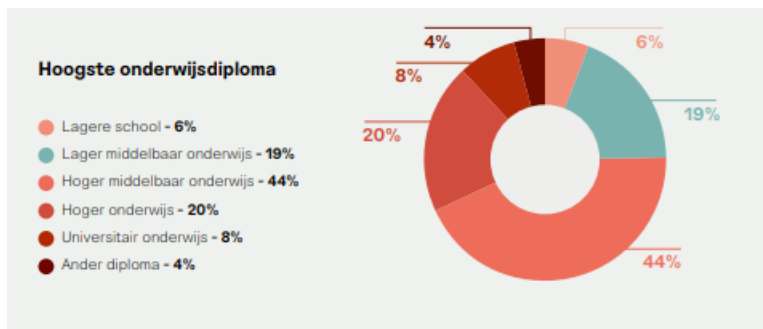
VOP-maatregel

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_Uitzendkracht_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, zo blijkt uit de Federgon profielstudie. 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. (cf. 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 convenant / 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. Onze acties passen binnen de verschillende prioriteiten van het convenant: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en werkbaar werk. De acties rond doelgroepen komen meer tot uiting in het addendum non-discriminatie en inclusie.

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>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p> | <p>De sector engageert zich om 90 bedrijfsbezoeken te realiseren per jaar. Tijdens deze bedrijfsbezoeken lichten de sectorconsulenten, na analyse van de specifieke noden, de aangewezen acties van het convenant toe en stellen we ook concrete stappen voor om te ondernemen. Waar mogelijk worden tussen verschillende uitzenders bruggen geslagen om te komen tot gezamenlijke initiatieven om de lokale knelpunten aan te pakken.</p> <p>Deze bedrijfsbezoeken kunnen uiteraard ook digitaal plaatsvinden. In de rapportering geeft de sector weer hoeveel fysieke en virtuele bezoeken werden afgelegd.</p> <p>Partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitzendbedrijven |
| <p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p> | <p>De uitzendsector zet minstens 1 nieuwe samenwerking op poten met een ander sectorfonds over de hele periode van het sectorconvenant. Deze samenwerking kan één of meerdere acties omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleiding van uitzendkrachten i.s.m. het betrokken sectorfonds - Samenwerking rond instroom van kandidaten bij klant-gebruikers uit de betrokken sector - Samenwerking rond hands-on dagen / kennis van de betrokken sector voor uitzendconsulenten - Samenwerking rond zij-instroom <p>Partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Andere sectorfondsen - Uitzendkantoren |
| <p>Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p> | <p>De sector bereikt 800 cursisten over de hele periode van het convenant in Vlaanderen. Dit gaat om kandidaat-uitzendkrachten, mensen die dus nog werkzoekend zijn. We meten de tewerkstellingsgraad van deze cursisten 2 maanden na het einde van de opleiding en mikken op 75% tewerkstelling.</p> <p>Partners: Private opleidingspartners, CVO's, uitzendkantoren, VDAB.</p> |

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: PROJECTMATIGE SAMENWERKING MET ONDERWIJS STIMULEREN

| | |
|---|---|
| <p>Actie 1: Interactieve infosessies en schoolverlatersdagen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nieuwe actie<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>Omschrijving:</p> <p>De sector biedt aan scholen de mogelijkheid om in te tekenen op interactieve infosessies over uitzendarbeid voor (binnenkort afstuderende) leerlingen of studenten 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, ervaringen delen met groep, online tools, digitale infosessie, ...).</p> <p>Ook leerkrachten of trajectbegeleiders kunnen bij de sectorconsulenten terecht voor hun vragen over uitzendarbeid. Daarnaast promoot de sector ook een aantal online tools binnen onderwijs: www.testyourselfie.eu en de e-learning www.interiminfo.be (cf. addendum non-discriminatie en inclusie, Actie 1 en 2). Deze tools zijn voor de onderwijswereld zeer interessant om soft skills bespreekbaar te maken met hun leerlingen of studenten, en hen concrete tips te geven voor het solliciteren (via een uitzendkantoor). Beide tools zijn intussen opgenomen als lesmateriaal in Klascement (www.klascement.be) én kregen bovendien het Wat-Wat label (cf.: https://ambrassade.be/nl/kennis/wat-wat-label).</p> <p>Waar mogelijk, zal de sector ook meewerken aan schoolverlatersdagen. Zo krijgen laatstejaarsstudenten directe info over het solliciteren in het algemeen én uitzendarbeid en kunnen ze ook meteen zich inschrijven bij deelnemende uitzendkantoren.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Intern: sectorconsulenten Extern: RTC's, scholen, Klascement, Wijs aan het Werk (educatief project voor 3^{de} graad secundair in Gent), OCG (Onderwijscentrum Gent), uitzendkantoren, VDAB, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector wil over de hele periode van het sectorconvenant 25 interactieve infosessies organiseren voor leerlingen of studenten.</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| <p>Actie 2: Samenwerking met CVO's.</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>Omschrijving:</p> <p>De sector zet in op verdere samenwerking met de CVO's. Deze samenwerking richt zich op het aanbieden en financieren van modulaire opleidingstrajecten of EVC-trajecten (met voorafgaande opleiding en attestering) aan kandidaat-uitzendkrachten.</p> <p>Een helder overzicht van het opleidingsaanbod van CVO's per provincie zou Travi kunnen helpen deze actie beter te realiseren.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Intern: sectorconsulenten</p> <p>Extern: CVO's, uitzendkantoren</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Minstens 10 opleidingen inplannen met CVO's/jaar.</p> |
| | |

| | |
|---|---|
| <p>Actie 3: Ondersteunen werkplekleren hoger onderwijs</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>Omschrijving:</p> <p>De sector zal de Graduaat opleiding HR Support die aangeboden wordt in VIVES Hogeschool, Howest en Thomas More Hogeschool blijven ondersteunen waar nodig. De sector legt de link naar uitzendbedrijven voor het aanbieden van stageplaatsen voor studenten. Ook infosessies kunnen aangeboden worden aan de studenten. Indien nodig, kan de sector ook input geven voor het curriculum.</p> |
| | <p>Betrokken partners:</p> <p>Intern: sectorconsulenten van de betrokken regio's</p> <p>Extern: VIVES Hogeschool, Howest, Thomas More Hogeschool</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Ondersteuning van Graduaat HR Support.</p> |
| | |

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Instroom en onboarding van kandidaten kwaliteitsvol laten verlopen zij-instroom genereren voor knelpuntfuncties, activering van niet-beroepsactieven.

| | |
|---|---|
| <p>Actie 4: Onthaal van uitzendkrachten.</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>Omschrijving:</p> <p>Travi wil graag ondersteuning bieden voor een kwalitatief onthaal van uitzendkrachten bij hun opstart in een nieuwe job. Om die onboarding vlotter te laten verlopen, en dus nieuwe kennis mee te geven aan nieuwe starters, zal de sector de volgende tools inzetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welqome app |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>De Welqome app (onboarding van jonge uitzendkrachten via dagelijkse notificatie op de smartphone), zie: https://www.welqome.be/nl/tools/welqome-app</p> <p>Met de Welqome App bieden we de uitzendconsulenten een tool aan om naast hun bestaande onthaal- & onboardingsbeleid ook op een interactieve manier de vinger aan de pols te kunnen houden in de werkbeleving van hun startende uitzendkrachten. Naast korte leermomentjes die op maat van de uitzendkracht worden aangeboden, tips & tricks rond hun rol als uitzendkracht, biedt deze app ook de mogelijkheid te peilen naar het werkplezier van hun medewerkers. Zo kan nog beter ingespeeld worden op de noden van de uitzendkracht om zo een impact te verkrijgen op de retentie van uitzendkrachten en op hun evolutie naar een duurzame tewerkstelling. De Welqome app mikt dankzij deze laagdrempelige en gebruiksvriendelijke tool zowel op digital natives als mensen die iets minder digitaal vaardig zijn. Zo worden automatisch dagelijkse notificaties gegenereerd op de smartphone en maakt het installeren en personaliseren van de app deel uit van het opstartproces van de uitzendkracht op kantoor zelf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job- & taalcoaching <p>Travi promoot het gebruik van job-en taalcoaching voor (anderstalige) uitzendkrachten. Zo krijgt de doelgroep meer kansen op een duurzame tewerkstelling.</p> <p>Betrokken partners: Welqome App bouwer, uitzendkantoren, klant-gebruikers, aanbieders job-en taalcoaching.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector geeft jaarlijks een overzicht van het aantal gebruikers van de Welqome app en het aantal projecten dat lopende is. Wat job-en taalcoaching betreft, wordt dit – voor zover wij weten - niet centraal geregistreerd als een project aangevraagd wordt door een uitzendkantoor ism zijn of haar klant-gebruiker.</p> |
| <p>Actie 5: Zij-instroom chauffeurs.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: Op voorwaarde van een positieve evaluatie van een pilootproject dat afloopt op 1 juli 2023, zal Travi - samen met SFTL - dit project rond zij-instromers faciliteren en ondersteunen. Het doel is om mensen te stimuleren een opleiding tot vrachtwagenchauffeur te volgen, een groot knelpunt op de Vlaamse arbeidsmarkt. Na het behalen van het rijbewijs C of CE</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>(met vakbekwaamheid), kan de betrokken cursist starten als chauffeur. Bij instroom in de sector van SFTL, krijgen de betrokken uitzendkantoren een premie ter vergoeding van de door hen gemaakte kosten. Travi staat in voor regelmatig overleg, zowel met de betrokken uitzendkantoren als met SFTL om het kwalitatief verloop van dit project in goede banen te leiden en een werkbare workflow te voorzien voor het aanvragen en behandelen van dossiers. Als dit proefproject positief beoordeeld wordt, zal Travi ook instaan voor de algemene bekendmaking van deze opleidingsmogelijkheden naar alle uitzendkantoren met interesse in het profiel van vrachtwagenchauffeurs.</p> |
| | <p>Betrokken partners: SFTL, uitzendkantoren met specialisatie in transport, rij scholen.</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Travi engageert zich om dit project volop mee te ondersteunen. Het proefproject is intussen lopende, afhankelijk van de resultaten zal SFTL deze samenwerking willen verderzetten vanaf midden juli 2023.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Actie 6: Activeren niet-beroepsactieven.</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>Omschrijving: De sector wil graag een beter zicht krijgen op deze doelgroep die het Vlaams beleid ook wil bereiken via VDAB. De sector neemt initiatieven om deze moeilijke doelgroep te bereiken en werkt hiervoor samen met partners die hen bereiken. We geven infosessies over uitzendarbeid aan de doelgroep, en organiseren jobdates. De sector denken onder meer aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OCMW's • Reintegratie van langdurig zieken (Liv aan het Werk, • project In-Stap) • Partners van expats (conversatietafels) • Deelname aan het project Re-activate in Gent (project rond inactieven vanuit GsiW). |
| | <p>Betrokken partners: Intern: sectorconsulenten Extern: partners die inactieven bereiken, hierbij denken we vooral aan OCMW's.</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Infosessies en jobdatings organiseren voor deze doelgroep. Indien opportuun, bekijkt de sector de mogelijkheid om in te stappen in de intersectorale campagne i.k.v. niet-beroepsactieven.</p> |

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Inzetten op levenslang leren en de competenties van uitzendkrachten, kandidaten (en beperkt ook voor uitzendconsulenten), zodat zij nog beter kunnen beantwoorden aan de noden van de arbeidsmarkt.

| | |
|---|---|
| <p>Actie 7: Samenwerking met andere sectorfondsen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: De sector zet de samenwerking met andere sectorfondsen verder op het vlak van opleiding van uitzendkrachten. Deze samenwerking heeft als doel om uitzendkrachten dezelfde kansen te geven op opleiding als vaste werknemers die in de betrokken sector actief zijn. De samenwerking is gebaseerd op een gedeelde inspanning van beide sectoren.</p> <p>De sector is bereid om deze samenwerking op het vlak van opleiding ook op te starten met andere sectoren. De sector wil die samenwerking met andere sectorfondsen uitbreiden, niet enkel op het vlak van opleiding van uitzendkrachten, maar ook voor nieuwe vormen van samenwerking. Hierbij denken wij aan projecten rond zij-instromers, werkzoekendenprojecten, hands-on sessies over technische beroepen voor uitzendconsulenten.</p> <p>Betrokken partners: Sectorfondsen, uitzendkantoren, klant-gebruikers</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zal de resultaten van deze samenwerking jaarlijks rapporteren.</p> |
| <p>Actie 8: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten.</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>Omschrijving: <u>VDAB</u></p> <p>De sectorconsulenten zullen op lokaal niveau de opleidingsbehoeften van uitzendkantoren voor werkzoekenden in kaart brengen. Om een antwoord te bieden op deze opleidingsvragen zal de sector VDAB vragen om samen opleidingstrajecten te voorzien die kunnen ingevuld worden met kandidaten van lokale uitzendkantoren. Deze opleidingen zullen op de kalender van de Travi site gepubliceerd worden.</p> <p>Naast collectieve projecten met meerdere uitzendkantoren, verwijst Travi uitzendbedrijven ook door naar VDAB voor individuele opleidingsnoden voor werkzoekenden. De sector is reeds lang vragende partij om een volledig en transparant zicht te kunnen krijgen op deze bilaterale projecten en vraagt VDAB</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>om deze correct te registreren en te rapporteren aan Travi.</p> <p>Indien een opleiding aangeboden door Travi erkend is door VDAB (maar uitgevoerd door een externe opleider, en dus niet door VDAB), vraagt de uitzendsector een vlottere toezegging van VDAB om de kandidaten het opleidingstraject te laten volgen. De finale doelstelling is immers steeds om met deze opleiding vacatures in te vullen, ongeacht wie de opleiding geeft.</p> <p><u>Learn4Job</u> Daarnaast beheert Travi ook de opleidingsmaatregel Learn4Job om werkzoekenden op te leiden via private opleidingspartners in functie van uitzendvacatures. Een opleidingsvraag voor kandidaat-uitzendkrachten komt in aanmerking voor financiële ondersteuning van Learn4Job (volledige kost van opleiding) als de publieke opleidingspartner van de regio</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>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.</p> <p>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).</p> <p>De uitzendkantoren verbinden zich ertoe om het tewerkstellingsresultaat van de betrokken cursisten (2 maanden na einde opleiding) door te geven aan Travi.</p> <p>Er wordt een onderscheid gemaakt tussen individuele dossiers (eigen opleidingsportefeuille voor individuele uitzendbedrijven) en collectieve dossiers (opleidingen ingepland door Travi open voor alle uitzendbedrijven).</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>Meer info op: https://travi.be/nl/informatiepunt/opleidingsbudget-learn4job</p> |
| | <p>Betrokken partners: VDAB, private opleidingsorganisaties, CVO's, uitzendbedrijven, sectorconsulenten</p> |
| | <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zal de resultaten van deze actie rapporteren en in de rapportage zowel het aantal cursisten die bereikt zijn i.s.m. VDAB (zowel collectief als individueel doorverwezen) als het collectief Learn4Job aanbod mee opnemen in de resultaatsindicator voor dit thema.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Actie 9: Leerbereidheid en leercultuur stimuleren in uitzendsector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p>Omschrijving: <u>Uitzendbedrijven</u> Op vraag van de sociale partners, ontwikkelde Travi begin 2023 een gloednieuwe online tool (cf. https://travi.be/nl/trainyourtemps) waarmee uitzendbedrijven op een overzichtelijkere manier zicht krijgen op hun opleidingsdossiers die zij aanvragen in het kader van het individueel trekkingsrecht. Tot eind 2022 moest dit nog via papieren dossiers ingediend worden bij het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten. Travi wil op deze manier de financiering en registratie van opleidingen toegankelijker en transparanter maken. Zo stimuleert het ook uitzendbedrijven om dossiers sneller in te dienen, zonder al teveel papierwerk. Uitzendbedrijven kunnen dossiers manueel indienen (1 per 1) of in bulk via een CSV bestand.</p> <p>Daarnaast ontwikkelde Travi een online tool voor uitzendbedrijven om de complexiteit van de verschillende financierings- of ondersteuningsmogelijkheden van opleidingen duidelijk te maken in verschillende stappen: 'Opleiden in 1,2,3' (cf.: https://travi.be/opleidenin123/). Travi zal deze tool bijwerken telkens er een verandering voorvalt, zodat het overzicht correct blijft.</p> <p>De sector wil in de loop van dit convenant nog een bijkomende inspiratietool rond levenslang leren voor uitzendkrachten aanmaken. Dit is een soort van customer journey van de verschillende fases die een uitzendkracht meemaakt van eerste contact tot einde contract, met aandacht voor de verschillende mogelijkheden rond skilling, upskilling of coaching. Deze tool kan uitzendbedrijven stimuleren extra acties te ondernemen op dat vlak.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p><u>Uitzendkrachten</u></p> <p>De sector voegde recent twee nieuwe soft skills toe aan de Testyourselfie tool (www.testyourselfie.eu): omgaan met feedback, en samenwerken. Hiermee wil de sector kandidaten en uitzendkrachten sensibiliseren rond het belang van de belangrijkste soft skills in een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Aan de hand van 3 reeksen van 6 situaties kunnen ze deze soft skill bij zichzelf testen.</p> <p>Travi zal met een pilootproject in Gent (i.k.v. Azuu-project) uittesten of loopbaancoaching voor uitzendkrachten een positief effect heeft op de carrière van deze personen. (nieuw project!)</p> <p>Travi zal de online competentiecheck van VDAB promoten via de e-nieuwsbrief.</p> <p>Travi werkt mee aan het project rond competentiechecks voor werknemers van KMO's van de cluster Industrie. We zijn hier geen directe partner, maar uitzendkrachten zullen ook in de oefening meegenomen worden. Travi overlegt regelmatig met de betrokken sectoren en promoot het systeem ook naar uitzendbedrijven.</p> <p>Travi vraagt VDAB om samen een webinar te organiseren voor uitzendbedrijven ter promotie van hun ruime aanbod in online leren.</p> <p>De sector wil ook experimenteren met VR opleidingen hef- en/of reachtruck om specifieke doelgroepen warm te maken voor logistieke beroepen. Het gebruik van nieuwe technologie kan bepaalde doelgroepen aanzetten tot een grotere leerbereidheid.</p> <p>Betrokken partners: Externe opleidingsverstrekkers, extern communicatiebureau (inspiratietool), loopbaancoaches, VDAB, andere sectorfondsen, uitzendkantoren.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zal de resultaten van de verschillende acties zo duidelijk mogelijk rapporteren.</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Actie 10: Bedrijfsbezoeken & communicatie om aanbod bekend te maken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> | <p>Omschrijving: Voor de bekendmaking van het aanbod zet Travi in op verschillende kanalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedrijfsbezoeken aan uitzendkantoren, die uiteraard ook digitaal kunnen verlopen. - Site www.travi.be biedt een duidelijk overzicht op het aanbod |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <ul style="list-style-type: none"> - Social media (Twitter, LinkedIn, Facebook, Instagram) - E-nieuwsbrief - Webinars - Jaarlijkse infografiek |
| | Betrokken partners: Uitzendkantoren en andere stakeholders. |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): 200 bedrijfsbezoeken over de hele periode van het convenant. Ook de andere kanalen zal Travi duidelijk rapporteren. |

| | |
|--|--|
| Actie 11: Opleiding uitzendconsulenten – vast personeel van sector meestal i.s.m. Cevora. 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 | Omschrijving: De sector wil graag verder inzetten op een opleidingsaanbod voor het vast personeel in de sector, meestal in samenwerking met Cevora. Zo denken wij aan de volgende opleidingsthema's: <ul style="list-style-type: none"> - 10 minuten om te overtuigen - Hands on sessies (proeven van technische beroepen) - Jobcarving en jobcrafting - Rekruteren van 55+ers (nieuw, zie ook addendum D&I) - ... |
| | Betrokken partners: Cevora, opleidingspartners, uitzendbedrijven. |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijkse rapportage van het aantal opleidingssessies en het aantal deelnemers aan deze sessies. |

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Onderzoeken welk aanbod rond werkbaar werk nuttig kan zijn voor uitzendkrachten en kandidaten.

| | |
|---|--|
| Actie 12: Werkbaar werk. 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 | Omschrijving: Werkbaar werk is een gedeelde verantwoordelijkheid van de klant-gebruiker en het uitzendkantoor. Daarom denkt de sector dat het goed zou zijn om in onze samenwerking met andere sectorfondsen ook acties rond werkbaar werk op te nemen (onder voorbehoud van hun goedkeuring). Daarnaast wil Travi experimenteren met een algemeen online en toegankelijk aanbod voor uitzendkrachten rond omgaan met stress. Mocht dit |
|---|--|

| | |
|--|--|
| | aanslaan, willen we onderzoeken of andere thema's nuttig zijn. |
| | Betrokken partners: Andere sectorfondsen, externe opleidingspartners rond omgaan met stress. |
| | Inspanningsverbintenis(-sen): Onderzoeken of een aanbod rond omgaan met stress of andere thema's gerelateerd aan 'werkbaar werk' nuttig is voor uitzendkrachten en kandidaten. |

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 6 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten 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 acties 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 subsidie 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. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

Artikel 7. 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

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