

Sectorconvenant 2026 - 2028 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Uitzendarbeid

Paritair(e) comité(s): PC 322

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Zuhail Demir, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN DE SECTOR Uitzendarbeid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Paul Verschueren, Directeur Onderzoek & Economische Zaken / Directeur Vlaanderen, FEDERGON

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Piet Van den Bergh, Adviseur arbeidsrecht, ACV-CSC International
- Geoffrey Goblet, Voorzitter, Algemene Centrale - ABVV
- Gert Van Hees, Nationaal sectoraal verantwoordelijke, Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

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 01.07.2026 tot en met 30.06.2028 een maximale subsidie van 636.000,00 euro voor de financiering van 6 VTE sectorconsulent(en) uit te betalen, voor de uitvoering van de acties in het kader van het sectorconvenant 2026 - 2028, als volgt verdeeld aan de hieronder vermelde begunstigde(n):

- 636.000,00 euro aan Travi, Havenlaan 86C bus 302 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0872.324.958 - bankrekeningnummer: BE75 3751 0091 6051) ter financiering van 6 VTE sectorconsulent(en).

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 30% van de maximale subsidie wordt toegekend o.b.v. de betrokken inspanningsverbintenissen en uitbetaald in zoverre door de begunstigde(n) aangetoond wordt dat voldoende inspanningen werden geleverd om de inspanningsverbintenissen te realiseren;
- 70% van de maximale subsidie wordt toegekend o.b.v. de betrokken resultaatsverbintenissen. 70% van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre alle resultaatsverbintenissen zijn behaald. Indien een resultaatsverbintenis niet volledig wordt gerealiseerd, zal de vergoeding pro rata worden uitbetaald o.b.v. het daadwerkelijk behaalde resultaat.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via besluiten van de Vlaamse Regering of ministeriële besluiten houdende de toekenning van de subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2026 - 2028 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van de acties uit deze overeenkomst.

Artikel 5. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op 15 september 2027 een voortgangsrapport en ten laatste op 15 september 2028 een eindrapport aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende doelstellingen ter realisering van deze overeenkomst;
- de toetsing van het behalen van de resultaats- en inspanningsverbintenissen;
- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Deze worden tijdig aan de sector bezorgd. Bij de

opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangeane verbintenissen ook effectief zijn gerealiseerd.

Analyse

Thema 1 Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Uitdagingen

1. Nood aan realistische beeldvorming en soft skills bij jongeren

Uit [Toekomstverkenningen arbeidsmarkt en onderwijs](#) blijkt dat jongeren onvoldoende zicht hebben op sectoren, beroepen en loopbaanmogelijkheden. Ze missen realistische informatie over jobinhouden en te verwachten competenties. Bovendien stellen we vast dat VDAB geen schoolverlatersdagen meer aanbiedt voor de nieuwe convenantperiode, dus daar is zeker een hiaat.

Daarnaast benadrukt onderzoek uit Over.Werk dat soft skills steeds belangrijker worden voor jongeren om werk te vinden en te behouden. Jongeren voelen zelf aan dat ze hierover minder begeleiding en inzicht krijgen vanuit hun onderwijscontext (zie:

https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkFocus/werk.focus_2017_08.pdf).

2. Digitale ongelijkheid bij volwassenen en kwetsbare groepen

Het rapport toont eveneens dat 10% van de volwassenen nog nooit een computer heeft gebruikt. Slechts 50% beheerst enkel basis digitale handelingen. De verdere digitalisering van communicatie, administratie en sollicitatieprocessen dreigt kwetsbare groepen extra te benadelen. Laaggeschoolden, alleenstaande ouders en nieuwkomers lopen een verhoogd risico op uitsluiting wanneer digitale vaardigheden niet tijdig worden aangeleerd of ondersteund.

3. Belang van stages en werkervaringstrajecten

Hetzelfde rapport legt sterk de nadruk op het uitbreiden en flexibiliseren van stages. Snuffelstages en realistische werkervaringstrajecten zijn noodzakelijk om jongeren beter te laten kennismaken met de arbeidsmarkt. De uitzendsector werkt intersectoraal en kan daarom zelf minder rechtstreeks inzetten op stage-aanbod bij klant-gebruikers, maar er zijn wel mogelijkheden binnen de sector zelf.

Strategie

1. Jongeren beter informeren over beroepen en soft skills

De uitzendsector, met haar realtime kennis van vacaturestromen, kan een rol opnemen in het corrigeren van misvattingen over de arbeidsmarkt. Via infosessies kan de sector jongeren inzicht geven in actuele beroepen, gevraagde competenties en loopbaanflexibiliteit—een lacune die ook in de rapporten wordt aangehaald. Daarnaast blijft de sector jongeren sensibiliseren rond soft skills via de online tool Testyourselfie.

2. Digitale drempels voor kwetsbare groepen verlagen

Aangezien uitzendkantoren vaak de eerste toegangspoort vormen voor laaggeletterde of anderstalige werkzoekenden, wil de sector inspelen op de digitale drempels die hun positie bedreigen: digitale

sollicitaties, online administratie, verplichte e-tools en stijgende verwachtingen rond numerieke geletterdheid. In samenwerking met Ligo wordt een aangepast traject ontwikkeld, inclusief een doelgroepgericht lessenpakket om digitale basisvaardigheden te versterken.

3. Stagekansen binnen de sector vergroten

Hoewel uitzendbedrijven zelf geen stages kunnen promoten bij klant-gebruikers, kan de sector wel stageplaatsen aanbieden binnen de eigen werking. Daarom ondersteunt de sector hogescholen met de opleiding bachelor HRM door studenten te koppelen aan uitzendkantoren binnen het uitgebreide sectorale netwerk. Zo vinden studenten sneller een passende stage of leerwerkplek.

Thema 2 Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Uitdagingen

1. Evolutie van de werkloosheid en economische context

Eind december 2025 stonden bijna 225.000 werkzoekenden ingeschreven bij VDAB, een stijging van 7% ten opzichte van het jaar ervoor (zie: https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/werkzoekendenbericht_december_2025.pdf). Die toename hangt samen met een stagnerende economie: de Nationale Bank van België verwachtte recent een stabiele groei van slechts 0,3% (zie: <https://www.nbb.be/nl/nieuws-en-evenementen/nieuws/de-belgische-economische-groei-zal-naar-verwachting-stabiel-blijven-0>). De arbeidsmarkt vertraagt dus, maar komt niet volledig tot stilstand.

2. Blijvende vacaturekansen, ook voor kortgeschoolden

Ondanks de trage conjunctuur blijven er veel vacatures openstaan. Uit de sectorfoto blijkt dat het merendeel van de uitzendvacatures geen specifieke studievereiste heeft:

- 79,8% in 2016
- 92,6% in 2024

Dit biedt kansen aan kortgeschoolden en kandidaten met diverse achtergronden.

3. Rol van uitzendarbeid: instroom, transitie en dynamiek

In 2022–2023 lag de instroom in de sector lager dan de uitstroom (76.951 vs. 82.841). Dat toont hoe sterk de sector functioneert als instroomkanaal naar andere sectoren. Uitzendarbeid zorgt dus voor mobiliteit en dynamiek. Dat beeld wordt bevestigd in het HIVA-onderzoek (zie: <https://www.dynamstat.be/nl/nieuws/loopbanen-uitzendkrachten>) in opdracht van Federgon. Enkele kerncijfers:

- 72% blijft vijf jaar later actief op de arbeidsmarkt.
- 69,4% stroomt door naar een vaste job of zelfstandige activiteit.

- Slechts 2,8% blijft langdurig uitzendkracht.

Uitzendarbeid bevordert inclusie, mobiliteit en werk-naar-werktransities. Meer dan 25% gebruikt uitzendarbeid om bewust van job te veranderen.

4. Retentie als sleutel in een jonge sector

Ook retentie wordt steeds belangrijker. Volgens Partena Professional (zie: <https://zigzaghr.be/retentie-is-het-nieuwe-rekruteren-2/>) tonen vooral jonge werknemers een sterke neiging om te jobhoppen. Dit is bijzonder relevant voor de sector, want bijna de helft (48,8%) van alle uitzendkrachten is jonger dan dertig jaar. Het behouden van talent wordt dus een cruciale hefboom voor duurzame tewerkstelling.

Strategie

1. Jobdates als hefboom voor instroom en zijinstroom

Omdat uitzendarbeid een bewezen rol speelt als instroom- en transitiekanaal, wil de sector sterker inzetten op jobdates, georganiseerd samen met een breed netwerk van toeleiders. Zo krijgen werkzoekenden, niet-beroepsactieven en zij-instromers directe toegang tot nieuwe jobopportuniteiten.

2. Opleidingen als motor voor extra instroom

De sector kiest bewust voor opleidingspistes om bijkomende instroom te genereren. Kandidaten zonder kwalificatie kunnen via gerichte opleidingen toch de nodige skills verwerven voor knelpuntberoepen (zie lijst VDAB:

<https://www.vdab.be/orienteren/beroepen/?p=1&jobdomein=JOBCAT13&knelpuntberoep=true>), zoals:

- heftruckchauffeur
- reachtruckchauffeur
- magazijnmedewerker
- vrachtwagenchauffeur

Samenwerkingen, onder meer met de transportsector, versterken dit aanbod.

3. Retentie versterken via kwalitatieve onthaaltrainingen

Omdat retentie steeds meer “het nieuwe rekruteren” is, investeert de sector in structurele onthaaltrainingen voor nieuw aangeworven uitzendkrachten. Een sterke start – met duidelijke verwachtingen, goede begeleiding en praktische ondersteuning – verhoogt de motivatie, de loyaliteit en de kans dat mensen langer in hun job of sector actief blijven.

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

Uitdagingen

1. Levenslang leren blijft achter in Vlaanderen

Uit het [Actieplan Levenslang Leren](#) blijkt dat Vlaanderen geen sterke leercultuur heeft: slechts 8% van de volwassenen volgt in vier weken tijd een opleiding, tegenover 19% in Nederland. Tegelijk vragen digitalisering, automatisering, vergrijzing en groene transitie méér wendbare werknemers. 14% van de jobs kan verdwijnen door automatisatie en 29% verandert inhoudelijk. Levenslang leren wordt dus cruciaal.

2. Kwetsbare groepen leren minder

Opleidingsdeelname is ongelijk verdeeld: kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven leren beduidend minder. 41,9% van de Vlamingen wil geen opleiding volgen; die weerstand is het grootst bij kortgeschoolden en ouderen. Voor de uitzendsector, die sterk inzet op instroomprofielen, vormt dit een belangrijke uitdaging.

3. Hardnekkige en psychologische drempels

Niet-deelname komt vooral door tijdsgebrek, het gevoel dat opleiding geen meerwaarde biedt, negatieve leerervaringen en laag zelfvertrouwen. Ook informatieachterstand speelt mee: slechts 19% van de kortgeschoolden krijgt opleidingsinfo. In de uitzendsector zien kandidaten daardoor niet altijd de meerwaarde van opleiding of willen ze enkel “snelle” opleidingen.

4. Werkplekleren is de motor van competentieontwikkeling

63,4% van de Vlamingen leert vooral informeel op de werkvloer; slechts 6,8% volgt formele opleiding. Competenties worden dus vooral in jobs ontwikkeld, niet erbuiten.

5. Transparantie en begeleiding bepalen succes

Burgers verdwalen in een versnipperd opleidingsaanbod, onduidelijke incentives en beperkte transparantie rond competenties. Het actieplan pleit daarom voor betere monitoring, competentiechecks, partnerschappen en begeleiding op maat — elementen die nauw aansluiten bij initiatieven in de uitzendsector.

Strategie

1. Inzicht creëren in regionale competentienoden

We bevragen jaarlijks uitzendondernemingen per provincie om:

- nieuwe en knelpuntcompetenties te detecteren,
- regionale verschillen te begrijpen,
- opleidingen sneller af te stemmen op lokale noden.

Dit ondersteunt de aanbeveling om competenties centraal te monitoren.

2. Opleidingen voor uitzendconsulenten versterken

Consulenten bepalen de kwaliteit van matching en begeleiding. Daarom organiseren we opleidingen zoals:

- werken in logistieke of industriële context,
- veiligheidsbewustzijn,
- basiskennis technische profielen,
- regelgeving rond rijbewijzen en code 95.

Ze leren competentienoden beter inschatten, kandidaten begeleiden en mismatches voorkomen. Door les te volgen bij onze partners, versterken consulenten ook hun kennis van het opleidingsaanbod — een voordeel bij het motiveren van kandidaten.

3. Levenslang leren toegankelijk maken via Trainyourtemps

Trainyourtemps verlaagt financiële drempels doordat uitzendbedrijven opleidingen van uitzendkrachten kunnen laten terugbetalen. Dit stimuleert deelname aan formele en non-formele opleidingen en verhoogt kansen voor kortgeschoolden en uitzendkrachten. Het helpt bovendien het Mattheuseffect — incentives bereiken vooral wie ze al kent — te doorbreken.

4. Competenties versterken via sectorfondsen

Uitzendkrachten komen vaak terecht in nieuwe sectoren en hebben nood aan basisvaardigheden en duidelijke verwachtingen. Daarom werken we samen met sectorfondsen om opleidingen te organiseren voor grote instroomprofielen (voeding, metaal, textiel, transport...).

Deze samenwerking zorgt ervoor dat:

- opleidingen beter aansluiten bij reële sectorbehoeften,
- uitzendkrachten sneller inzetbaar zijn,
- duurzame doorstroom stijgt.

Thema 4 Werkbaar werk

Uitdagingen

1. Lage ziekteverzuimcijfers in de uitzendsector

Uit de sectorfoto blijkt dat het aandeel ziektedagen in 2021 bijzonder laag ligt in de uitzendsector:

- 1,3% bij kortstondige zieken
- 0,9% bij middellang zieken
- langdurig zieken: verwaarloosbaar

Dat het verzuim zo laag ligt in de uitzendsector kan toegewezen worden aan een aantal factoren:

Specifiek profiel van de uitzendpopulatie

Uitzendkrachten zijn gemiddeld:

- jonger
- vaker (tijdelijk) actief op de arbeidsmarkt
- minder langdurig blootgesteld aan zware functies

Dit vertaalt zich statistisch in minder langdurige ziekte en minder chronisch verzuim

Korte tewerkstellingsduur en contractlogica

Uitzendopdrachten zijn tijdelijk of project- of piekgebonden, en er vaak wordt gewerkt met kortlopende contracten (dag- of weekcontracten). Dit heeft tot gevolg dat er minder kans is langdurig verzuim binnen éénzelfde tewerkstelling. Verzuim wordt immers sneller “afgebroken” door het einde van de opdracht.

Snellere matching en remediëring

Uitzendkantoren:

- volgen prestaties en inzetbaarheid continu op
- sturen sneller bij bij:
 - mismatch
 - beginnende uitval

Alternatief werk of aangepaste opdrachten zijn vaak sneller beschikbaar dan in klassieke arbeidsrelaties. De lage verzuimcijfers zeggen dus weinig over het effectieve verzuim of gezondheidsrisico's.

Het zegt weinig over:

- werkdruk bij klanten
- duurzame inzetbaarheid
- mentale belasting

Daarom zien we net in de sector een sterke focus op preventie, met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen klant-gebruiker, uitzendkantoor én uitzendkracht zelf.

2. Werkbaar werk ligt buiten de directe invloed van uitzendkantoren

Werkbaar werk is voornamelijk een verantwoordelijkheid van de klant-gebruikers waar uitzendkrachten tewerkgesteld worden. Zij bepalen:

- de organisatie van het werk
- de taakverdeling

- de autonomie in de job
- de werkrelaties
- de arbeidsomstandigheden
- preventie- en welzijnsbeleid

Uitzendkrachten moeten de arbeidsreglementen volgen van het bedrijf waar ze werken. Daardoor kan de sector zelf slechts beperkt ingrijpen op de daadwerkelijke werkbaarheid tijdens een opdracht. De bijdrage van de sector is ondersteunend, signalerend en faciliterend, niet vervangend. Ze kunnen werkbaar werk versterken door sensibilisering, betere matching en opleiding van uitzendkrachten.

3. Digitalisering verandert de communicatie en de werkbeleving

De sector digitaliseert verder: communicatie verloopt steeds vaker via digitale tools, apps en geautomatiseerde flows. Dit bevordert de snelheid en efficiëntie, maar verhoogt tegelijk het risico dat uitzendkrachten **minder persoonlijk contact** ervaren.

Uit een Over.Werk-publicatie (zie:

https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2022_2/OverWerk_2022_2_09.pdf) blijkt bovendien dat:

- werkbeleving sterk wordt beïnvloed door ondersteuning, autonomie en menselijke interactie
- emotionele en instrumentele steun van collega's en leidinggevendens cruciaal is voor werkbaarheid [\[OverWerk_2022_2_09 | PDF\]](#)

Deze inzichten tonen dat werkbaarheid niet enkel afhangt van taakeisen, maar ook van de kwaliteit van communicatie en begeleiding — domeinen waar de sector wél een rol in kan spelen, zeker tijdens de contactmomenten met uitzendkrachten.

Strategie

1. Opleiding ergonomie voor fysieke beroepen

Sommige jobs binnen de uitzendsector zijn fysiek belastend. Daarom wil de sector een basisopleiding ergonomie aanbieden voor uitzendkrachten. Die moet:

- het ergonomisch bewustzijn verhogen
- fysieke belasting verminderen
- de kans op ziekte of uitval verkleinen

2. Warm contact als onderdeel van werkbaar werk in digitale tijden

Aangezien digitalisering toeneemt, wordt het steeds belangrijker om het persoonlijk contact met uitzendkrachten te bewaken. Daarom voorziet de sector een training over werkbaar werk en tips over hoe je 'warm' contact houdt met uitzendkrachten in digitale tijden.. Dit verhoogt:

- betrokkenheid
- duidelijkheid en ondersteuning

- vertrouwen en loyaliteit
- gevoel van erkenning

Menselijke interactie, begeleiding en emotionele steun zijn immers belangrijke bufferfactoren voor stress en cruciaal voor de ervaren werkbaarheid.

Thema 5 Diversiteit en inclusie

Uitdagingen

1. De uitzendsector is van nature divers

De sectorfoto toont een uitgesproken diverse uitzendpopulatie:

- 31,3% kortgeschoolden, aanzienlijk hoger dan in de Vlaamse arbeidsmarkt.
- 52% werknemers van vreemde origine, vooral uit Noord-Afrika/Midden-Oosten, Europa, Sub-Sahara-Afrika en Oost-Europa.
- Een sterke leeftijdsmix: 33,9% -25 jaar, 14,9% tussen 26–30 jaar en 11% 55-plussers.

De sector biedt dus kansen aan groepen die verder van de arbeidsmarkt staan.

2. Kwetsbare groepen blijven een zwakkere positie innemen

Het [Tendrapport 2025](#) toont structurele achterstanden:

- Personen met een migratieachtergrond: lagere werkzaamheid (64,5% versus 78,7%).
- Kortgeschoolden: 53,7% werkzaam, 43,3% niet-beroepsactief.
- 55-plussers: meer dan de helft blijft langer dan twee jaar werkloos.
- Personen met een arbeidshandicap: 47,2% niet-beroepsactief.

Omdat deze groepen sterk vertegenwoordigd zijn in de sector, is verdere ondersteuning cruciaal.

3. Discriminatie en vooroordelen blijven drempels

Meer dan één op drie Belgen ervaart leeftijdsdiscriminatie. (zie: [rapport Unia](#)) Vooral jongeren en ouderen voelen:

- Afwijzing bij sollicitaties,
- niet serieus genomen worden,
- stereotypering ("te jong", "te oud", "te duur").

De sector bereikt net deze leeftijdsgroepen, wat extra aandacht vraagt.

4. Potentieel van personen met een arbeidshandicap en langdurig zieken blijft onderbenut

Uit onderzoek blijkt dat uitzendarbeid een sterke opstap kan zijn, maar instroom blijft laag door terughoudendheid bij werkgevers, beperkte kennis bij consulenten en onzekerheid rond administratie en

regelgeving. Hun talent blijft daardoor onbenut.

5. Onzichtbaarheid als sluipende uitsluiting

Bepaalde groepen blijven onder de radar in arbeidsbemiddeling:

- vrouwen met migratieachtergrond,
- langdurig zieken,
- personen met een arbeidshandicap,
- oudere werkzoekenden,
- jongeren in kwetsbare situaties.

Onvoldoende informatie en ontmoediging spelen hierbij een rol.

Strategie

1. Werkgevers sensibiliseren en inclusieve culturen versterken

Omdat de sector zeer divers is en vooroordelen nog vaak spelen, zetten we in op gerichte sensibilisering:

- rondetafel met 1 uit de 1000 over talent van personen met een arbeidshandicap,
- D&I standaard opnemen in bedrijfsbezoeken met advies over partners en hulpmiddelen,
- deelname aan de Dag van Inclusie om inclusief aanwerven te stimuleren.

Zo werken we vooroordelen rond afkomst, leeftijd en handicap weg.

2. Toegang tot de arbeidsmarkt vergroten via toeleiding

Met veel kortgeschoolden, jongeren en personen van vreemde origine blijft laagdrempelige oriëntatie belangrijk:

- infosessies over uitzendarbeid voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt,
- samenwerking met OCMW, inburgering, GTB en andere partners,
- ondersteuning van mobiliteitsprojecten zoals Max Mobiel om vervoersdrempels te verlagen.

3. Doorstroom en duurzame tewerkstelling stimuleren — focus op 55+ en jongeren

Omdat deze leeftijdsgroepen vaak uitgesloten worden, versterken we de aandacht voor leeftijdsinclusie:

- via Route 55 organiseren we workshops voor bedrijven en jobdates voor 55-plussers,
- we koppelen dit aan intergenerationele ontmoetingen om beeldvorming te doorbreken.

Zo ondersteunen we twee groepen die veel risico lopen op leeftijdsdiscriminatie.

4. Zichtbaarheid en kansen van kansengroepen vergroten

Omdat sommige groepen te weinig gezien worden, zetten we in op zichtbaarheid en opvolging:

- systematisch meten van tewerkstellingsresultaten van instromende doelgroepen,
- deelname aan intersectorale netwerken rond langdurig zieken,
- deelname aan oriëntatiedagen voor personen met migratieachtergrond om hun arbeidsmarktkennis te versterken.

Deze acties zorgen dat instroom leidt tot effectieve kansen.

Outcome-indicatoren

Thema 1 Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

1.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 70 % van de respondenten (leerlingen/studenten/cursisten) die deelnamen aan infosessies/workshops/bedrijfsbezoeken geeft aan tevreden te zijn

Thema 2 Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

2.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 70 % van de werkzoekenden die deelnamen aan sectorale opleidingstrajecten/werkplekleren/stages stroomt in

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

3.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 60 % van de respondenten die deelnamen aan sectorale opleidingen m.b.t. toekomst- of knelpuntgerichte competenties geeft aan nieuwe inzichten of vaardigheden te hebben verworven

Thema 4 Werkbaar werk

4.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 60 % van de respondenten die gebruikmaakten van sectorale ondersteuning geeft aan nieuwe inzichten of vaardigheden te hebben verworven

Thema 5 Diversiteit en inclusie

5.1 Outcome-indicator

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Outcome-indicator	Minimaal 70 % van de deelnemers i.h.k.v. bedrijfsbezoeken geeft aan tevreden te zijn m.b.t. de sectorale ondersteuning

Actieplan

Thema 1 Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

1.1. Verhoging van aantal kwalitatieve leerwerkplekken en stages (TD001)

1.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Ontwikkelen van een samenwerkingskader tussen Hogescholen die de bachelor HRM aanbieden en ondernemingen, met als doel studenten in contact te brengen met de uitzendsector in het kader van stages en leerwerkplekken
Beschrijving	De sector zal de bachelor studie HRM Brussel / Gent (samenwerking Hogent, Odisee, Arteveldehogeschool) in contact brengen met uitzendbedrijven voor het aanbieden van stageplaatsen en leerwerkplekken. Ook infosessies of gastlessen kunnen aangeboden worden aan de studenten (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Hogescholen
Indicator	Middel: Partnerschap - Aantal: 1

1.2. Verhoging van arbeidsmarktkennis (TD002)

1.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van interactieve sessies over uitzendarbeid met concrete sollicitatietips om leerlingen en leerkrachten te informeren en hun arbeidsmarktkennis te verhogen.
Beschrijving	De sectorconsulenten organiseren interactieve infosessies voor de leerlingen uit de laatste graad van het secundair onderwijs of studenten uit het hoger onderwijs. Afhankelijk van het niveau, zal de aanpak verschillen. De sessies kunnen ook online plaatsvinden of aangeboden worden in het kader van schoolverlatersdagen. Om deze sessies zo interactief mogelijk te houden, zullen de sectorconsulenten verschillende tools van Travi inzetten, zoals Interiminfo.be (blogsite over uitzendarbeid), Testyourselfie.eu (online tool over soft skills op de arbeidsmarkt) en het gloednieuwe sollicitatiespel. Via Klascement bezorgen we leerkrachten didactisch materiaal om zelf sessies aan te bieden en deze tools interactief in te zetten in hun lessen (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Secundaire scholen, hogescholen
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 20 Doelgroep: Leerlingen/Cursisten - Aantal: 300 Doelgroep: Leerkrachten/Trajectbegeleiders - Aantal: 20

1.3. Verhoging van deelname aan toekomstgerichte opleidingen (TD003)

1.3.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van een opleidingstraject voor laaggeletterde en/of anderstalige cursisten i.f.v. wegwerken van drempels voor tewerkstelling binnen de uitzendsector.
Beschrijving	De sector onderzoekt en ontwikkelt, in samenwerking met Ligo, een specifiek opleidingstraject voor cursisten die interesse tonen in tewerkstelling binnen de uitzendsector. Dit traject richt zich onder andere op het versterken van taalvaardigheden, digitale vaardigheden, basisrekenvaardigheden, arbeidsattitudes en sollicitatiecompetenties die nodig zijn om succesvol te kunnen instromen via een uitzendkantoor. In het eerste jaar van het sectorconvenant wordt één piloottraject opgezet in een bepaalde Ligo-regio. Op basis van de evaluatie en finetuning van dit traject wordt in het daaropvolgende jaar een tweede traject georganiseerd waar een duidelijke nood en vraag wordt vastgesteld (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Ligo
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 2 Doelgroep: Leerlingen/Cursisten - Aantal: 16

Thema 2 Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

2.1. Verhoging van instroom en zijinstroom (TD006)

2.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren en faciliteren van jobdates tussen werkzoekenden en werkgevers met als doel matching te realiseren en tewerkstelling te verhogen.
Beschrijving	De sector zal jobdates organiseren of faciliteren samen met arbeidsmarktactoren. Dit kunnen zowel digitale als live events zijn. De sectorconsulenten onderhouden het netwerk van ondernemingen en trajectbegeleiders/toeleiders naar de arbeidsmarkt en brengen beide partijen samen. De sector stimuleert uitzendbedrijven om deel te nemen aan deze jobdates voor werkzoekenden (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Sociale actoren bvb: VDAB, Groep Intro, SBS Skillbuilders, OCMW's, GTB, Steden, LIGO, ...
Indicator	Middel: Toeleidings- en matchingsactie - Aantal: 160 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 80 Doelgroep: Werkzoekenden - Aantal: 1600

2.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
--------------------------	-----------------------

Doelstelling	Matchen van werkzoekenden aan een onderneming met als doel tewerkstelling creëren.
Beschrijving	De sector zal werkzoekenden begeleiden naar tewerkstelling bij ondernemingen. Deze werkzoekenden worden bereikt via de opleidingen in open kalender. Hiervoor nemen de sectorconsulenten 2 maanden na het einde van de opleiding contact op met de uitzendkantoren die de werkzoekenden hebben ingeschreven (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Uitzendkantoren
Indicator	Middel: Toeleidings- en matchingsactie - Aantal: 1 Doelgroep: Werkzoekenden - Aantal: 800

2.2. Verhoging van kwaliteit van instroom en zijinstroom (TD008)

2.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Faciliteren van opleidingen voor zij-instromers (uitzendkrachten en/of werknemers niet actief in PC140.03) om het rijbewijs C-CE te behalen zodat ze kunnen instromen als chauffeur in de transportsector.
Beschrijving	Met de steun van SFTL wil de sector zoveel mogelijk zij-instromers mobiliseren om een opleiding tot vrachtwagenchauffeur te volgen. De sector promoot deze mogelijkheid naar eigen ondernemingen en staat ook in voor een kwalitatieve opvolging. Uitzendondernemingen doen hiervoor een beroep op een erkende rijsschool. Dankzij deze intersectorale samenwerking pakken we de knelpuntvacature van chauffeur aan (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Sociaal Fonds Transport & Logistiek
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 10 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 20

2.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Opleiden van werkzoekenden met als doel hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
Beschrijving	De sector biedt via open kalender diverse opleidingen aan die ze zelf inkoopt via private opleidingspartners. Deze opleidingen zijn afgestemd op de noden van de lokale arbeidsmarkt. Daarnaast bevat deze kalender ook opleidingen van VDAB (daar waar zij bereid zijn om die open te stellen voor kandidaat-uitzendkrachten), wat zowel bestaande als vacaturegerichte opleidingen kunnen zijn. De rol van de sectorconsulenten is om de vraag naar opleiding in hun regio te capteren en die om te zetten in een aanbod dat hierop beantwoordt. Zij zoeken naar geschikte opleidingspartners en maken hiermee de nodige praktische afspraken (prijs, locatie, aantal deelnemers, data, ...) . Vervolgens publiceert de sectorconsulent de opleiding op de site en beheert de inschrijvingen van A tot Z. (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Opleidingscentra
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 160

	Doelgroep: Werkzoekenden - Aantal: 440 Doelgroep: Personen met een migratieachtergrond - Aantal: 200 Doelgroep: 55-plussers - Aantal: 80 Doelgroep: Kwetsbare jongeren - Aantal: 80
--	--

2.3. Verhoging van retentie (TD009)

2.3.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Stimuleren en begeleiden van ondernemingen in het aanbieden en aanvragen van een onthaalopleiding voor nieuwe werknemers om hun retentie te verhogen.
Beschrijving	De sector zal het onthaal van nieuwe werknemers stimuleren en financieel ondersteunen binnen het kader van de voorziene en met de klant-gebruiker gedeelde rollen binnen de uitzendreglementering. De sector stelt hiervoor een online tool ter beschikking (Trainyourtemps), waarmee ondernemingen een terugbetaling kunnen ontvangen na het aanbieden van een on-the-job training. Zo leren ze de job en het bedrijf waarvoor ze werken beter kennen. We vermoeden om hiermee jaarlijks 20.000 à 25.000 uitzendkrachten te bereiken (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Uitzendkantoren, Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten
Indicator	Middel: Financiële tegemoetkoming - Aantal: 150 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 150

Thema 3 Levenslang leren en competentiebeleid

3.1. Verhoging van competentieontwikkeling via (toekomst- en knelpuntgericht) opleidingsaanbod (TD034)

3.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van opleidingen voor de vaste werknemers van uitzendbedrijven om hun kennis en expertise van werkomgevingen en regelgeving uit te breiden om de job als uitzendconsulent (knelpuntberoep) uit te kunnen oefenen.
Beschrijving	De sector zal opleidingen aanbieden voor uitzendconsulenten in samenwerking met andere opleidingspartners. De volgende opleidingen zitten al in het aanbod: werken in een logistieke omgeving, kennis van de 10 belangrijkste interne transportmiddelen, regelgeving code 95. In overleg met de opleidingspartners kan dit aanbod uitgebreid worden (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Ondernemingen
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 12 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 80

3.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Aanbieden van opleidingen voor uitzendkrachten samen met andere sectorfondsen om de competenties van werknemers (uitzendkrachten) te versterken.
Beschrijving	De sector overlegt regelmatig met de sectorfondsen waarmee al samenwerking bestaat (Alimento, Volta, TFTC, Cobot, Mtech+, Educam, Opfo100, ...). De sector staat ook open voor nieuwe overeenkomsten met bijkomende sectorfondsen die hun opleidingen nog niet openstellen voor uitzendkrachten. Om het opleidingsaanbod te promoten naar de ondernemingen, denken we aan het aanbieden van webinars en de online nieuwsbrief. De sector geeft jaarlijks een overzicht van het aantal uitzendkrachten dat dankzij deze samenwerking een opleiding heeft genoten.
Betrokken partners	Andere sectorfondsen (vb: Alimento, Volta, TFTC, Cobot, Mtech+, Educam,..)
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 200 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 1000

3.2. Verhoging van opleidingsdeelname van werknemers (TD035)

3.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Stimuleren en begeleiden van ondernemingen in het aanbieden en aanvragen van een opleidingen voor werknemers om meer werknemers toegang te laten krijgen tot levenslang leren.
Beschrijving	De sector onderhoudt, ontwikkelt en promoot verder de online applicatie Trainyourtemps met de hulp van een externe IT-partner. Zo kunnen ondernemingen een terugbetaling voor opleidingen voor werknemers indienen en behouden ze het overzicht op hun opleidingsinspanningen. Op basis van de vragen van ondernemingen, investeert de sector in een groter gebruiksgemak van de tool. Op die manier wordt opleidingen beheren veel toegankelijker voor de bedrijven. Zo zorgen we ervoor dat nog meer werknemers toegang krijgen tot levenslang leren. We mikken hierbij op jaarlijks 20.000 à 25.000 uitzendkrachten. De sector begeleidt uitzendkantoren in het concrete gebruik van deze tool, beantwoordt alle binnenkomende vragen en ondersteunt waar nodig (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Ondernemingen
Indicator	Middel: Financiële tegemoetkoming - Aantal: 150 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 150

3.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Bevragen van ondernemingen om inzicht te krijgen in de competentienoden per provincie.

Beschrijving	De sector zal een jaarlijkse bevraging organiseren bij de ondernemingen. Hierin gaan we op zoek naar krimpberoepen en vacatures die nieuw zijn. Daarnaast vragen we specifiek naar opleidingsnoden.
Betrokken partners	Uitzendondernemingen
Indicator	Middel: Bevraging/scan/analyse - Aantal: 10 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 28

Thema 4 Werkbaar werk

4.1. Verlaging van fysieke belasting (TD022)

4.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van een opleiding ergonomie voor werknemers in functie van het voorkomen van fysieke problemen.
Beschrijving	De sector organiseert met een externe opleidingsorganisatie een algemene opleiding ergonomie voor uitzendkrachten. Momenteel heeft de sector hiervoor nog geen specifiek aanbod. Met deze opleiding willen we bij werknemers het ergonomisch bewustzijn verhogen om zo lichamelijke klachten en uitval te verminderen (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Opleidingscentra
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 6 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 40

4.2. Verbetering van werkbaarheid van jobs (TD019)

4.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Bijdragen aan de organisatie van een infomoment over- en het ondersteunen van ondernemingen inzake de re-integratie van langdurig zieken met als doelstelling een duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt van langdurig zieken te bewerkstelligen.
Beschrijving	Bijdragen aan de organisatie van een infosessie die de noodzakelijke competenties en inzichten HR-medewerkers en/of leidinggevenden versterkt rond re-integratie na langdurige ziekte. Hierbij gaan we in op hoe ondernemingen aan de slag kunnen gaan met re-integratieplannen en hoe men gesprekken met langdurig zieke medewerkers aanpakt. We besteden hierbij aandacht aan de 5 A's en begeleiden ondernemingen in het implementeren van een werkbaarheidsbeleid dat steunt op de verschillende werkbaarheidsindicatoren. De sector ondersteunt de organisatie door bij te dragen aan de organisatietaken en organisatiekosten. De sector helpt in de opmaak van het programma en in het verspreiden van het aanbod naar de ondernemingen uit de sector (Gelinkt aan verwachtingen).

Betrokken partners	andere sectoren, intersectoraal, externe partner
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1 Doelgroep: Werknemers - Aantal: 2

4.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van een training voor uitzendondernemingen over werkbaar werk en tips over hoe je warm contact houdt met uitzendkrachten in digitale tijden in functie van het verhogen van betrokkenheid en welbevinden van uitzendkrachten.
Beschrijving	Organiseren van een training voor uitzendondernemingen over werkbaar werk en tips over hoe je warm contact houdt met uitzendkrachten in digitale tijden. Samen met een externe opleidingsorganisatie zal de sector een opleiding aanbieden voor uitzendondernemingen over werkbaar werk in het algemeen, om nadien in te zoomen op een warm en verbindend contact met uitzendkrachten. Door de toenemende digitalisering, is het belangrijk om hier voldoende oog voor te hebben, zodat uitzendkrachten zich betrokken voelen bij hun uitzendbedrijf. De sector zal ondernemingen informeren over deze sessie en hen warm maken om deel te nemen (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Opleidingscentra
Indicator	Middel: Opleiding - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 4

Thema 5 Diversiteit en inclusie

5.1. Ontwikkeling van meer diverse en inclusieve bedrijfscultuur (TD025)

5.1.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van een rondetafelgesprek met uitzendondernemingen om oog te hebben voor de talenten van personen met een arbeidsbeperking.
Beschrijving	De sector wil een rondetafelgesprek organiseren met '1 uit de 1000' (zie: https://1uitde1000.be/) over het aan de slag gaan met personen met een arbeidsbeperking. De sector zal een landingspagina aanmaken met tips en tricks en deze promoten bij anderen ondernemingen om hen te inspireren (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	'1 uit de duizend'
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 4

5.1.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van bedrijfsbezoeken in het kader van inclusieve bedrijfscultuur.

Beschrijving	De sector engageert zich om 100 bedrijfsbezoeken te realiseren. Tijdens deze bedrijfsbezoeken lichten de sectorconsulenten, na analyse van de specifieke noden, de aangewezen acties of partners toe en stellen we ook concrete stappen voor om de ondernemingen te sensibiliseren met het oog op ontwikkeling van een meer diverse en inclusieve bedrijfscultuur (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	Uitzendkantoren
Indicator	Middel: Plaatsbezoek/ondernemingsbezoek - Aantal: 100 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 100

5.1.3. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Bijdragen aan de organisatie van de dag van inclusie met als doel ondernemingen te ondersteunen in hun transitie naar inclusief ondernemen.
Beschrijving	Tijdens de dag van inclusie ondersteunen we ondernemingen in hun transitie naar inclusief ondernemen door infosessies te voorzien voor specifieke thema's die gekoppeld worden aan diversiteit en inclusie of over de tewerkstelling van specifieke doelgroepen. Daarnaast reiken we ook een inclusieve onderneming award uit. De sector participeert aan het voorbereidend overleg, draagt bij in de organisatietaken en de organisatiekosten en communiceert het aanbod naar de ondernemingen uit de sector (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	andere sectoren, intersectoraal, sociale partners, VDAB, stad Antwerpen, Europa WSE
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 2

5.2. Verhoging van diversiteit in instroom en doorstroom (TD026)

5.2.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van infosessies over uitzendarbeid en het sollicitatieproces bij uitzendkantoren om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te informeren en hun arbeidsmarktkennis te verhogen.
Beschrijving	De sector organiseert infosessies voor werkzoekenden over uitzendarbeid en geeft info over de lokale arbeidsmarkt. Deze sessies kunnen live of online plaatsvinden. Deze actie versterkt werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in hun zoektocht naar een job. We denken hierbij onder meer aan personen met een migratieachtergrond, kwetsbare jongeren, 55+ers. We informeren hen over hoe uitzendarbeid werkt, en geven hen sollicitatietips om een job te vinden. Bovendien benadrukken we in deze infosessies ook het belang van soft skills op de arbeidsmarkt. Ook het nieuwe sollicitatiespel zal hiervoor ingezet worden (Gelinkt aan verwachtingen).

Betrokken partners	Sociale actoren zoals VDAB, OCMW, Groep Intro, SBS Skillbuilders, organisaties voor personen met migratieachtergrond (AMAL Gent, Atlas Antwerpen, AGII, ...)
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 40 Doelgroep: Werkzoekenden - Aantal: 450

5.2.2. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Wegwerken van drempels i.k.v. mobiliteit voor werkzoekenden en werknemers, in functie van verhoging van instroom en inclusieve tewerkstelling voor ondernemingen.
Beschrijving	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 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. De sector zal de volgende mobiliteitsinitiatieven ondersteunen: de Pendelbushaven (vervoer naar bedrijven in de Waaslandhaven) en Max Mobiel (vervoer vanuit stations Gent naar de Gentse haven en andere industriezones). De sectorconsulenten brengen verschillende uitzendbedrijven samen met lokale partners die deze mobiliteitsprojecten beheren om de krachten te bundelen (en dus kostenefficiënt te werken). 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. De sector zal jaarlijks een overzicht van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten in kaart brengen. Travi is ook vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van Max Mobiel en de stuurgroep van MLSO (Pendelbushaven).
Betrokken partners	Max Mobiel, Port of Antwerp - Bruges, MLSO
Indicator	Middel: Onderzoek/analyse (intern) - Aantal: 1 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 5

5.2.3. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van workshops in combinatie met een jobdate voor ondernemingen en werkzoekende 55+ers om de tewerkstellingskansen van deze doelgroep via uitzendarbeid te bevorderen.
Beschrijving	De sector zal de tewerkstelling van 55-plussers via uitzendarbeid stimuleren en ondersteunen via het project Route 55. Dit project wordt geconcretiseerd in een dag op maat van 55-plus werkzoekenden. In de voormiddag krijgen zij een workshop over uitzendarbeid en tips rond solliciteren en omgaan met vooroordelen, in de namiddag organiseert de sector een jobdate met uitzendkantoren.... (Gelinkt aan verwachtingen).

Betrokken partners	VDAB, Solvus, SBS SkillBuilders, Groep Intro, ...
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 10 Doelgroep: 55-plussers - Aantal: 100 Middel: Toeleidings- en matchingsactie - Aantal: 10 Doelgroep: Ondernemingen - Aantal: 15

5.2.4. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Opzetten van een pilootproject om werkzoekende 55+ers in contact te brengen met jongeren om intergenerationeel ervaringen uit te wisselen over het sollicitatieproces (Gelinkt aan verwachtingen).
Beschrijving	In samenspraak met een lokale partner zal de sector een pilootproject uitwerken en brainstormen over een workshop om 55+ers en jongeren met elkaar in contact te brengen zodat ze kunnen leren van elkaars ervaringen rond solliciteren.
Betrokken partners	VDAB
Indicator	Middel: Ontwikkelingsactie - Aantal: 1 Doelgroep: 55-plussers - Aantal: 10 Doelgroep: Kwetsbare jongeren - Aantal: 10

5.2.5. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
Doelstelling	Faciliteren van toeleiding van personen uit de kansengroepen die buiten de normale instroom van de sector vallen met het oog op effectieve realisatie van tewerkstelling.
Beschrijving	De sector wil 1.250 personen uit de kansengroepen tewerkstellen per jaar via allerlei acties: organiseren van jobdagen, uitsenden van kandidatenlijsten, organiseren van zitdagen bij partners, aanbieden van meet & greets, bekendmaken van vacatures, ... De tewerkstelling moet aantoonbaar verbonden zijn met een actie. De sectorconsulenten nemen na een specifieke actie contact op 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 en of eventuele bijsturing of vervolgacties noodzakelijk zijn. 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). (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	VDAB en partners
Indicator	Middel: Toeleidings- en matchingsactie - Aantal: 1 Doelgroep: Werkzoekenden - Aantal: 1250

5.2.6. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
--------------------------	------------------------

Doelstelling	Bijdragen aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment voor trajectbegeleiders van langdurig zieken met als doel de stappen die zij zetten naar werk te ondersteunen.
Beschrijving	De sector draagt bij aan de organisatie van een intersectoraal online netwerkmoment waarbij sectoren uitwisselen met trajectbegeleiders van langdurig zieken over de sectorale tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden met als doel enerzijds de trajectbegeleiders te ondersteunen en anderzijds ook inzicht te krijgen in de noden van hun cliënteel om de stap naar werk te kunnen zetten. De sector zal zich voorbereiden op de uitwisseling met trajectbegeleiders op basis van hun vragen. De sector is aanwezig op het netwerkmoment en zal de vragen van de trajectbegeleiders beantwoorden, inzicht verwerven in de interesse van hun cliënteel op tewerkstelling in de sector en nagaan in welke noden de sector gericht kan ondersteunen. De sector zal bijdragen aan de organisatietaken en organisatiekosten (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	andere sectoren, intersectoraal, Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid, externe diensten, mutualiteiten
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1

5.2.7. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Organiseren van een intersectoraal netwerkmoment voor trajectbegeleiders van personen met migratieachtergrond met als doel de stappen die zij zetten naar werk te ondersteunen.
Beschrijving	We organiseren een intersectoraal online netwerkmoment waarbij sectoren uitwisselen met trajectbegeleiders van personen met migratieachtergrond over de sectorale tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden met als doel enerzijds de trajectbegeleiders te ondersteunen en anderzijds ook inzicht te krijgen in de noden van hun cliënteel om de stap naar werk te kunnen zetten. We bereiden het netwerkmoment voor door trajectbegeleiders te contacteren met de vraag om deel te nemen en bij te dragen. We lijsten de vragen van trajectbegeleiders op en verspreiden deze info naar de andere sectoren. De sector zal zich voorbereiden op de uitwisseling met trajectbegeleiders op basis van deze vragenlijst. We vragen de trajectbegeleiders inzicht te geven in mogelijke interesse van hun cliënteel op tewerkstelling in de sector en de noden die hiermee gepaard gaan om hen verder gericht te kunnen ondersteunen (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	andere sectoren, intersectoraal, VDAB, AgII, Amal, Atlas, Ligo, Fedasil
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1

5.2.8. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Resultaatsverbintenis
--------------------------	-----------------------

Doelstelling	Bijdragen aan de organisatie van een intersectorale oriëntatiedag voor personen met een migratieachtergrond om de kennis over hun arbeidsmarktmogelijkheden in verschillende sectoren te vergroten.
Beschrijving	In samenwerking met andere sectoren zal de oriëntatiedag uitgewerkt worden. De sector draagt bij in de organisatietaken en organisatiekosten (bv. zaal, catering, communicatie). De intersectorale oriëntatiedag zal georganiseerd worden om de deelnemers te laten proeven van de beroepen binnen de sector en de tewerkstellingsmogelijkheden. Daarvoor zal samengewerkt worden met toeleiders die een connectie hebben met personen met migratieachtergrond. De bedoeling is om trajectbegeleiders/jobcoaches/consulenten warm te maken om langs te komen samen met hun cliënteel die hun arbeidsmarktmogelijkheden verder willen vergroten. De sector maakt haar ondernemingen warm om vacatures te screenen in functie van haalbaarheid voor de doelgroep. Op de oriëntatiedag zijn de sectoren aanwezig om hun sector en de tewerkstellingsmogelijkheden of opleidingsmogelijkheden in de sector voor te stellen aan de aanwezige trajectbegeleiders en personen met migratieachtergrond (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	andere sectoren, intersectoraal, lokaal bestuur, OCMW, AgII, Ligo
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1 Doelgroep: Personen met een migratieachtergrond - Aantal: 50

5.3. Vermindering van discriminatie (TD037)

5.3.1. Operationele doelstelling

Soort verbintenis	Inspanningsverbintenis
Doelstelling	Ondersteunen bij/Bijdragen aan de uitvoering en opvolging van praktijktesten die door de Vlaamse overheid worden ingezet om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en zo gelijke kansen binnen de sector te versterken.
Beschrijving	Om discriminatie op basis van o.a. leeftijd en etnische afkomst te verminderen, voert de Vlaamse overheid praktijktesten uit die mogelijke ongelijkheden in rekruterings- en selectieprocessen blootleggen. Wij ondersteunen deze aanpak door de uitvoerders van de praktijktesten te voorzien van sectorspecifieke expertise en context. Dit omvat: Advies over de correcte en sectorrelevante operationalisering van de discriminatiegronden. Advies met oog op valorisatie van de reeds ontwikkelde zelfregulering binnen de sector rond non-discriminatie (via mystery calls) Inzicht en aanbevelingen over functies binnen de sector die het meest relevant zijn voor testing. Duiding over gebruikelijke wervingskanalen, selectiepraktijken en sollicitatievormen. Analyse en interpretatie van de sectorale resultaten zodat gerichte acties kunnen worden ondernomen.

	Door deze ondersteuning dragen we bij aan objectieve en correcte uitvoering van praktijktesten, en versterken we de mogelijkheden om discriminatie terug te dringen en gelijke kansen voor alle kandidaten te vergroten (Gelinkt aan verwachtingen).
Betrokken partners	WEWIS
Indicator	Middel: Infosessie/overleg - Aantal: 1

Artikel 6. Sectorconsulent(en)

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe wordt/worden effectief 6 VTE sectorconsulent(en) ingezet. Ze zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulent(en) is/zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulent(en) komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover ze 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(en) 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(en) 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(en) tijdelijk tijdens zijn, haar of hun afwezigheid door (een) vervanger(s) afdoende wordt uitgeoefend.

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

De sector zal de naam van de sectorconsulent(en) aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent(en), het/de INSZ-nummer(s) en de DmfA-gegevens.

Artikel 7. Praktijktesten

De sector verbindt er zich toe mee te werken aan de praktijktesten inzake discriminatie op de arbeidsmarkt die in het kader van het thema “diversiteit en inclusie”, vermeld in artikel 3, vierde lid, 5°, van het decreet van 17 februari 2023 over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, worden georganiseerd door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie in overleg met de sector.

Artikel 8. Beleidsmonitoring

De sector verbindt er zich toe door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie bepaalde objectieve sectorale en sectoroverschrijdende gegevens over relevante arbeidsmarktindicatoren die verband houden met de tactische doelstellingen van het actieplan te

verzamelen en te verstrekken aan het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie in het kader van beleidsmonitoring.

Artikel 9. Beëindiging

De overeenkomst wordt afgesloten voor de periode van 01.07.2026 tot en met 30.06.2028 en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Deze overeenkomst eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment de overeenkomst opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 3 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. De overeenkomst 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, Economie, Wetenschap, Innovatie 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 de overeenkomst eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Artikel 10. 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 de overeenkomst tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Artikel 11. Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet van 17 februari 2023 over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid en deze overeenkomst.

De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk de overeenkomst opschorten.

Voor akkoord,

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR

Namens de sociale partners van de sector Uitzendarbeid (PC 322),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Paul VERSCHUEREN
Directeur Onderzoek & Economische Zaken / Directeur Vlaanderen FEDERGON

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Piet VAN DEN BERGH
Adviseur arbeidsrecht ACV-CSC International

Geoffrey GOBLET
Voorzitter Algemene Centrale - ABVV

Gert VAN HEES
Nationaal sectoraal verantwoordelijke Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België