

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de uitzendarbeid (PC 322)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van de uitzendarbeid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Piet Van den Bergh, adviseur arbeidsrecht, studiedienst ACV;
- De heer 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 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **588.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw, Havenlaan 86c bus 302, te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0872.324.958 - bankrekeningnummer: BE75 3751 0091 6051)** ter financiering van **6 VTE sectorconsulenten**.

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

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector van de uitzendarbeid verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

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

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 6 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

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

wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

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

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

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

Op basis van cijfers van de economische dienst van Federgon, het Departement Werk en Sociale Economie, het Steunpunt WSE, WEC, VDAB, Randstad en Travi zelf, heeft de sector een omgevingsanalyse opgemaakt.

Deze analyse vormde de insteek voor een brainstormsessie met verschillende stakeholders (uitzendbedrijven (i.e. grote, middelgrote en kleine spelers én zowel mensen van hoofdkantoor als van de lokale kantoren) uit de sector en daarbuiten (opleidingspartners, lokale overheden, partners van VDAB) om nieuwe projectideeën te genereren. Deze ideeën zijn nadien voorgelegd aan de sociale partners ter goedkeuring.

Vertrekkende vanuit de 3 decretaal verankerde prioriteiten binnen het sectorconvenant (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, levenslang leren en werkbaar werk en non-discriminatie en inclusie) stelde de sector zich de vraag hoe het dienstenaanbod zo nauw mogelijk kan aansluiten bij de huidige trends op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bijkomend zijn de acties voldoende afgetoetst of deze zowel de grote als kleine en middelgrote uitzendbedrijven kunnen interesseren, zodat de acties ook beantwoorden aan de noden van KMO's.

Hieronder volgen een aantal kerncijfers over de uitzendsector. Indien opportuun, haalt de sector Belgische cijfers aan, zoomt nadien in naar het Vlaamse niveau, om tot slot ook binnen het eigen sectorfonds een cijferanalyse te maken.

Kerncijfers uitzendsector 2019: Vlaanderen

Het aantal uitzendkrachten in België bedroeg in 2019 693.029, goed voor 118.254 voltijds equivalenten. Let wel, hierin zitten ook de jobstudenten vervat, goed voor 267.605 uitzendkrachten.

Hieronder volgend de cijfers op Vlaams niveau.

Tabel 1: De uitzendsector in Vlaanderen

• Aantal gepresteerde uren:	156 miljoen uren
• Aantal uitzendkrachten:	435.753 uitzendkrachten
• Voltijds equivalenten:	79.512
• Aantal uitzendbedrijven:	290 (cijfer 2019)
• Penetratiegraad (schatting):	3,56%

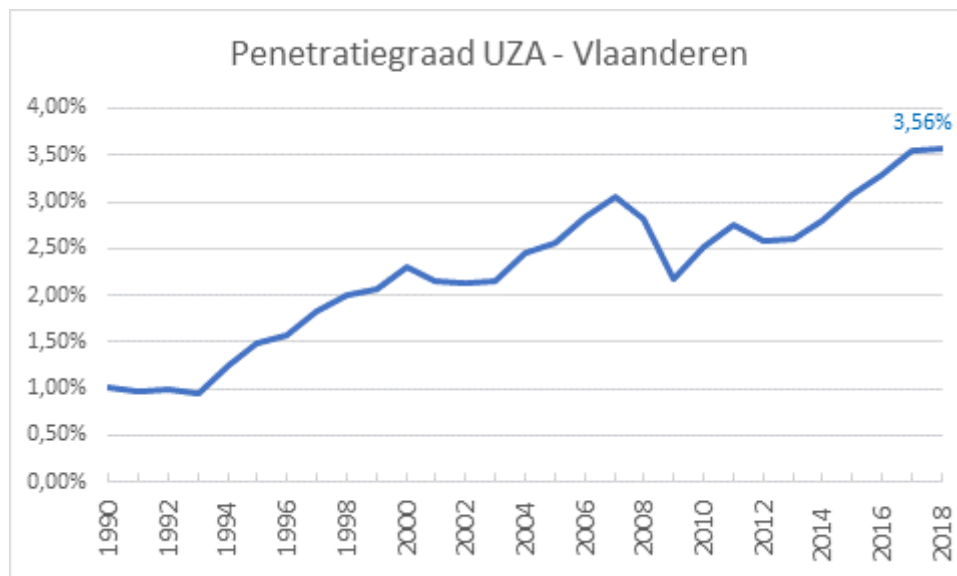
Bron: Federgon

KMO-aandeel in de uitzendsector

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

Evolutie penetratiegraad uitzendarbeid Vlaanderen

Figuur 1: grafiek penetratiegraad uitzendarbeid Vlaanderen

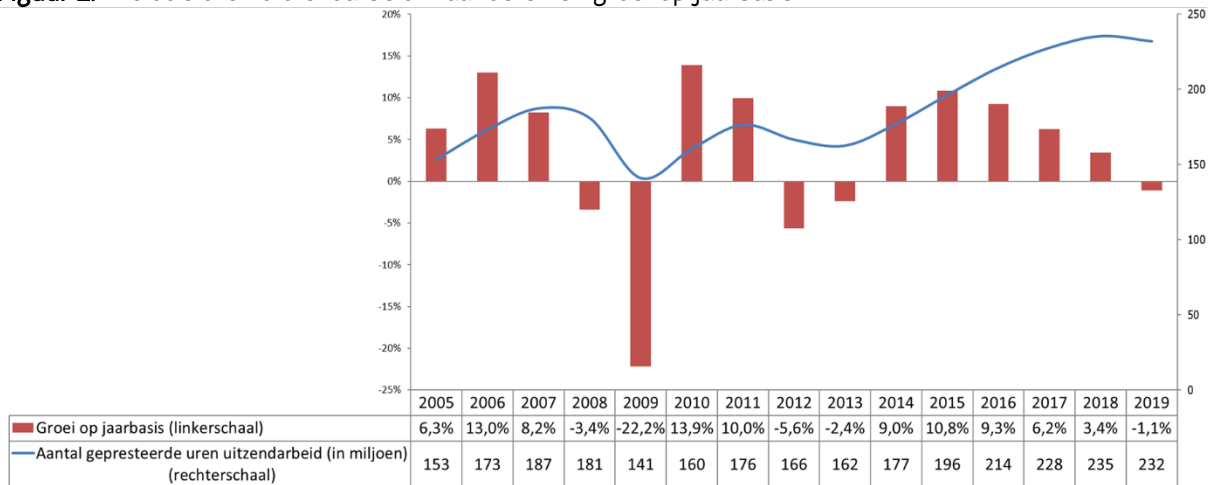


Bron: Federgon

De penetratiegraad van uitzendarbeid in Vlaanderen bedraagt 3,56%. Dit is het resultaat van het aantal VTE's uitzendkrachten in Vlaanderen (118.254) gedeeld door het totaal aantal VTE's loontrekkenden in Vlaanderen. De penetratiegraad in België ligt met 2,90% lager dan in Vlaanderen. Vlaanderen maakt dus meer gebruik van uitzendarbeid dan de andere regio's (Wallonië en Brussel), en is vooral te verklaren door de sterkere aanwezigheid van de industrie. Tegelijk heeft Vlaanderen een krappere arbeidsmarkt, een hogere vacaturegraad, waardoor vraag en aanbod en elkaar minder makkelijk vinden. Dat verklaart ook waarom Travi volop inzet op acties rond diversiteit en het bereik van kansengroepen via het addendum, zodat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd zijn.

Evolutie uren uitzendarbeid Vlaanderen

Figuur 2: Evolutie uren uitzendarbeid Vlaanderen en groei op jaarbasis



Bron: Federgon

In 2019 werden 232 miljoen uren uitzendarbeid gepresteerd in België. Op jaarbasis betekende dit een lichte daling van -1.1% ten opzichte van 2018. Sinds 2017 zie je de groei langzaam dalen tot een negatieve groei in 2019. De impact van de coronacrisis heeft de cijfers verder negatief doen evolueren.

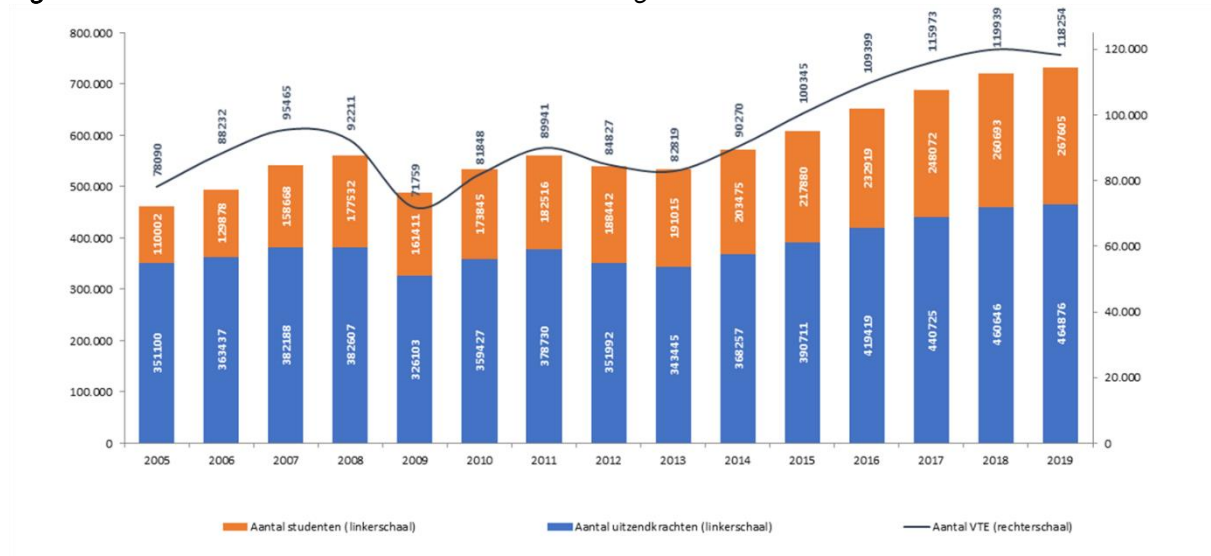
Figuur 3: Uitzendwerk verder op herstelpad in oktober 2020



Bron: Federgon

Op de bovenstaande grafiek zie je de enorme impact die de lockdown periode heeft gehad op de uitzendsector. In de eerste maand na de lockdown was sprake van een omzetverlies van -45%. In oktober 2020 zagen we opnieuw dat uitzendwerk verder op herstelpad was, toen zaten we terug op het niveau van het jaar 2015. Uiteraard is er nog een lange weg te gaan voor we opnieuw op het niveau van 2019 zullen geraken. Bijkomende onzekerheid is uiteraard het effect van de zogenaamde 2de of misschien 3de golf van de Covid-19 gezondheidscrisis.

Figuur 4: Evolutie aantal unieke uitzendkrachten (in België)



Bron: Federgon

Na een jarenlange toename van de activiteit zien we in 2019 een stagnering. Voor 2020 zal de sector een duidelijke terugval in activiteit zien. De gevolgen van de coronacrisis zullen een duidelijke impact hebben op de uitzendactiviteit, zoals hierboven reeds vermeld.

Doorgedreven digitalisering

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

Uiteraard wordt in coronatijden meer vanop afstand via de online weg gerekruteerd, de ondersteuning van uitzendconsulenten op dit vlak is daarom ook voorzien in onze samenwerking met Cevora.

Ook sociale media wordt meer en meer ingezet door uitzendbedrijven. Naast de inzet in marketing en communicatie, blijken de meeste uitzendkantoren hun uitzendkrachten vaker te contacteren via Facebook, Facebook Messenger en Whatsapp. Ook de ontwikkeling van Google for jobs past in deze digitalisering.

Digitale contracten

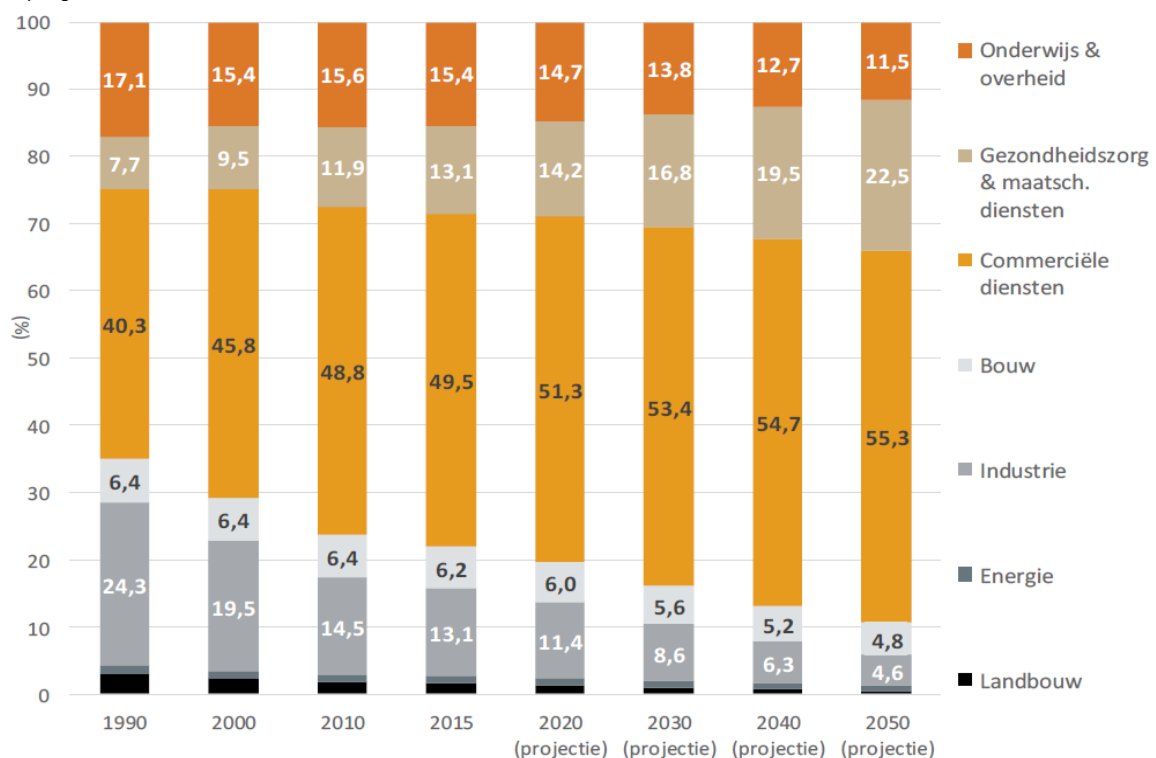
Sinds 1 oktober 2016 kunnen elektronische uitzendcontracten ook via pc, tablet of smartphone worden afgesloten. Dit leidt tot een verdere digitalisering, het verminderen van administratieve rompslomp maar ook tot een verminderd contact tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht. De contracten kunnen elektronisch ondertekend worden via het uniek platform waar alle Belgische uitzendkantoren zich kunnen op aansluiten. Het is van belang dat de uitzendkrachten en

kandidaten goed geïnformeerd zijn over die digitale contracten en hoe ze ermee moeten werken. Daarnaast is het ook van groot belang dat het ruime netwerk van arbeidsbemiddelaars op de hoogte is van de verdere digitalisering van de sector. Zo heeft de sector via het addendum workshops digitale rekrutering ingepland voor trajectbegeleiders, die op hun beurt werkzoekenden beter kunnen informeren en voorbereiden op een digitaal rekruteringstraject.

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

Verschuiving naar dienstensector

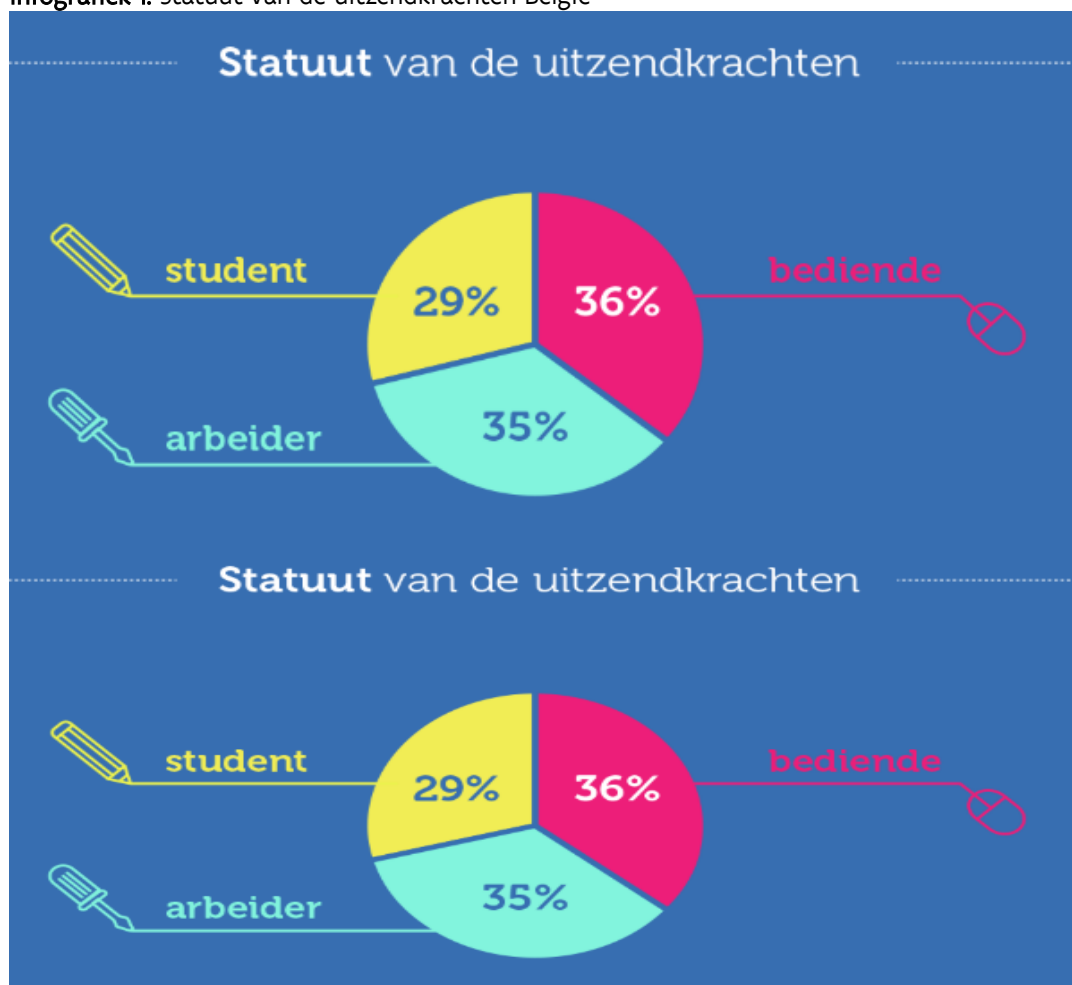
Figuur 5: Evolutie van het aandeel van de sectoren in de totale werkgelegenheid (Vlaams Gewest; 1990 – 2015, projectie 2016-2050)



Bron: Steunpunt Werk

Volgens de bovenstaande grafiek zou de dienstensector (projectie) in 2050 goed zijn voor 80% (!) van de Vlaamse tewerkstelling. Daarom wil de sector ook inspanningen leveren om opleidingen voor white-collar profielen te promoten.

Infografiek 1: Statuut van de uitzendkrachten België



Bron: Federgon

Figuur 6: Evolutie verhouding arbeiders bedienden in Vlaanderen

Jaar	Bedienden	Arbeiders
2004	36,9%	63,1%
2005	37,9%	62,1%
2006	38,3%	61,7%
2007	38,3%	61,7%
2008	38,9%	61,1%
2009	42,9%	57,1%
2010	41,8%	58,2%
2011	40,1%	59,9%
2012	42,1%	57,9%
2013	42,9%	57,2%
2014	42,4%	57,6%
2015	42,7%	57,3%
2016	42,8%	57,2%
2017	42,4%	57,6%
2018	42,2%	57,8%
2019	43,0%	57,0%

Bron: Federgon

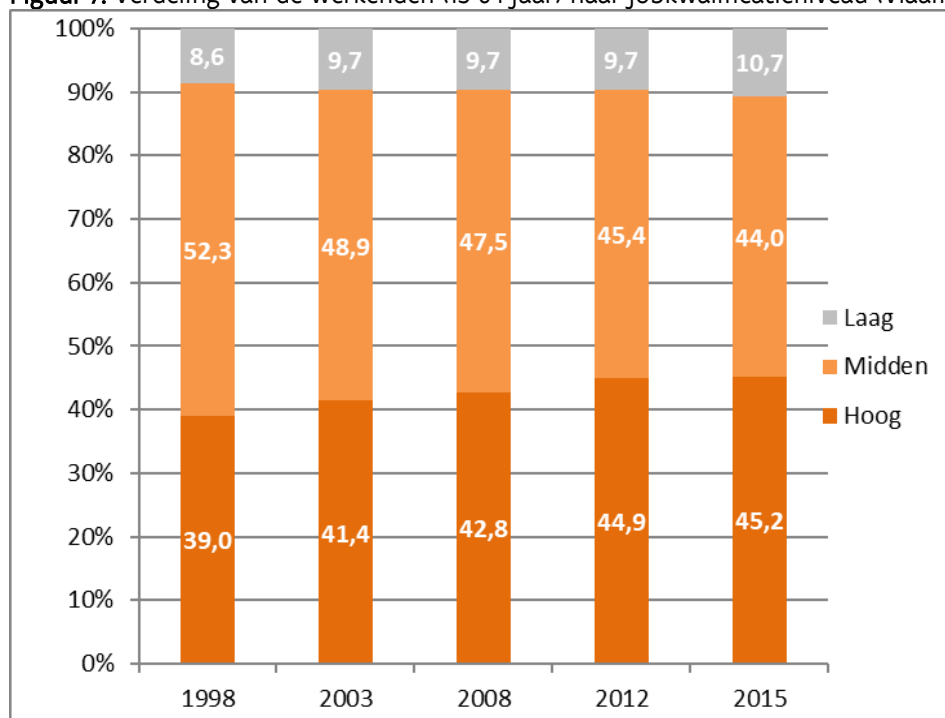
Het belang van die white-collar profielen, zien we ook in het stijgende aandeel bedienden binnen de uitzendkrachtenpopulatie. Let wel: de crisis eind 2008 veroorzaakte een zware terugval van het gebruik van uitzendarbeid in de industriële sectoren, hierdoor is het aandeel bedienden gestegen in 2009.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

Scholingsgraad uitzendkrachten verhoogt

Verdeling van werkenden naar jobkwalificatieniveau in Vlaanderen

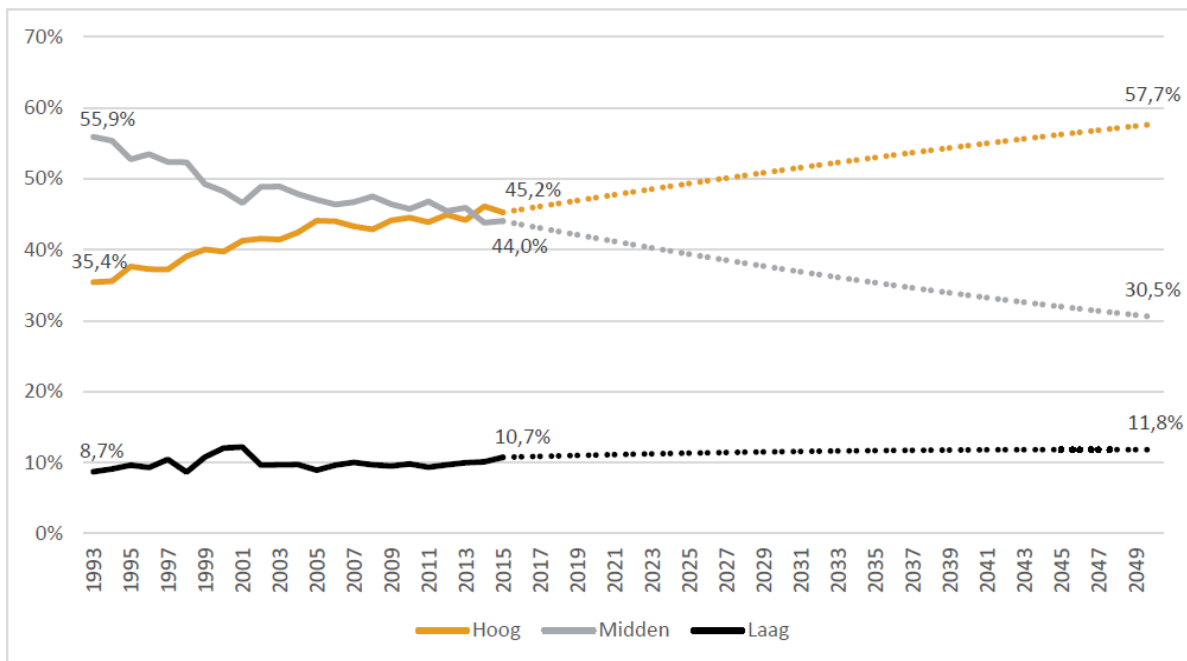
Bekijken we de algemene evolutie van jobkwalificatieniveau in Vlaanderen van 1993 tot 2015, dan merken we vooral een toenemend belang van hooggekwalficeerde profielen, die gepaard gaat met een afnemend aandeel midden gekwalficeerde jobs (daling van 55,9% in 1993 tot 44% in 2015).

Figuur 7: Verdeling van de werkenden (15-64 jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015)



Bron: Steunpunt WSE

Figuur 8: Evolutie van de verdeling van de werkenden (15-64jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015, projectie 2016-2050)

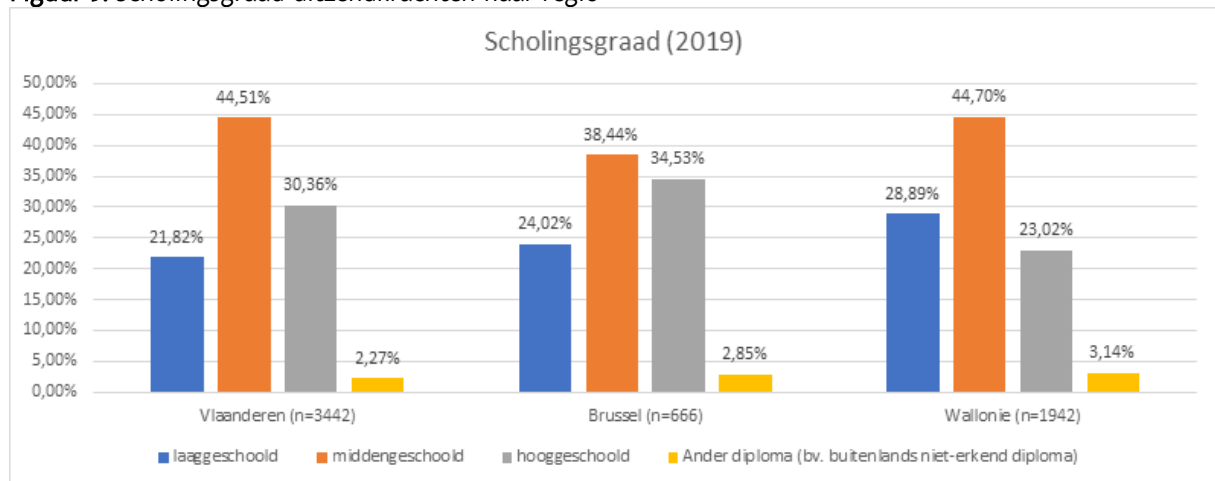


Bron: Steunpunt Werk

De bovenstaande grafiek is een zeer interessante voorspelling wat jobkwalificatieniveau betreft in de Vlaamse arbeidsmarkt in 2050. De vraag naar hooggeschoelde profielen zal in de toekomst nog meer toenemen, ook hiermee wil de sector rekening houden in het uitwerken van verdere acties naar white-collar profielen.

Scholingsgraad van uitzendkrachten

Figuur 9: Scholingsgraad uitzendkrachten naar regio



Bron: Federgon

Tabel 2: hoogste onderwijsdiploma van uitzendkrachten naar regio

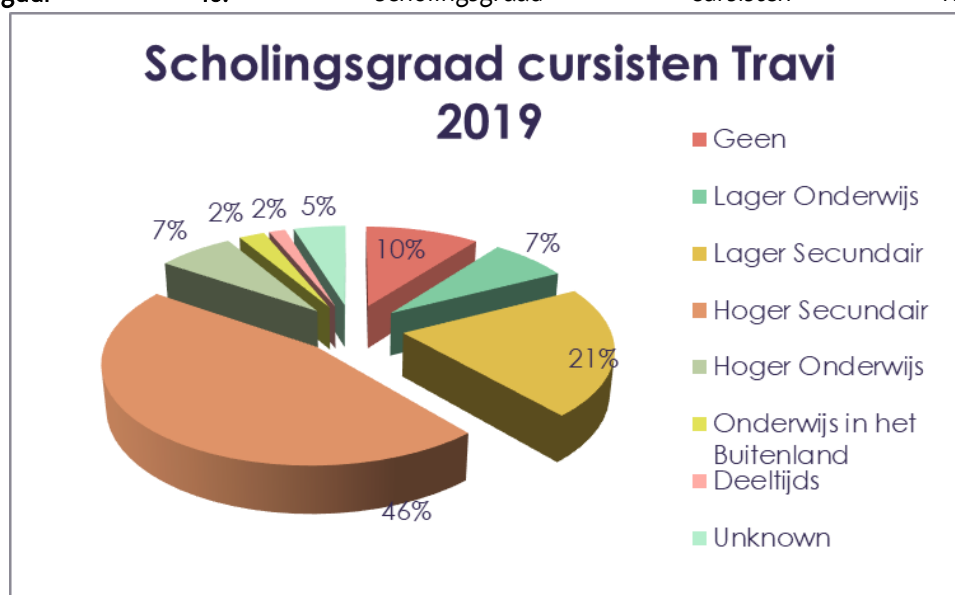
	Brussel (N=666)	Vlaanderen (N=3442)	Wallonië (N=1942)
Laaggeschoold	24,02%	21,82%	28,89%
Middengespoold	38,44%	44,51%	44,70%
Hooggeschoold	34,53%	30,36%	23,02%
Andere (buitenlands/niet-erkend diploma)	2,85%	2,27%	3,14%
Totaal	99,84%	98,96%	99,75%

Bron: Federgon

Vlaanderen vertoont dus een groter aandeel middengespoolden dan Brussel, en een vergelijkbaar aandeel met Wallonië. Het aandeel hooggeschoolde uitzendkrachten ligt het hoogst in Brussel, gevolgd door Vlaanderen, Wallonië heeft een minder groot aandeel hooggeschoolde uitzendkrachten.

Gemiddeld genomen is de scholingsgraad iets hoger in Vlaanderen dan in de andere regio's. De sector dient hiermee rekening te houden en dus niet enkel te focussen op laaggeschoolde profielen bij het uitwerken van acties in het sectorconvenant.

Figuur 10: Scholingsgraad cursisten Travi 2019



Bron: Travi

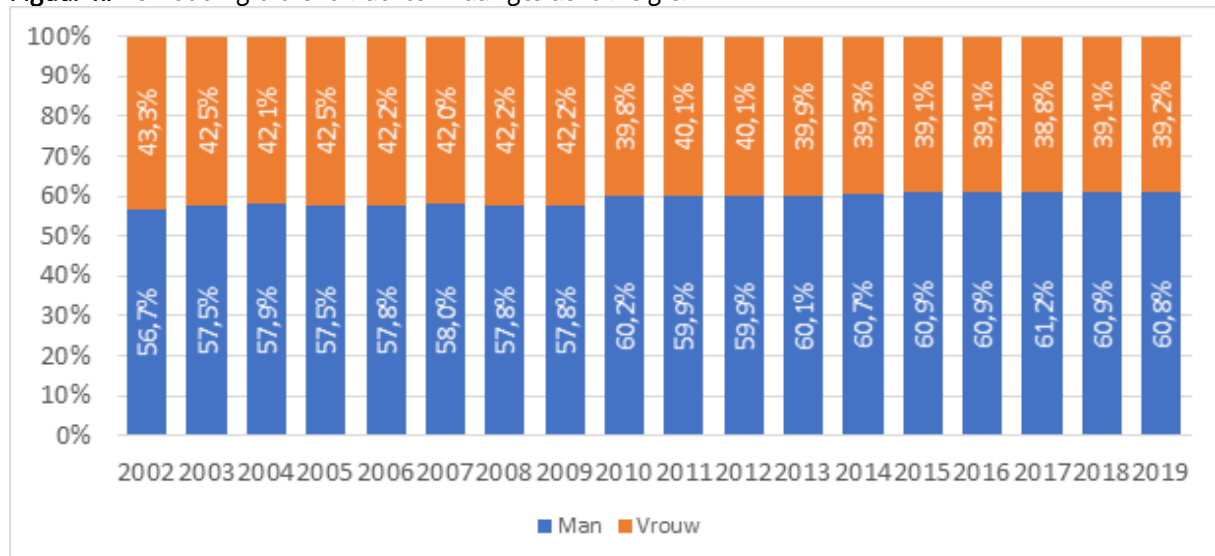
Bijna de helft van de cursisten van Travi zijn middengespoold (op Belgisch niveau), bijna 1 op 3 (28%: lager onderwijs en lager secundair) zijn laaggeschoold. 7% van onze deelnemers aan opleidingen in 2019 is hooggeschoold. Het aandeel hooggeschoolden tussen onze cursisten stijgt elk jaar met een procentpunt. In 2016 was slechts 3% hooggeschoold. De geleverde inspanningen om meer hooggeschoolden te bereiken werpen hun eerste vruchten af, maar er is nog een lange weg te gaan. In vergelijking met het aandeel hooggeschoolden, bereikt Travi deze veel minder in de aangeboden opleidingen. Bij laaggeschoolden hebben we echter een oververtegenwoordiging

van het aandeel in de uitzendkrachtenpopulatie. Hieruit blijkt dus dat de opleidingen zeker laagdrempelig zijn en laaggeschoolden de weg vinden, maar dat we hoger geschoolde profielen niet uit het oog mogen verliezen.

Man-vrouw verhouding

Klassiek werken meer mannen dan vrouwen als uitzendkracht. In 2019 was 39,2% van de uitzendkrachten vrouwelijk. De onderstaande grafiek geeft de cijfers voor België weer.

Figuur 11: Verhouding uitzendkrachten naar geslacht (België)



Bron: Federgon

Deze oververtegenwoordiging van mannen had in het verleden vooral te maken met de sterke aanwezigheid van de industrie als inlenende sector. Vandaag merken we een dalende trend van de industrie als sector waarin uitzendkrachten aan de slag gaan. Terwijl deze industriële sector in 2003 nog goed was voor 45% van de uitzendopdrachten, zien we dit aandeel in 2011 zakken tot 37% en in 2013 zelfs tot 33%, in 2018 tot 28%. De dienstensector neemt echter in belang toe en is goed voor 62% van de uitzendopdrachten³.

Geslacht cursisten Travi

In de statistieken van alle opleidingen van Travi (op Belgisch niveau, zowel voor uitzendkrachten als kandidaat-uitzendkrachten) merken we een oververtegenwoordiging van mannelijke cursisten. De belangrijkste opleidingsthema's zijn immers logistiek, techniek, rijcursussen (vakbekwaamheid voor chauffeurs), veiligheid en preventie, sectoren waarin traditioneel meer mannelijke arbeiders tewerkgesteld zijn.

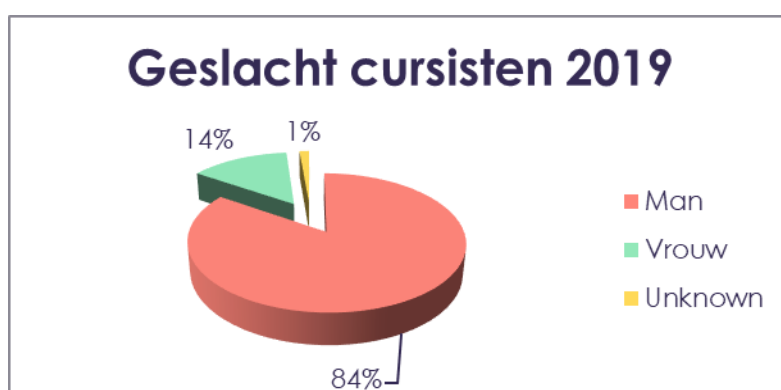
³ Bron: Federgon: Idea studie: Profiel en tewerkstellingskenmerken van uitzendkrachten in 2013

Tabel 3: Profielkenmerken opgeleide (kandidaat)-uitzendkrachten Travi (België)

Geslacht cursisten Travi 2019		
Geslacht	Aantal	
Man	4085	84%
Vrouw	683	14%
Unknown	67	1%
Totaal	4835	100%

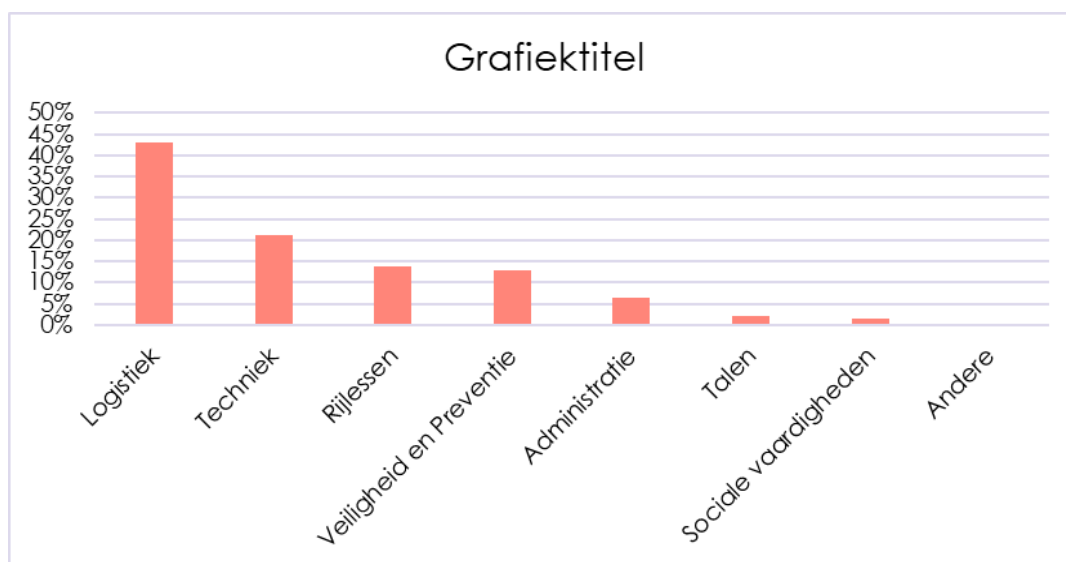
Bron: Travi

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



Bron: Travi

Figuur 13: Overzicht van type opleidingen Travi in 2019 volgens aantal cursisten



Bron: Travi

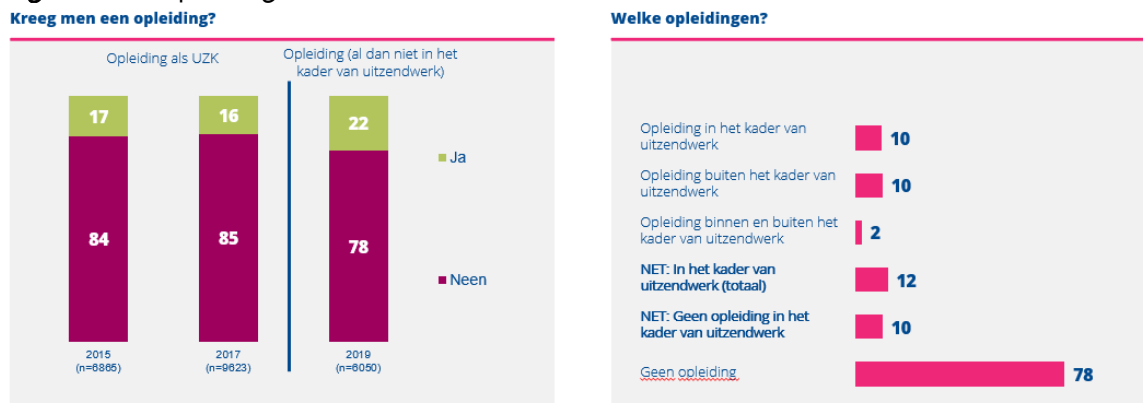
Uit de bovenstaande grafiek blijkt de top 3 van Travi opleidingen zich te situeren in de volgende types:

1. Logistieke opleidingen
2. Technische opleidingen
3. Rijlessen

Algemeen bekeken, zijn dit opnieuw vooral opleidingen gericht naar logistieke of industriële (overwegend mannelijke) beroepen. Het aanbod taalopleidingen (e-learningpakket met coaching vanop afstand) bereikt dan weer eerder een vrouwelijk publiek. Ook hier wil Travi werk maken van een beter bereik van vrouwelijke cursisten, die traditioneel meer in dienstensectoren (white-collar jobs) tewerkgesteld zijn.

Toenemend belang van opleiding

Infografiek 2 : Opleidingsdeelname 2019 van uitzendkrachten



Bron: Federgon

In vergelijking met de voorgaande studies rond opleidingsdeelname van uitzendkrachten, merken we een stijging. In 2017 gaf 16% van de uitzendkrachten aan een opleiding gekregen te hebben. Dit cijfer is gestegen in 2019 naar **22%**. Let wel: in de laatste studie (2019) werd de vraag echter breder gesteld, met een opmerkelijke stijging tot 22% opleidingsdeelname als gevolg. De vraagstelling liet echter ook opleidingen buiten het kader van uitzendwerk toe zoals ook te zien is in bovenstaande grafiek.

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

Motivatie om te leren

Waarom volgen mensen een opleiding? Uit een Randstad studie² blijkt dat in 70% van de gevallen het motief werk- of jobgerelateerd is. Daarbij valt op dat ze vooral naar de korte termijn kijken en dat opleidingen meestal niet gericht zijn op hun loopbaan op lange termijn. Bij 30% gaat het om opleidingen die te maken hebben met persoonlijke interesses. Bij de vraag of mensen een opleiding volgen voor de job of voor de carrière scoren 'Het huidige werk beter doen' en 'Kennissavereiden' het hoogst. 'Een nieuwe job vinden' of 'Veranderen van job' worden bijna niet vermeld. Men denkt

² Wie werkt, leert. Levenslang leren in 12 vragen en antwoorden, Randstad 2020 zie: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/s3-be-prd-prd-randstad-static/marketing/wie%20werkt,%20leert..pdf>

dus blijkbaar weinig op lange termijn en legt niet de link tussen een opleiding nu en de carrière later.

Met de huidige coronacrisis in het achterhoofd en de vaststelling dat enkele sectoren of beroepen moeilijke tijden te wachten staat, is dit op zijn minst gezegd opmerkelijk. De sector wil met een aantal acties de leercultuur bij uitzendkrachten en uitzendkantoren vergroten, en met nieuwe leervormen de motivatie om zich bij- of om te scholen doen toenemen. Ook het upskillen van reeds werkende uitzendkrachten is opgenomen in de acties, om zo te komen tot een duurzamere loopbaan.

Digitaal leren

Uit diezelfde Randstad studie (zie hierboven) blijkt digitaal leren nog een marginaal verschijnsel. Slechts 8% van de werkgerelateerde opleidingen en 16% bij de vrijetijdsopleidingen, komt digitaal leren vandaag de dag nog onvoldoende naar voren. Bij cursussen, seminars/workshops en training op de werkplek ligt dit percentage hoger: 30%. Er is hier dus nog veel ruimte voor verbetering.

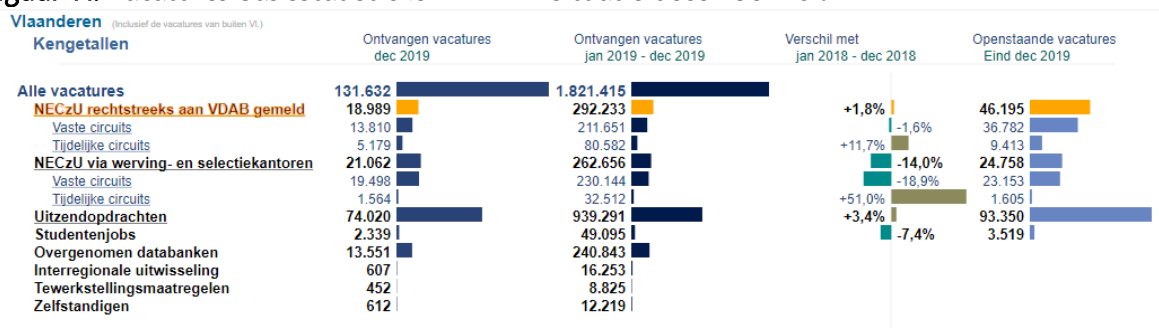
De sector wil – in nasleep van de huidige coronacrisis – nog meer inzetten op online opleidingen en hybride vormen van leren. Voor sommige opleidingsnoden is dit echter niet haalbaar.

Samenwerking VDAB

De samenwerking met VDAB vindt in de eerste plaats online plaats. We stellen vast dat de uitzendopdrachten in het jaar 2019 meer dan de helft (51,56%) van het totaal aantal vacatures op de site vertegenwoordigen. Dit volume is dus echt gigantisch. Ook maken de uitzendkantoren ruim gebruik van de cv database van VDAB kandidaten om deze te matchen met vacatures.

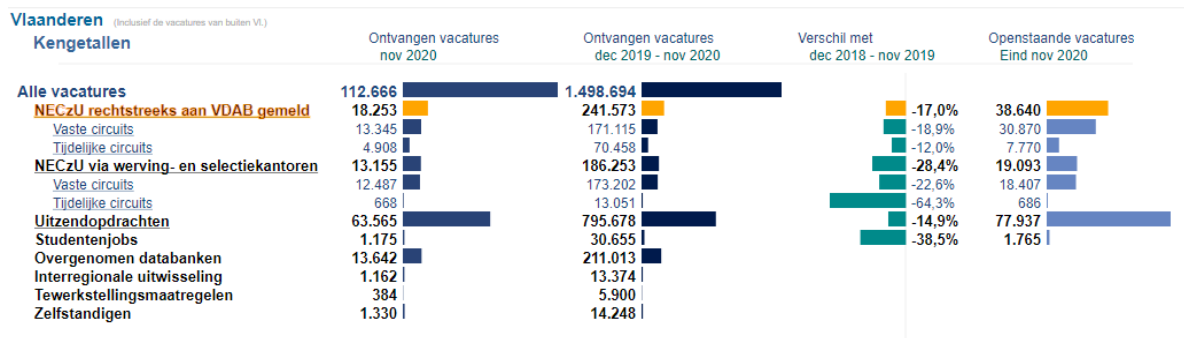
Bekijken we dezelfde grafiek in de maand november van 2020, dan merken we een beperkt effect van de coronacrisis op het aantal vacatures: ook in tijden van crisis blijft de arbeidsmarkt zoeken naar heel wat profielen. Het belang van een kwalitatieve matching kan dus niet onderschat worden. Daarnaast wil de sector ook werk maken van een betere samenwerking met VDAB op het vlak van opleidingen van werkzoekenden.

Figuur 14: Vacatures basisstatistieken VDAB – situatie december 2019



Bron: Arvastat

Figuur 15: Vacatures basisstatistieken VDAB – situatie november 2020

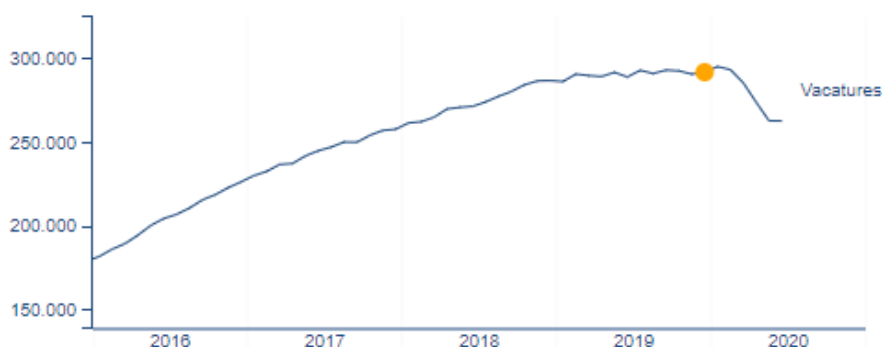


Bron:

Arvastat

Figuur 16: Evolutie van het aantal vacatures –uitzendopdrachten

Evolutie van het aantal vacatures (Ontvangen vacatures in de laatste 12 maanden)



Bron: Arvastat

Terwijl er de laatste jaren een constante stijging van uitzendarbeid en vacatures op te merken viel, zien we in 2020 een aanzienlijke daling te wijten aan de coronacrisis.

Vanuit deze vaststellingen vindt de sector een partnership met VDAB belangrijk en willen we afstemmen met VDAB hoe we de samenwerking kunnen bestendigen en een versnelling hoger kunnen schakelen.

We merken immers dat er naast de goed lopende online samenwerking, nog heel wat groeimarge is voor samenwerking op het vlak van opleiding van werkzoekenden of tijdelijk economische werklozen. De sector financiert en organiseert opleidingen voor werkzoekenden en transitietrajecten voor mensen die door de coronacrisis getroffen worden immers zelf. In overleg met VDAB wil de sector de samenwerking op dit vlak verbeteren.

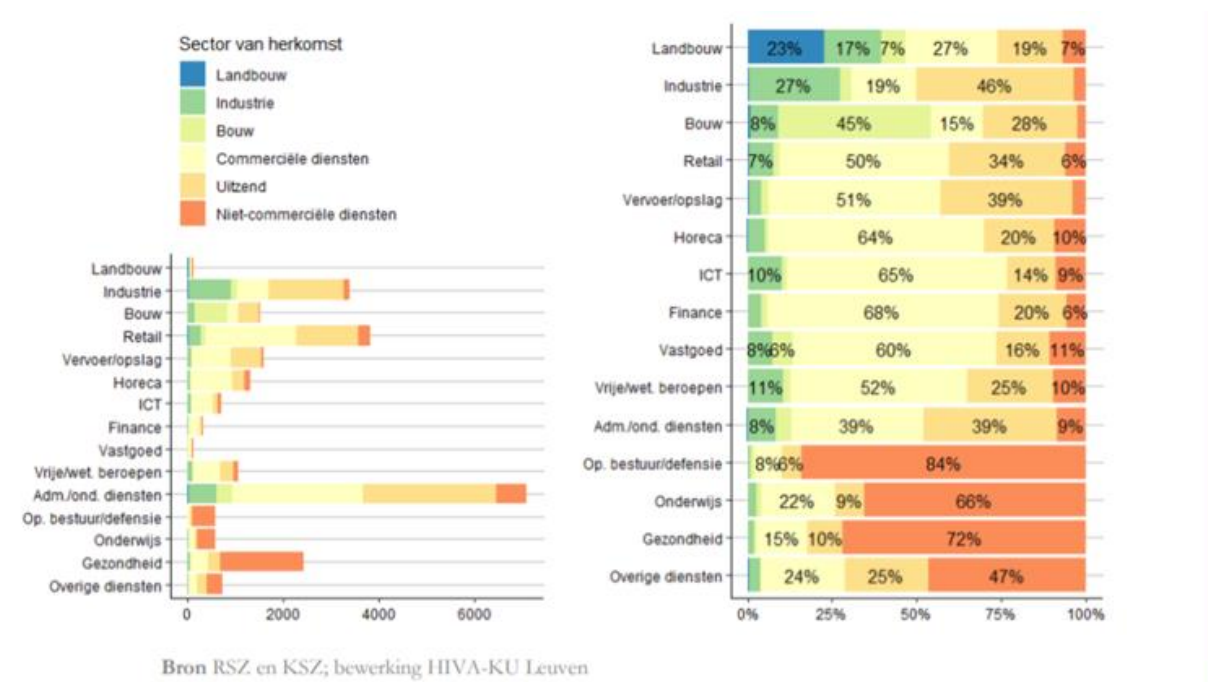
Wat instroom betreft, is er best veel samenwerking met de VDAB rond jobdates, de laatste tijd vooral online, maar ook hier is er nog ruimte voor verbetering.

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

Uitzendsector als instroomkanaal en draaischijf voor intersectorale jobmobiliteit

Uit de studie 'Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen'³ blijkt overduidelijk dat de uitzendsector een van de belangrijkste instroomkanalen is binnen de industrie. Maar liefst 46% van de instroom wordt aangeworven via de uitzendsector. Ook in de logistieke sector vertrekt 39% van de job-naar-job transities vanuit de uitzendsector. In de financiële sector (20%), de ICT (14%) of de gezondheidssector (10%) is dit aandeel wat beperkter.

Figuur 17: Sector van tewerkstelling voor aanwerving per sector (nace1, # & %, 2015)



De samenwerking met andere sectoren blijft dus een belangrijk thema. De sector wil verder het gesprek aangaan met sectoren om gezamenlijk opleiding van uitzendkrachten aan te bieden met het oog op een kwalitatieve doorstroom naar deze sectoren. (Cf. Actie 1: Samenwerking met andere sectorfondsen). Ook samenwerking met sectoren die geen convenant hebben (bv luchthaven) is een optie.

21st century skills

In het uitbouwen van competentiebeleid, is het ook belangrijk om oog te hebben voor die skills die werknemers nodig hebben om te kunnen functioneren in de VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) wereld waarin ze zich bevinden. Voor uitzendkrachten geldt dit uiteraard ook. Daarom wil de sector ook inzetten op een aantal basisvaardigheden die essentieel zijn om

³ Tim Goesaert, Tine Vandekerckhove & Ludo Struyven, HIVA-KU-Leuven, VIONA Leerstoel Dynamiek van de arbeidsmarkt, zie:

https://www.dynamstat.be/files/publications/ZKD2106_loopbanenrapport_EIND_NL_WEB.pdf

klaar te zijn voor de huidige eisen van de arbeidsmarkt. Sociale vaardigheden (soft skills) en ICT-vaardigheden komen daarom aan bod in acties van het convenant.

Learnability

De KU-Leuven voerde, in opdracht van 4 Europese Vormingsfondsen voor de uitzendsector, een onderzoek naar de perceptie van soft skills bij werkgevers en jongeren: <https://travi.be/nl/projecten/app-titude-en-testyourselfie>. Uit de resultaten blijkt dat werkgevers en jongeren sterk van mening verschillen wanneer het gaat over het beheersen en het belang van soft skills.

In dit onderzoek stelde de KU-Leuven vast dat werkgevers de aanwezigheid van soft skills bij jongeren vaak lager inschatten dan de jongeren zelf. Dit kan ertoe leiden dat de werkgever ervan afziet om de jongere aan te werven, of kan dit conflicten veroorzaken op de werkvloer of zelfs leiden tot jobverlies. De top 6 van soft skills/human skills die de aanwerving van jongeren belemmeren is:

1. flexibel zijn
2. mondelinge communicatie
3. zich professioneel opstellen
4. op tijd komen
5. eigen sterktes en zwaktes kennen
6. initiatief nemen

Deze 6 skills zijn opgenomen in de online tool voor jongeren: Testyourselfie.

Een vaak vermelde soft skill waar de sector in dit convenant (zie actie 9) extra aandacht wil aan geven is **'learnability'**. Deze skill wordt als volgt gedefinieerd : 'the desire and ability to quickly grow and adapt one's skill set to remain employable throughout their working life.' In deze constant veranderende technologische wereld, zullen diegene die op zoek gaan naar leeropportunities, betere garanties hebben voor een geslaagde loopbaan. Dit blijkt uit de white paper 'Skills Revolution'⁴ die ManpowerGroup voorstelde op het Wereld Economisch Forum (WEF2017) in het Zwitserse Davos. Naast IQ en EQ, schuift de groep ook de term Learnability Quotient⁵ naar voren als belangrijke skill om klaar te zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt.

De huidige coronacrisis versnelt en benadrukt nog meer het belang van constant bijleren in voortdurend veranderende omstandigheden. De sector zal daarom ook ten volle inzetten op de verdere promotie en uitbreiding van Testyourselfie met de skill 'leerbereidheid'.

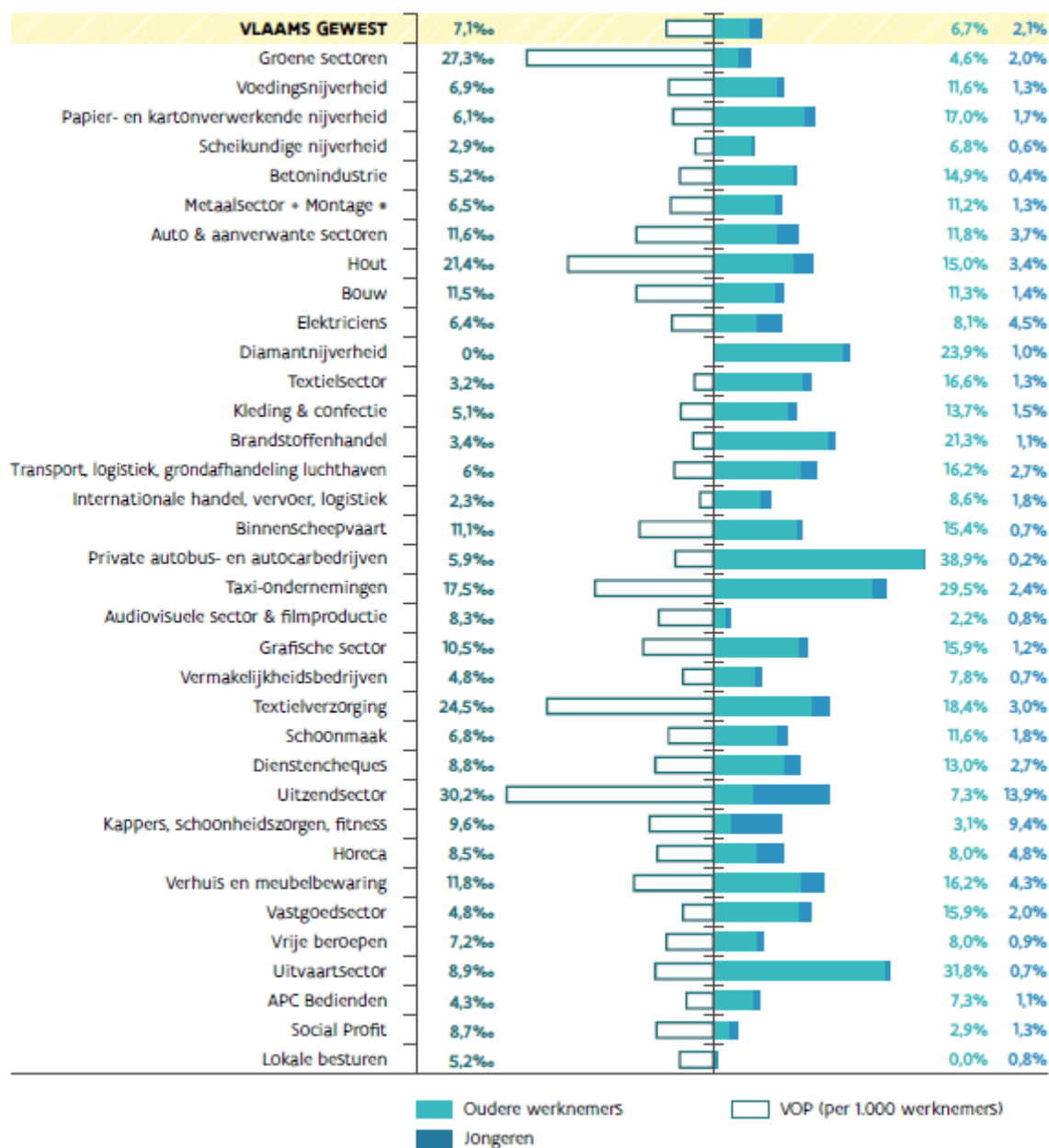
⁴ <http://www.manpowergroup.be/nl/2017/01/18/de-sleutel-tot-succes-in-de-skills-revolution-de-leercapaciteit/>

⁵ <http://www.manpowergroup.com/workforce-insights/expertise/learnability-quotient>

Aanwezigheid van kansengroepen in de uitzendkrachtenpopulatie

Doelgroepverminderingen

Figuur 18: Aandeel werknemers met een Vlaamse doelgroepvermindering of een VOP



Noot: *Het Paritair Subcomité van de Montagesector & Kraanverhuur was niet beschikbaar in de brondata, dus werden zij samengevoegd met de metaalsector.

Bron: Departement WSE, 2019

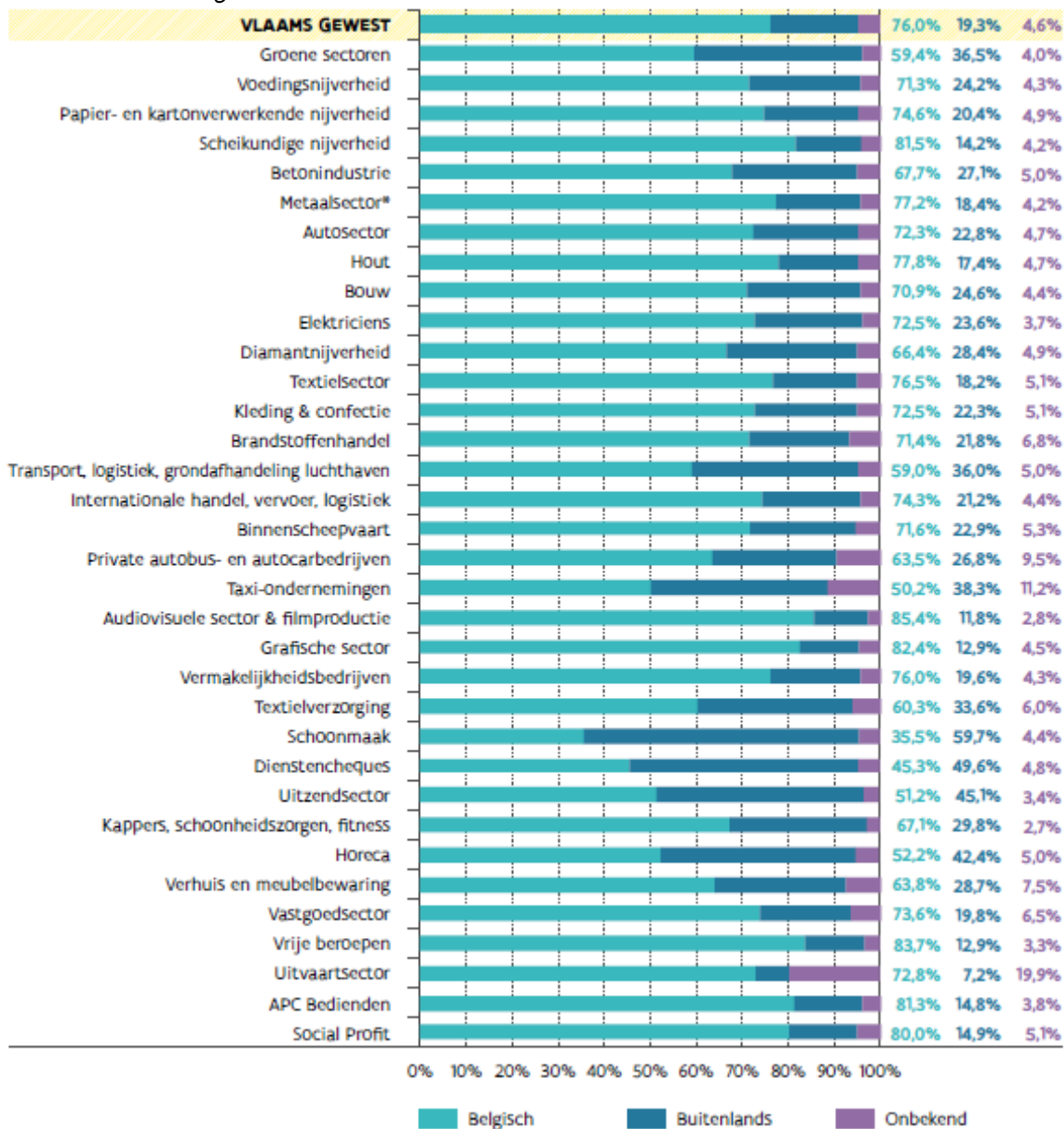
Jongeren en personen met een handicap

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

Daarom zet de sector ook via het addendum non-discriminatie en diversiteit in op tal van acties voor specifieke doelgroepen.

Personen met een buitenlandse herkomst

Figuur 19: Tewerkstelling naar herkomst (%) in het Vlaams Gewest, 4^{de} kwartaal 2018



Bron: KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

Het Departement WSE publiceerde statistieken (zie Figuur 2 hierboven) over het aandeel loontrekkenden met een buitenlandse herkomst in de totale loontrekkende bevolking. Terwijl het

gemiddelde voor Vlaanderen slechts 19,3% bedraagt, is dit aandeel in de uitzendsector veel hoger: 45,1%.

Uitzendarbeid betekent dus voor tal van personen met buitenlandse herkomst een opstap naar de arbeidsmarkt. In het addendum zijn dan ook heel wat acties voorzien om deze personen te begeleiden, coachen en klaar te stomen voor uitzendvacatures.

Het kan ook een stimulans zijn voor andere sectoren om met de uitzendsector samen te werken en zo hun diversiteitsdoelstellingen beter te bereiken. Uitzendarbeid als opstap naar een duurzame tewerkstelling van de sector van de klant-gebruiker.

Uitzendkrachten en leeftijd

Tabel 4: Verdeling uitzendkrachten volgens leeftijd (2019)

	België	Vlaanderen
< 21 jaar	8,1%	8,8%
21-25 jaar	23,6%	23,4%
26-30 jaar	18,6%	17,5%
31-45 jaar	31,0%	30,0%
> 45 jaar	18,7%	20,3%
50 en meer	12,8%	14,4%
55 en meer	7,0%	8,2%
60 en meer	3,1%	3,9%
66 en meer	1,1%	1,4%

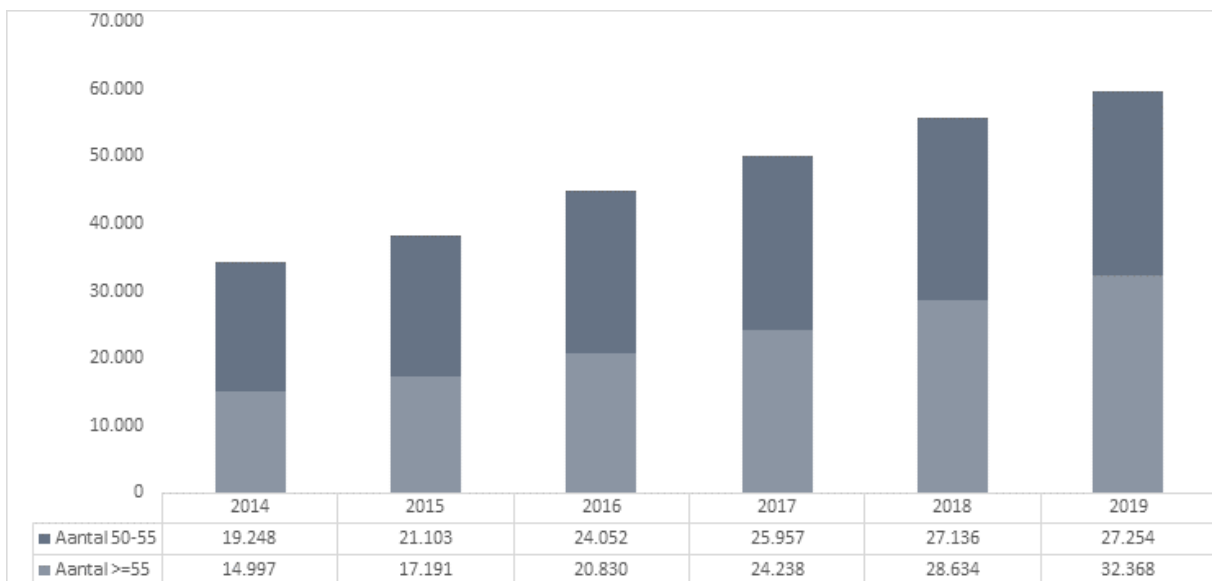
Bron: Federgon

Jongeren zijn nog steeds oververtegenwoordigd bij de uitzendkrachten, maar toch merken we een positieve evolutie van het aandeel **55+ers** dat als uitzendkracht aan de slag gaat. 20,3% van de uitzendkrachten in Vlaanderen is ouder dan 45j. Van alle 45-plussers die als uitzendkracht werken, is 8,2% ouder dan 55 jaar.

Het aantal **oudere uitzendkrachten** neemt toe, zo blijkt uit onderstaande cijfers⁶. In 2016 werkten in België 59.622 50+ers als uitzendkracht, dit is 12,8% van het totaal aantal uitzendkrachten. Op Vlaams niveau is dit aandeel nog groter: **14,4%** van de uitzendkrachten is ouder dan 50 jaar.

⁶ Jaarverslag Federgon 2019, cijfers België

Figuur 20: Evolutie aandeel 50+ers



Bron: Federgon

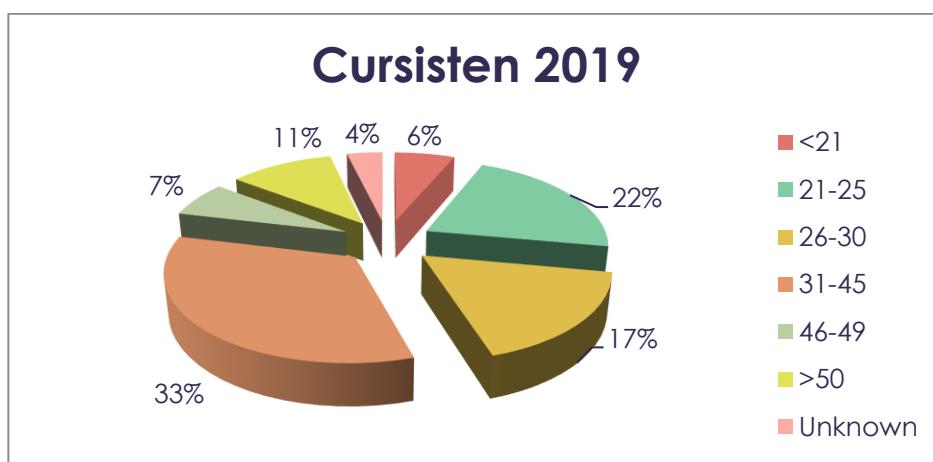
De demografische evolutie in Vlaanderen (vergrijzing) heeft uiteraard ook een effect op de grotere aanwezigheid van ouderen onder de uitzendkrachten. De sector stelt vast dat zowel het aantal als het aandeel 50+ uitzendkrachten toeneemt en wil daarom ook acties ondernemen die de tewerkstelling van deze doelgroep stimuleren.

De sector wil vanuit een sectorale dialoog komen tot concrete acties in 2022 via het addendum om deze doelgroep nog meer en beter te ondersteunen in hun zoektocht naar een job.

Jongeren:

Jongeren blijven uiteraard een zeer belangrijke doelgroep voor de uitzendsector in Vlaanderen. Maar liefst **34,7%** van de uitzendkrachten in Vlaanderen zijn jonger dan 26 jaar. Ook voor de doelgroep van jongeren zijn tal van acties voorzien in dit addendum.

Figuur 21: Leeftijd cursisten van Travi 2019



Bron: Travi

Ook bij de cursisten van Travi merken we een groot aandeel 50+ers, dat in 2021 wellicht opnieuw zal stijgen gezien we een grote vraag verwachten naar opleidingen vakbekwaamheid voor vrachtwagenchauffeurs, waar we deze doelgroep frequent in terugvinden. Jongeren (-26 j.) maken 28% uit van onze cursistenpopulatie, een stijging tegenover het verleden. De stijging is te wijten aan de opleidingsincentives van het Welqome-project voor jongeren (FOD WASO).

Mobiliteitsarmoede

Tabel 5: overzicht mobiliteitsprojecten uitzendsector 2019

Mobiliteitsproject	#uzka in 2019	#uniek vervoerde personen in 2019	Totaal aantal ritten in 2019
De Havenbus			
Brugge-Zeebrugge		?	
Oostende - Zeebrugge	?	?	?
Max Mobiel	51	4243	147.576
Pendelbus haven Antwerpen	31	1521	
Totaal	82	5764	

In het verleden heeft de sector een beknopte bevraging georganiseerd bij Gentse uitzendkantoren over dit thema. Hieruit bleek dat 40% van de potentiële uitzendkrachten die zich aanmelden bij de kantoren geen adequaat vervoersmiddel hadden om te werken in de industriezones in het havengebied. Kandidaten hebben geen wagen of rijbewijs, de fiets is geen veilig alternatief in havenzones waar veel vrachtwagens rijden, het openbaar vervoer biedt geen oplossing, zeker niet voor ploegenwerk. Zo is het idee ontstaan, onder impuls van de uitzendsector, om samen met de Stad Gent een eerste kleinschalig uitzendbusproject op te starten in 2004. Intussen is dit project toonaangevend geworden voor andere grote havenzones en is hier een hele structuur voor opgericht in de Gentse regio: Max Mobiel.

In de loop van de jaren zijn er verschillende nieuwe projecten ontstaan, naar het voorbeeld van hoe we indertijd in Gent zijn opgestart: de haven van Zeebrugge en Antwerpen. Deze projecten zijn belangrijk, omdat ze voor duizenden werkzoekenden noodzakelijk zijn om in te gaan op een uitzendvacature. Dat blijkt ook uit Tabel 2 hierboven. In 2019 werkten ten minste 82 uitzendkantoren mee aan de projecten, goed voor de tewerkstelling van 5.764 individuele

uitzendkrachten. Dit is een onderschatting van het reële aantal, aangezien we geen data ontvingen van het project in Zeebrugge.

Het hoeft dus geen betoog dat deze projecten in de loop van de jaren aan belang hebben toegenomen en voor duizenden mensen een concrete oplossing betekenen in hun zoektocht naar een job. De sector zal deze initiatieven ook via het addendum blijven ondersteunen en uitbouwen waar mogelijk.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

- De sector heeft de vinger aan de pols van de arbeidsmarkt en houdt voeling met huidige en toekomstige noden.
- De sector is lokaal sterk verankerd met een uitgebreid kantorennetwerk over heel Vlaanderen.
- De snelheid en wendbaarheid van de sector is een troef, zeker in coronatijden.
- De sector zorgt voor (her-) inschakeling van werkzoekenden of werknemers, en biedt flexibiliteit op de arbeidsmarkt.
- De sector denkt toekomstgericht mee met nieuwe wetgeving en ontwikkelingen (vb: vluchtelingen, e-contracten, digitalisering, ...).
- De sector geeft kansen aan doelgroepen die het beleid beoogt (jongeren, ouderen, personen met handicap).
- De sector wordt door bedrijven echt als instroomkanaal gebruikt. Rekrutering als belangrijkste motief voor het gebruik van uitzendarbeid.
- De uitzendsector zorgt voor intersectorale mobiliteit en transities op de arbeidsmarkt. Competentiegericht matchen over sectoren / bedrijven heen.
- Tijdelijke tewerkstelling biedt kansen om zelf de loopbaan in te vullen op momenten dat men het zelf wil (vb: werkstudenten, bijverdieners, gepensioneerden, ...)

- **Zwaktes**

- Door de snelheid waarmee er moet gewerkt worden of vacatures ingevuld worden, kunnen sommige kandidaten uit de boot vallen. De koppeling tussen het korte-termijn handelen, waardoor het lange-termijn denken niet altijd evident is.
- De eindgebruiker heeft eindbeslissing in handen, een uitzendkantoor is slechts tussenpersoon. Ook de kandidaat is niet altijd even stipt en kan afhaken.
- De economische situatie bepaalt sterk de vraag naar uitzendarbeid. De uitzendactiviteit is dus zeer conjunctuurgevoelig. Er zijn meer uitgesproken pieken en dalen. Duidelijk voelbaar in tijden van corona.
- Veel opleidingen worden aangeboden aan kandidaten die nog niet onder uitzendcontract staan.
- White collar profielen worden momenteel minder bereikt in de opleidingen van het sectorfonds.
- Kandidaat kan je niet echt 'binden' aan een uitzendkantoor, waardoor (langdurige) opleidingen niet vanzelfsprekend zijn.

- Door de intersectorale werking van uitzendarbeid botsen we vaak op de beschotten tussen de sectoren, waardoor opleiding minder toegankelijk is.
- Met de verdere digitalisering (zowel van de klant-gebruikers als van de uitzendkantoren zelf), zijn extra inspanningen nodig om iedereen te blijven bereiken.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

De belangrijkste uitdaging voor de uitzendsector blijft een kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op een nog steeds krappe arbeidsmarkt.

Aanbod:

In Vlaanderen blijft de onmiddellijk inzetbare arbeidsreserve structureel krap. Sinds de coronacrisis is het aantal NWWZ (niet-werkende werkzoekenden) licht gestegen, maar de verwachting is wel dat dit aantal de komende kwartalen aanzienlijk zal toenemen. De gemiddelde werkloosheidsgraad is relatief laag, knelpuntvacatures blijven jaar na jaar bestaan. Werkzoekenden beschikken niet altijd over de juiste kwalificaties. Ze ondervinden vaak ook andere drempels: ze beschikken niet altijd over een vervoermiddel en zijn dus niet mobiel. Sommige werkzoekenden zijn niet voldoende het Nederlands of een andere Europese contacttaal machtig. Om drempels voor werkzoekenden naar een uitzendjob weg te werken, wil de sector zich verder engageren om te blijven werken aan instroom en mobiliteitsacties via het addendum. Naast werkzoekenden, is er ook een groot potentieel bij werknemers die gedurende een langere periode in tijdelijke werkloosheid vertoeven of mensen die door de coronacrisis definitief hun job verloren zijn. Er dient onderzocht te worden hoe we deze transitie en de intersectorale jobmobiliteit als sector kunnen ondersteunen. Ook de nog moeilijker te bereiken inactieven (zie addendum non-discriminatie en inclusie: actie 12) zijn een bron van talent. Verschillende acties dienen ook voor deze doelgroep genomen te worden.

Vraag:

De gemiddelde scholingsgraad van uitzendkrachten neemt toe, zoals hierboven reeds vermeld. Daarnaast ligt ook het gevraagde competentieniveau hoger dan voorheen: de verwachtingen van klantgebruikers naar de aanwezige competenties bij uitzendkrachten blijven hoog. Er is steeds minder vraag naar laaggeschoolde handenarbeid. De trend naar hoger geschoolde jobs zal zich op alle niveaus doorzetten en vele manuele en routine jobs zullen minder voorkomen. Hoewel het aandeel laaggeschoolden in Vlaanderen lager is dan de andere regio's in België, blijft de tewerkstelling van deze doelgroep toch een grote uitdaging. Competentieversterking en inzetten op lifelong learning is noodzakelijk om de werkzaamheidsgraad bij deze doelgroep te verhogen. Ook de leerbereidheid is bij deze doelgroep lager, wat een extra uitdaging vormt.

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

- **Lange termijn**

Door de beschotten tussen de sectoren, vallen uitzendkrachten vaak tussen de mazen van het net, vb ikv mogelijkheden tot opleiding. Daarom wil de sector op lange termijn naar een betere samenwerking streven met een veel breder gamma van collega sectorfondsen van de klant-gebruikers.

Door de technologische vooruitgang en digitalisering, zullen jobs verdwijnen, maar worden er ook nieuwe gecreëerd. Heel wat werkenden (en werkzoekenden) zullen omscholing of upskilling nodig hebben om voor die nieuwe jobs in aanmerking te komen. Dit geldt uiteraard ook voor uitzendkrachten. Mensen zullen zich dus continu moeten herscholen of 'heruitvinden'. De uitdaging hierin is mensen 'leergoesting' te doen krijgen en ervoor te zorgen dat levenslang leren niet langer als een last, maar eerder als een lust wordt beschouwd zowel door werknemers/werkzoekenden als door de bedrijven én de overheid.

Ook de digitalisering in de uitzendsector gaat steeds verder. Het rekruteringsproces verloopt meer vanop afstand of via digitale tools. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen 'blijft' en dus niet uit de boot valt omwille van deze digitalisering?

De sector wil op korte termijn in dit convenant experimenteren met een aantal projecten die hieraan werken, om hieruit ook lessen te trekken en op lange termijn sector-breed acties te ondernemen die ervoor zorgen dat alle talenten, inclusief specifieke doelgroepen, de weg blijven vinden naar de arbeidsmarkt.

Op lange termijn wil de sector streven naar een veel bredere samenwerking met andere sectorfondsen op het vlak van competentieversterking van uitzendkrachten. Daarnaast wil de sector ook de uitdaging van digitalisering en verdere automatisering aangaan, met speciale aandacht voor het stimuleren van leermotivatie, rekening houdende met specifieke noden van doelgroepen.

 Intersectorale toets	Bredere samenwerking met andere sectorfondsen voor competentieversterking van uitzendkrachten. Op dit moment beperkt deze samenwerking zich tot 6 sectoren (Alimento, Cobot, TFTC, Volta, FVB-Constructiv, Tofam West-Vlaanderen). Ook instroomprojecten zouden gezamenlijk kunnen aangepakt worden. Daarnaast willen we ook werken aan de jobmobiliteit van werknemers die een langere periode in tijdelijke economische werkloosheid zitten naar sectoren die nog steeds volop aanwerven. De sector zal uitzendbedrijven bevragen over hun interesse in upskilling van bestaande uitzendkrachten om ruimte te maken voor nieuwe. Uitzendkrachten die in een instap-job terecht komen, en die over voldoende leerpotentieel beschikken, kunnen dan zowel op persoonlijk vlak als op technisch – job-specifiek vlak versterkt worden en doorgroeien op de werkvloer. Hun plaats kan dan weer ingenomen worden door een nieuwe uitzendkracht. (vb.: voedingsbedrijf: starten als inpakker en doorgroeien tot volwaardig technisch operator). Deze projecten kunnen ook in samenwerking met andere sectorfondsen aangepakt worden.
 Relancetoets	Corona versnelt de digitalisering op de werkvloer, ook in de werking van een uitzendkantoor. We moeten erop toezien dat uitzendkrachten versterkt worden zodat ze 'mee' kunnen in deze verdere digitalisering en vermijden dat we door het digitaler werken in de sector talent missen.

	Lokale verankering Door de sterke lokale verankering (1.500 agentschappen over heel België), is de sector goed geplaatst om een alliantie te slaan met lokale overheden. In deze coronaperiode ontstaat er een toenemende druk op steden (vooral centrumsteden) om acties te ondernemen rond werkgelegenheid. Het lokale niveau zal nood hebben aan partners (met lokale verankering) om de gevolgen van corona aan te pakken. Gemeenten, steden en OCMW's kunnen op de uitzendsector rekenen om de handen in elkaar te slaan en uitdagingen op de lokale arbeidsmarkt aan te pakken. Gezien de verhoogde werkloosheidscijfers, zeker in de centrumsteden, en de op langere termijn mogelijks grotere druk op de OCMW's, wil de sector speciale aandacht geven aan het lokale niveau om samen de werkzaamheidsgraad te verhogen. Dit kan door het sluiten van partnerships gericht op specifieke acties of doelgroepen, zodat we een win-win creëren voor alle partijen. Instroom Bij het organiseren van instroom-momenten / jobdates zal daar waar mogelijk ook de online kaart getrokken worden om de verplaatsing van mensen en bijeenkomsten van grote groepen mensen te vermijden. Uitzendkantoren rekruteren dus via de digitale weg. Werkzoekenden moeten zich online pitchen en moeten hierop voorbereid worden, in overleg met de betrokken partners. Er dient ook aandacht geschonken te worden aan de begeleiding van uitzendconsulenten die via de digitale weg rekruteren. Tijdelijke werklozen Zeker in tijden van corona – waar sommige sectoren hard getroffen zijn en andere nog meer een nood aan extra personeel ervaren – zal de uitzendsector veel mensen in beweging brengen tussen bedrijven en sectoren. Ook voor tijdelijke werklozen is dit het geval. Voorlopig is de mobiliteit van tijdelijke werklozen nog beperkt gebleven, maar de uitzendsector wil deze mensen graag ondersteunen in hun zoektocht naar een (tijdelijk) nieuwe job.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	Om deze uitdagingen aan te gaan, wil de sector partnerschappen sluiten met elke partner op het snijvlak van leren, werken en innoveren, die van belang zijn om de acties uit het convenant uit te voeren. (POM's van de provincies, IDrops, VLAIO, ...).
 Competentie- en loopbaangericht werken	De basis blijft wel dezelfde: welke competenties / talenten hebben kandidaten en hoe kunnen we hen helpen om deze skills optimaal in te zetten of nog te verbeteren, zodat zij nog beter kunnen beantwoorden aan de noden van de arbeidsmarkt.

Visie – prioriteiten

Algemeen

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

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

Hiervoor verwijzen we naar de visie van het addendum 'non discriminatie en inclusie'.

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

De acties in dit sectorconvenant hebben een tweeledig doel:

- Sommige acties streven naar een zo groot mogelijke **impact** en **bereik** (aantal tewerkgestelde kandidaat-uitzendkrachten, aantal vervoerde uitzendkrachten i.k.v. mobiliteitsprojecten, aantal opgeleide (kandidaat)-uitzendkrachten).
- Andere acties bevorderen de **innovatie** in de sector: de sociale partners onderschrijven de vraag om binnen de grenzen van dit convenant acties op te zetten rond innovatie (vb: Testyourselfie, lerend netwerk rond 21st century skills, ...). Voor deze innovatieve acties is niet het algemene bereik de doelstelling, maar wel de goodwill die ze losweken om nieuwe paden in te slaan en inspirerend te werken op lange termijn.

Toch dient rekening gehouden te worden met de conjunctuur. De uitzendsector is zeer conjunctuurgevoelig, wat een impact kan hebben op de realisatie van sommige acties. Uiteraard weegt de huidige coronacrisis op de sector, maar vanuit de 'lessons learned' tijdens deze aparte periode, schuift de sector 2 nieuwe thema's naar voren:

Uitzendarbeid als transitie-instrument

De arbeidsmarkt van vandaag wordt geconfronteerd met heel wat evoluties. Vele banen zullen verdwijnen of minstens drastisch veranderen door o.m. de verregaande digitalisering en automatisering van de werkvloer. Het zal dus zaak zijn om aangepaste trajecten uit te werken om mensen, bedrijven en sectoren hierin te ondersteunen om deze moeilijke uitdagingen aan te gaan.

Zeker ook in tijden van corona – waar sommige sectoren hard getroffen zijn en andere nog meer een nood aan extra personeel ervaren – zal de uitzendsector veel mensen in beweging brengen tussen bedrijven en sectoren.

Uitzendarbeid is een middel dat zich uitstekend leent voor transitie op de arbeidsmarkt:

- Van werkzoekende naar uitzendkracht;
- Van bedrijf naar bedrijf;
- Van een sector die een zware impact heeft ondergaan door de coronacrisis naar een sector waar de behoeften heel groot zijn (beweging tussen krimp- en groeisectoren).

De sector wil graag de hand uitstrekken aan alle partners die hierin willen meewerken om deze transitie vlot te laten verlopen.

Optimaal digitaal

De sector wil digitale tools inzetten waar het kan, zonder hierbij doelgroepen die moeilijker toegang vinden tot deze tools, te vergeten. De sector heeft niet de ambitie om alles digitaal te laten verlopen, maar wil wel efficiëntie verhogen door digitale tools in te zetten waar mogelijk. Het mantra 'Optimaal digitaal' zal worden toegepast op verschillende domeinen:

Onboarding

Ook voor het onthaal van uitzendkrachten kan meer ingezet worden op digitale tools. Opnieuw is het hier belangrijk dat deze tools toegankelijk blijven met de nodige aandacht voor noden van specifieke doelgroepen. Deze digitale tools kunnen complementair zijn aan de bestaande onthaalbrochures, maar zorgen ervoor dat het onthaal nog kwalitatiever en toegankelijker verloopt dan via de klassieke weg, zie actie 8 in het addendum 'non-discriminatie en inclusie'.

Competentieversterking

Het is nu ook het uitgelezen moment om digitaal leren waar mogelijk in te zetten. Dit kan uiteraard via e-learning, maar eveneens via hybride vormen van opleiding, waar een combinatie van digitaal en klassikaal zorgt voor afwisseling, leren op eigen tempo, zonder hierbij begeleiding en coaching uit het oog te verliezen.

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: • Actie: Interactieve infosessies en schoolverlatersdagen • Actie: Samenwerking met CVO's • Actie: Ondersteuning van werkplekleren in hoger Onderwijs • Actie: www.onderwijskiezer.be • Actie: Brochure 'Wat na het Secundair Onderwijs' • Actie: Deelname aan virtuele SID-in editie
2. Levenslang leren en werkbaar werk	Prioriteit 1: • Actie: Samenwerking met andere sectorfondsen op het vlak van opleiding • Actie: Samenwerking met andere sectoren op het vlak van jobmobiliteit • Actie: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten i.s.m. VDAB • Actie: Learn4Job • Actie: Opleidingen gericht op white collars • Actie: Tools rond beroepenkeuze – vertrekken vanuit talenten en interesses • Actie: Upskilling van bestaande uitzendkrachten om ruimte te maken voor nieuwe • Actie: Hybride opleidingen – digitaal leren • Actie: Stimuleren leerbereidheid en leercultuur bij kandidaten, uitzendkrachten en uitzendbedrijven • Actie: Digitale skills van kandidaten en uitzendkrachten stimuleren • Actie: Bedrijfsbezoeken & communicatie om aanbod bekend te maken

	• Actie: Opleiding uitzendconsulenten – vast personeel van sector meestal ism Cevora • Actie: Kwalitatief onthaal van uitzendkrachten
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

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

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

De sector wil daarom werk maken van het informeren van jongeren / leerlingen – studenten over de verwachtingen van de arbeidsmarkt. Jongeren hebben niet altijd een realistisch beeld van de arbeidsmarkt algemeen, of weten niet precies hoe ze het best solliciteren bij een uitzendkantoor. Door in te zetten op informatie en sensibilisering (ook naar arbeidsattitudes), onder meer in overleg met het onderwijs en jeugdorganisaties, zullen jongeren vlotter instromen op de arbeidsmarkt.



Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

De sector wil over de hele periode van het sectorconvenant **30 interactieve infosessies** organiseren voor leerlingen of studenten met aandacht voor soft skills en digitale skills (zie Actie 1).



Betrokken partners

RTC's, scholen, Klascement, Wijs aan het Werk (educatief project voor 3^{de} graad secundair in Gent), OCG (Onderwijs Centrum Gent), uitzendkantoren, ...

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Projectmatige samenwerking met onderwijs stimuleren	
Actie: Interactieve infosessies en schoolverlatersdagen	Omschrijving: 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, ...). Tijdens deze sessies zal ook de

	nodige aandacht gaan naar digitale skills, meer specifiek de digitale tools om te solliciteren. 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 (cf. addendum non-discriminatie en inclusie, Actie 3) en de vernieuwde e-learning www.interiminfo.be (cf. addendum non-discriminatie en inclusie, Actie 4) inzetten. De sector is ervan overtuigd dat deze tools zeer interessant zijn voor de onderwijswereld om soft skills bespreekbaar te maken met hun leerlingen of studenten, en hen concrete tips te geven voor het solliciteren (via een uitzendkantoor). Aangezien uitzendbedrijven aangeven dat hier nood aan is, zal de sector speciale aandacht geven aan realistische verwachtingen op de arbeidsmarkt voor startende jongeren. Daar waar de RTC's een actieve rol blijven spelen in de brug tussen onderwijs-arbeidsmarkt, kunnen deze sessies in samenspraak met hen aangeboden worden. 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. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Intern: sectorconsulenten Extern: RTC's, scholen, Klascement, Wijs aan het Werk (educatief project voor 3^{de} graad secundair in Gent), OCG (Onderwijs Centrum Gent), uitzendkantoren, VDAB, ... Resultaatsverbintenis: De sector wil over de hele periode van het sectorconvenant 30 interactieve infosessies organiseren voor leerlingen of studenten met aandacht voor soft skills, digitale skills en realistische verwachtingen van de arbeidsmarkt.
Actie: Samenwerking met CVO's	Omschrijving: 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. Daarnaast kan de samenwerking zich ook toespitsen op instroom op de arbeidsmarkt via jobdatings in samenspraak met de CVO's. Timing: 2021-2022

	Betrokken partners: Intern: sectorconsulenten. Extern: CVO's, uitzendkantoren.
	Inspanningsverbintenissen: Minstens 4 opleidingen inplannen met CVO's en 2 evenementen in 2021. Ook voor 2022 willen we deze inspanningsverbintenissen aanhouden.
Actie: Ondersteuning van werkplekleren in hoger Onderwijs	Omschrijving: De sector zal de Graduaat opleiding HR Support die aangeboden wordt in VIVES Hogeschool en Howest, blijven ondersteunen waar nodig. De sector zorgt voor input naar het curriculum indien gevraagd, en legt de link naar uitzendbedrijven voor het aanbieden van stageplaatsen voor studenten. Waar mogelijk zal de sector de contacten uitbreiden met andere hogescholen die deze studie aanbieden.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Intern: sectorconsulenten van de betrokken regio's. Extern: VIVES Hogeschool, Howest, andere hogescholen, uitzendkantoren.
	Inspanningsverbintenissen: Ondersteuning Graduaat HR Support.
Actie: www.onderwijskiezer.be	Omschrijving: De sector zal, samen met andere sectorfondsen, input geven voor de website www.onderwijskiezer.be , die bedoeld is voor leerlingen, ouders, leerkrachten of CLB-medewerkers die op zoek zijn naar objectieve en kwaliteitsvolle informatie over studierichtingen, beroepen en sectoren. Zo krijgen leerlingen en studenten duidelijke informatie over uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Departement Onderwijs en Vorming, CLB's, andere sectorfondsen.
	Inspanningsverbintenissen: Input geven voor onderwijskiezer.be .
Actie: Brochure 'Wat na het Secundair Onderwijs'	Omschrijving: De sector zal, samen met andere sectorfondsen, input geven voor deze brochure. Zo zijn afstuderende scholieren uit het secundair onderwijs beter geïnformeerd om een doordachte studie- of beroepskeuze te maken en leren ze meer over de mogelijkheden van de uitzendsector als opstap naar de arbeidsmarkt.
	Timing: 2021-2022

	Betrokken partners: Departement Onderwijs en Vorming, CLB's, andere sectorfondsen.
	Inspanningsverbintenissen: Input geven voor brochure.
Actie: Deelname aan virtuele SID-in editie	Omschrijving: De sector zal, samen met andere sectorfondsen, deelnemen aan de virtuele SID-in editie van 2021. De sector wil hiermee laatstejaarsstudenten informeren over de mogelijkheden van werken via een uitzendkantoor, info geven over solliciteren én ook producten inzetten die specifiek gericht zijn aan jongeren (Testyourselfie, Welqome App, GoodHabitx e-learning login, ...).
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Andere sectorfondsen, onderwijspartners.
	Inspanningsverbintenissen: Deelname aan virtuele SID-in in 2021.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

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

Een vaak vermelde soft skill waar de sector in dit convenant (zie actie 3 in addendum non-discriminatie en inclusie) extra aandacht wil aan geven is **'learnability'**. Deze skill wordt als volgt gedefinieerd: 'the desire and ability to quickly grow and adapt one's skill set to remain employable throughout their working life.' In deze constant veranderende technologische wereld, zullen diegene die op zoek gaan naar leeropportuniteiten, betere garanties hebben voor een geslaagde loopbaan. Dit blijkt uit de white paper 'Skills Revolution'⁷ die ManpowerGroup voorstelde op het Wereld Economisch Forum (WEF2017) in het Zwitserse Davos. Naast IQ en EQ, schuift de groep ook de term Learnability Quotient⁸ naar voren als belangrijke skill om klaar te zijn voor de toekomstige arbeidsmarkt.

⁷ <http://www.manpowergroup.be/nl/2017/01/18/de-sleutel-tot-succes-in-de-skills-revolution-de-leercapaciteit/>

⁸ <http://www.manpowergroup.com/workforce-insights/expertise/learnability-quotient>

De uitzendsector werkt in dit convenant graag verder aan de volgende acties:

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

Omdat de sector steeds weer geconfronteerd wordt met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, wil ze haar verantwoordelijkheid nemen op het vlak van levenslang leren. Ook de verdere digitalisering en automatisering van de werkvloer zal de nood aan levenslang leren voor uitzendkrachten versterken.

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

De sector wil nog meer de focus leggen op het 'kunnen' van kandidaten of werknemers, en minder op de al dan niet behaalde diploma's. Ook de klant-gebruikers (inlenende bedrijven) moeten hiervoor gesensibiliseerd worden. Bovendien spelen de 21st century skills of competenties van de toekomst, hierin een belangrijke rol, denken we maar aan de soft skills en sociale vaardigheden die zo belangrijk zijn op de arbeidsmarkt, maar uiteraard ook de digitale vaardigheden.

- **Het bevorderen van transitie op de arbeidsmarkt**

De uitzendsector wil haar rol als transitie-instrument uitspelen. De arbeidsmarkt van vandaag wordt immers geconfronteerd met heel wat evoluties. Vele banen zullen verdwijnen of minstens drastisch veranderen door o.m. de verregaande digitalisering en automatisering van de werkvloer. Het zal dus zaak zijn om aangepaste trajecten uit te werken om mensen, bedrijven en sectoren hierin te ondersteunen om deze moeilijke uitdagingen aan te gaan.

Zeker ook in tijden van corona – waar sommige sectoren hard getroffen zijn en andere nog meer een nood aan extra personeel ervaren – zal de uitzendsector veel mensen in beweging brengen tussen bedrijven en sectoren.

Uitzendarbeid is een middel dat zich uitstekend leent voor transitie op de arbeidsmarkt:

- Van werkzoekende naar uitzendkracht;
- Van bedrijf naar bedrijf;
- Van een sector die een zware impact heeft ondergaan door de coronacrisis naar een sector waar de behoeften heel groot zijn (beweging tussen krimp- en groeisectoren).



Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

De sector zal over de hele periode van dit convenant **500 cursisten** bereiken in Vlaanderen. De sector streeft naar een tewerkstellingsgraad van **75%**, gemeten 2 maanden na het einde van de opleiding.



Betrokken partners:

Private opleidingsorganisaties, CVO's, uitzendbedrijven, VDAB,

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Competentiebeleid van de sector verder ondersteunen – leven lang leren van kandidaten en uitzendkrachten promoten	
Actie: Samenwerking met andere sectorfondsen op het vlak van opleiding	Omschrijving: De sector zet de samenwerking met 5 andere sectorfondsen ⁹ 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. De sector is bereid om deze samenwerking op het vlak van opleiding uit te breiden naar andere sectoren.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Sectorfondsen, uitzendkantoren, klant-gebruikers.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal de resultaten van deze samenwerking jaarlijks rapporteren. De sector wil de samenwerking met andere sectorfondsen uitbreiden, niet enkel op het vlak van opleiding van uitzendkrachten, maar ook voor nieuwe vormen van samenwerking.
Actie: Samenwerking met andere sectoren op het vlak van jobmobiliteit	Omschrijving: Uitzendarbeid als transitie-instrument. De sector wil graag de hand uitstrekken aan alle partners die willen meewerken om transities van sectoren die het moeilijk hebben naar sectoren die aanwerven vlot te laten verlopen. De rol van de uitzendsector kan als volgt gezien worden: - Zoeken naar nieuwe jobmogelijkheden voor mensen in tijdelijke economische werkloosheid of mensen die permanent werkloos werden door de coronacrisis. - Bekijken welke omscholingstrajecten nodig zijn voor deze doelgroep en deze ook op korte termijn aanbieden. - In overleg met VDAB als regisseur deze opleidingen laten erkennen en financieren. De sector is bereid om deze samenwerking op te starten met verschillende sectoren. Zo denken we ook aan het Aviato-project Turnaround waar honderden mensen in TEW verklaard hebben bereid te zijn om tijdelijk via uitzendarbeid elders aan de slag te gaan. Travi zal de link leggen met geïnteresseerde uitzendkantoren en kan meehelpen in de zoektocht naar geschikte opleidingen.

⁹ De sector werkt momenteel samen met de volgende sectorfondsen voor opleiding van uitzendkrachten: Alimento, Cobot, TFTC, Volta, IFPM Wallonie/Bruxelles, zie ook: <https://travi.be/nl/informatiepunt/opleiding-van-uitzendkrachten-via-sectoren-1?nb=571&cHash=0eed200b298a9e16bb49d0800235957f>

	Daarnaast denken we ook aan een kwalificerend opleidingstraject zorgkundige in samenwerking met VIVO, dit project is als volgt opgenomen in het convenant van VIVO: “Het opzetten van (ver)nieuw(d)e trajecten qua zij-instroom richting knelpuntberoepen, zowel qua partners (bv andere sectoren) als qua doelgroep (bv. langdurig afwezigen)”. In het afgelopen jaar waren er, o.a. via de Taskforce 4.0 van de zorgambassadeur, verkenningen met de uitzendsector (Projecten met Randstad en Accent-Jobroad). De bedoeling is deze pistes verder te verkennen om een win-win te creëren tussen de uitzendsector en de social profit. De mogelijke troeven van een samenwerking met de uitzendsector voor de social profit zijn de volgende: - Het rekruteren van een potentieel (uitzendkrachten) waar we normaal amper toegang toe hebben; - De intense, professionele begeleiding van de doelgroep (waar ze in vorige projecten van getuigden); - Het uitzendcontract als een middel om de financiële kloof tussen voltijds studeren en voltijds werken te overbruggen; - het benutten van de netwerken van de uitzendbedrijven op lokaal niveau (zowel doelgroep als werkgevers). De zorgsector heeft op vandaag een dringende nood aan personeel om de noodzakelijke zorgen te kunnen blijven bieden. Tegelijkertijd zijn er in verschillende sectoren zoals de event- en de horecasector momenteel veel tijdelijk werklozen. Om die match te maken tussen de nood en de helpende handen werd op vraag van Vlaams minister van Werk Hilde Crevits een nieuw platform opgericht: www.helpindezorg.be. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: VDAB, Federgon, Verso en Zorgnet-Icuro, VIVO, Aviato.
Actie: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten i.s.m. VDAB	Omschrijving: De sectorconsulenten zullen op lokaal niveau de opleidingsbehoeften van uitzendkantoren voor werkzoekenden of tijdelijke werklozen in kaart brengen. Om een antwoord te bieden op deze opleidingsvragen zal de sector VDAB vragen om samen opleidingstrajecten uit te bouwen op vraag van lokale uitzendkantoren. Deze opleidingen kunnen op de kalender van de Travi site gepubliceerd worden. Naast collectieve projecten met Travi kunnen uitzendbedrijven ook bilaterale afspraken maken rond opleiding en instroomprojecten met de VDAB. De sector overlegt regelmatig met VDAB om deze bilaterale projecten ook te evalueren. In samenwerking met VDAB zet de sector maximaal in op een flexibel, modulair competentieaanbod <u>op maat</u> van de <u>individuele</u> (kandidaat)-uitzendkracht, <u>flexibel in tijd</u>, aangepast aan zijn of haar <u>leertraject</u> en traject naar werk en tijdens het werk, en rekening houdend met zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt.

	De beoogde doelgroep bestaat enerzijds uit: - Kandidaat-uitzendkrachten, die mits het verwerven van een aantal ontbrekende competenties, en in samenspraak met het betrokken uitzendkantoor, kansen verwerven om aan het werk te gaan in concrete vacatures; - Uitzendkrachten, aan het werk of regelmatig via uitzendarbeid aan de slag, die in periodes van inactiviteit modulaire opleidingen op maat kunnen volgen, om op die manier door te groeien naar functies (al dan niet in hetzelfde bedrijf) met meer kans op duurzame tewerkstelling; - Tijdelijk werklozen; - Inactieven. Het aanbod <u>op maat van het individu</u> bestaat uit het verwerven van <u>competenties</u>, is opgebouwd uit <u>korte modules</u> (halve dag, dag, enkele dagen) en kan flexibel worden aangepast aan het werkschema van de uitzendkracht. De sector kan hiervoor een beroep doen op het gratis opleidingsaanbod van VDAB in de verschillende opleidingscentra, de competentieworkshops en het online leren. Door het inzetten én combineren van deze diverse leervormen (methodemix) beperkt het aanbod zich niet alleen tot de tijdsperiode voor de tewerkstelling of in periodes van inactiviteit, maar kan het individu ook gebruik maken van het aanbod tijdens de tewerkstelling (levenslang leren). De sector wil graag in overleg met VDAB de deelsite https://www.vdab.be/uitzendsector updaten, zodat het ruime netwerk van uitzendconsulenten en -kantoren de juiste informatie kan terugvinden. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: VDAB. Inspanningsverbintenissen: De sector zal de resultaten van deze actie rapporteren en mee opnemen in de resultaatsindicator voor dit thema.
Actie: Learn4Job	Omschrijving: Een opleidingsvraag voor kandidaat-uitzendkrachten komt in aanmerking voor de maatregel Learn4Job (financiering opleiding gegeven door een privé-partner) als de publieke opleidingspartner van de regio: • Niet snel genoeg een opleiding kan opstarten; • Onvoldoende of geen infrastructuur (gebouwen of materiaal) ter beschikking heeft; • Geen bekwame trainer in de gevraagde materie voor handen heeft. De opleiding moet door een externe opleidingsorganisatie gegeven worden. Uitzendbedrijven bewijzen hun kost met een factuur én een aanwezigheidsattest en moeten ook de

	opleidingsinhoud en profielkenmerken van de kandidaat-uitzendkracht bekendmaken. De cursisten zijn kandidaat-uitzendkrachten: dit kunnen werkzoekenden zijn die opgeleid worden voor de aanvang van tewerkstelling als uitzendkracht of uitzendkrachten die tijdelijk inactief zijn (tussen 2 uitzendopdrachten in). Ook uitzendkrachten in tijdelijke economische werkloosheid komen aan bod. De uitzendkantoren verbinden zich ertoe om het tewerkstellingsresultaat van de betrokken cursisten (2 maanden na einde opleiding) door te geven aan Travi. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen individuele dossiers (eigen opleidingsportefeuille voor individuele uitzendbedrijven) en collectieve dossiers (opleidingen ingepland door Travi open voor alle uitzendbedrijven). Meer info op: https://travi.be/nl/informatiepunt/opleidingsbudget-learn4job. Ook bij het Learn4Job collectief aanbod zal de sector bekijken welke opleidingen modulair kunnen gemaakt worden. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan vakbekwaamheid voor chauffeurs. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Private opleidingsorganisaties, CVO's, uitzendbedrijven. Inspanningsverbintenissen: De sector zal de resultaten van deze actie rapporteren en het collectief Learn4Job aanbod mee opnemen in de resultaatsindicator voor dit thema.
Actie: Opleidingen gericht op white collars	Omschrijving: De sector wil het opleidingsaanbod verder uitbreiden met opleidingen gericht op white collars (bediendenprofielen). Hierbij denken we onder meer aan: - Taalopleidingen; - Logistiek bediende (lucht-)haven; - Douane-declarant; - Commerciële vaardigheden voor vertegenwoordigers of accountmanagers; - De sector wil graag het overleg opstarten met Cevora om uitzendkrachten in PC 200 toegang te geven tot hun opleidingen. Travi ondersteunt Liberform bij het ESF-dossier Scope 2020 rond competentieprognoses voor enkele functies in hun sector. Travi zal Liberform in contact brengen met gespecialiseerde uitzendkantoren voor de profielen die zij bevragen. Indien zij dit opportuun achten, kunnen zij deelnemen aan een diepte-interview of eventueel een lerend netwerk in 2022. Timing: 2021-2022

	Betrokken partners: Private opleidingsorganisaties, VDAB, uitzendbedrijven, andere sectorfondsen (Cevora, Liberform, ...).
Actie: Tools rond beroepenkeuze – vertrekken vanuit talenten en interesses	Omschrijving: De sector maakt een overzicht van bestaande tools rond beroepenkeuze, die vertrekken vanuit talenten en interesses. Zo kunnen uitzendkantoren kandidaten helpen in de richting van een job die ze normaal gezien niet ambiëren. Deze tools kunnen uitzendconsulenten versterken in het motiveren om kandidaten van krimp- naar groeisectoren te laten overstappen. Eens we zicht hebben op valabele tools, zal Travi uitzendbedrijven hierover informeren via een webinar en de site. In dit kader wil de sector graag ook meer vernemen over de werking van de House of Skills, een project uit Nederland, waar gewerkt wordt rond intersectorale mobiliteit. Timing: 2021: overzicht opmaken tools 2022: promotie van tools – bezoek aan House of Skills Betrokken partners: Uitzendbedrijven, House of Skills.
Actie: Upskilling van bestaande uitzendkrachten om ruimte te maken voor nieuwe	Omschrijving: De sector zal uitzendbedrijven bevragen over hun interesse in upskilling van bestaande uitzendkrachten om ruimte te maken voor nieuwe. Uitzendkrachten die in een instap-job terecht komen, en die over voldoende leerpotentieel beschikken, kunnen dan zowel op persoonlijk vlak als op technisch – job-specifiek vlak versterkt worden en doorgroeien op de werkvloer. Hun plaats kan dan weer ingenomen worden door een nieuwe uitzendkracht. (vb.: voedingsbedrijf: starten als inpakker en doorgroeien tot volwaardig technisch operator). Deze projecten kunnen ook in samenwerking met andere sectorfondsen aangepakt worden. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Uitzendkantoren, opleidingspartners, VDAB, andere sectorfondsen. Inspanningsverbintenissen: Bij interesse zal de sector hiermee experimenteren in een aantal pilootprojecten. Ook de opleidingen voor uitzendconsulenten heeft een link met upskilling van uitzendkrachten.
Actie: Hybride opleidingen – digitaal leren	Omschrijving: De sector wil meer inzetten op digitaal leren of hybride vormen van leren. Met de coronacrisis in het achterhoofd, versnelt de nood aan online vormen van leren. Travi zal in overleg met de opleidingspartners bepalen of onderdelen van traditionele opleidingen digitaal kunnen

	verlopen. Als voorbeeld nemen we de opleiding heftruckbestuurder: de theorie kan online aangeboden worden, de praktijk moet uiteraard in een opleidingscentrum plaatsvinden. Zo kom je tot hybride vormen van opleiding. De sector wil het ruime aanbod van online leren van VDAB promoten via een Webinar. In het kader van het Welcome-project voor jongeren, voorziet Travi ook de promotie van GoodHabitZ, een online leerplatform met heel wat interessante generieke opleidingen. (www.goodhabitZ.com). Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Opleidingspartners, VDAB, GoodHabitZ. Inspanningsverbintenissen: De sector streeft naar een stijging van 10% van het aantal cursisten in online / hybride opleidingen t.o.v. vorige convenantperiode.
Actie: Stimuleren leerbereidheid en leercultuur bij kandidaten, uitzendkrachten en uitzendbedrijven	Omschrijving: De sector zet in op nieuwe tools om leren aangenamer te maken voor kandidaten of uitzendkrachten. De sector voegde recent een nieuwe soft skill toe aan de Testyourselfie tool (www.testyourselfie.eu): leerbereidheid. Hiermee wil de sector kandidaten en uitzendkrachten sensibiliseren rond het belang van levenslang leren in een steeds sneller veranderende maatschappij. Aan de hand van 3 reeksen van 6 situaties kunnen ze deze soft skill bij zichzelf testen. De sector zal de vernieuwde Testyourselfie promoten in het ruime netwerk van arbeidsmarktpartners De sector onderzoekt of een nieuw soort 'opleidingscontract' in het leven kan geroepen worden om kandidaten te stimuleren een langer durende opleiding te volgen. Dit opleidingscontract is een tussenvorm tussen werken en leren, waarmee cursisten een vorm van inkomen kunnen ontvangen tijdens het volgen van een langer durende opleiding. Dit opleidingscontract is nog niet in voege, en moet verder onder sociale partners besproken worden. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Externe opleidingsverstrekken, sociale partners uitzendsector, aanbieders van online tools.
Actie: Digitale en 21st century skills van kandidaten en uitzendkrachten stimuleren	Omschrijving: In het addendum non-discriminatie en inclusie neemt de sector een actie op om kandidaten voor te bereiden op het slim inzetten van digitale kanalen en social media om te solliciteren.

	Daarnaast wil de sector ook kandidaten en uitzendkrachten motiveren en handvaten aanreiken om klaar te zijn voor de steeds toenemende digitalisering. Zo willen we experimenteren in samenwerking met de Stad Gent met de volgende acties: - Digi-smaakmaker: een fysieke en interactieve beursstand en/of digitaal platform (nog te bepalen) om (kandidaat)-uitzendkrachten te laten ontdekken wat de verschillende toepassingsgebieden en voordelen zijn van digitalisering om zo openheid en motivatie te creëren bij de deelnemers om hier zelf ook in de eigen context mee aan de slag te gaan; - Workshop digitaal zelfvertrouwen: (kandidaat)-uitzendkrachten versterken in hun digitale skills door laagdrempelige en aan de doelgroep aangepaste workshops (is zowel online als fysiek mogelijk – nog te bepalen). Bijzondere aandacht zal worden geschonken aan digitale skills die nodig zijn tijdens het sollicitatieproces enerzijds en op de werkvloer anderzijds; - Een lerend netwerk van uitzendbedrijven rond de uitdagingen van digitalisering in de sector, met ook aandacht voor andere 21^{ste} -eeuwse vaardigheden. Op die manier willen we in kaart brengen wat de concrete opleidingsnoden zijn van kandidaten en uitzendkrachten. Timing: 2021-2022 Betrokken partners: Stad Gent, IDrops, andere partners met expertise in ontwikkelen van digitale skills en/of het animeren van een lerend netwerk. Inspanningsverbintenissen: - 1 lerend netwerk met 4 bijeenkomsten; - 4 Digismaakmakerbeurzen over 2 jaar; - Workshops afhankelijk van de nood na digismaakmakerbeurzen.
Actie: Bedrijfsbezoeken & communicatie om aanbod bekend te maken	Omschrijving: Voor de bekendmaking van het aanbod zet Travi in op verschillende kanalen: - Bedrijfsbezoeken aan uitzendkantoren, die uiteraard ook digitaal kunnen verlopen; - Site www.travi.be (vernieuwd in 2020) biedt een duidelijk overzicht op het aanbod; - Social media (Twitter, LinkedIn, Facebook, Instagram); - E-nieuwsbrief; - Webinars; - Jaarlijkse infografiek; - Video-testimonials van uitzendkrachten die een opleiding volgden en het effect op hun loopbaan (zowel soft skills als langer durende jobspecifieke opleidingen); - Overzichtelijk en vernieuwd schema rond financiële ondersteuning van opleidingen in de sector.

	De sector stelt geen streefcijfers van het aantal bedrijfsbezoeken per jaar voorop, niet het aantal bezoeken, maar wel de resultaten ervan (tewerkstelling en opleiding) zijn belangrijk.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Uitzendbedrijven, andere stakeholders van Travi.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal een overzicht geven van het aantal bedrijfsbezoeken, het aantal bezoekers van de site, de resultaten op social media, het aantal gepubliceerde e-nieuwsbrieven, het aantal Webinars met aantal deelnemers, de video-testimonials en het vernieuwde schema.
Actie: Opleiding uitzendconsulenten – vast personeel van sector meestal i.s.m. Cevora	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: - 10 minuten om te overtuigen (omzetten naar een online versie); - Hands on sessies (proeven van technische beroepen); - Jobcarving en jobcrafting; - Rekruteren vanop afstand (belangrijk in coronatijden); - Commercieel gesprek vanop afstand; - De uitzendconsulent als carrièrecoach; - ... De sector onderzoekt of een samenwerking met Cevora opportuun is voor opleidingsthema's rond werkbaar werk: - Telewerken; - Work-life balance; - Leidinggeven vanop afstand; - Gezondheid en fitheid naast en op de werkplek. Tot slot denkt de sector ook nog aan workshops rond MVO-thema's, cf. addendum non-discriminatie en inclusie, actie 14.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Cevora, externe opleidingsbedrijven, uitzendbedrijven.
	Omschrijving: Travi wil graag ondersteuning bieden bij 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:
Actie: Kwalitatief onthaal van uitzendkrachten	

	• Welqome app De Welqome app (onboarding van jonge uitzendkrachten via dagelijkse notificatie op de smartphone), zie: https://www.welqome.be/nl/tools/welqome-app. • Job- & taalcoaching Travi zal in de Gentse regio onderzoeken of job-en taalcoaching voor uitzendkrachten in korter lopende contracten een meerwaarde kan zijn. Zo kunnen we nagaan of dit instrument zou zorgen voor een duurzame tewerkstelling van de doelgroep en of er op het terrein hier voldoende draagvlak voor bestaat. • Coaching voor mentoren Welqome Het belang van een goed uitgewerkt onthaal voor jonge starters in een bedrijf kan niet overschat worden. Travi wil de werkvloer van de bedrijven (klant-gebruikers) die meewerken aan Welqome beter voorbereiden op de aanwerving van jongeren. Daarom willen we in het kader van de Welqome days ook workshops aan peters/meters of mentoren aanbieden. We voorzien een workshop van 2u omtrent 'jongeren op de werkvloer' en ook een terugkomsessie van 2u binnen hetzelfde bedrijf. Ook deze workshops zijn op maat van het bedrijf en hun behoeftes. Op voorhand gaat de organisatie die de workshop aanbiedt, afstemmen omtrent vragen en knelpunten die er eventueel zijn (1 u.). Het is belangrijk om met deze workshops te werken rond vooroordelen, communicatie en feedback. Op die manier hopen we het onthaal en de eerste werkdagen binnen de deelnemende bedrijven nog te verbeteren en de uitval van jongeren die aan de slag gaan te verminderen.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Uitzendkantoren. Klant-gebruikers. Externe partners die job-en taalcoaching of onboarding ondersteunen.
	Inspanningsverbintenissen: Coaching mentoren Welqome: 10 sessies.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Vanuit het gegeven dat uitzendkrachten een grote diversiteit vertonen (leeftijd, afkomst, beperking), wil de sector verder acties ontwikkelen om deze kansengroepen maximale kansen te bieden (acties die zich zowel richten naar informatieverstrekking, instroom en doorstroom). Diversiteit is al sinds jaar en dag een prioritair thema voor de sector, maar zal dat ook blijven in de toekomst. Tal van acties zijn voorzien in dit addendum voor non-discriminatie en inclusie, maar ook in het sectorconvenant zijn specifieke acties rond doelgroepen opgenomen.

De uitzendsector kan voor kansengroepen een opstap naar de arbeidsmarkt betekenen. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die drempels wegwerken voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Specifieke aandacht gaat naar jongeren, personen met een arbeidshandicap, 55+ers, anderstaligen en vluchtelingen, inactieven en (ex-)gedetineerden en justiabellen. Een hele brede scope dus van doelgroepen, die vaak via uitzendarbeid aan de slag gaan.

Een bijkomende problematiek is het niet beschikken over een vervoersmiddel om naar het werk te gaan, zeker in functie van ploegentijden in afgelegen industriezones. Deze problemen stellen zich nog sterker bij de bovenvermelde doelgroepen. Daarom blijft de sector ook de busjesprojecten voluit ondersteunen die de havenzones in Vlaanderen bedienen en dus werk toegankelijk maken voor kansengroepen.

**Resultaatsverbintenis:**

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 Intersectorale toets	<u>Thema 1:</u> Acties 4, 5, 6. <u>Thema 2:</u> Acties 1, 4, 6, 11.
 Relancetoets	Inzetten op het digitale of op transitie van krimp- naar groeisectoren. <u>Thema 1:</u> Acties 1, 6. <u>Thema 2:</u> Acties 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<u>Thema 1:</u> Actie 6. <u>Thema 2:</u> Actie 5, 9, 10.
 Competentie- en loopbaangericht werken	<u>Thema 1:</u> Actie 2, 3. <u>Thema 2:</u> Actie 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13.

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

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

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

Wijzigbaarheid

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

Evaluatie

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

Controle en toezicht

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

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

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van de Uitzendarbeid,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Piet VAN DEN BERGH,
Adviseur arbeidsrecht
Studiedienst ACV

De heer Geoffrey GOBLET,
Voorzitter ABVV Algemene Centrale

De heer Erik DECOO,
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB