

## Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Vastgoed (PC 323)

---

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 Vastgoed,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Karen VAN DE WOESTIJNE, Vertegenwoordiger van FIB en voorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Frans Dirix, Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten en ondervoorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;
- De heer Gert Van Hees, Diensthoofd ACLVB;
- De heer Jean-Pierre Boninsegna, Federaal Secretaris BBTK;

hierna “de sector” genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbindenissen 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 **147.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de sector Vastgoed, Kortrijksesteenweg 1005 te 9000 GENT (ondernemingsnummer: 0479.843.261 - bankrekeningnummer: BE68 2900 5082 9334)** ter financiering van 1,5 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.

### Verbindenissen 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 vastgoed 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 verbindtenissen 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 3,8 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 werkingkosten 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 1,5 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

### ROBOTFOTO VAN EEN SECTOR

De vastgoedsector: een heterocliet geheel.

Uit de bevoegdheidsomschrijving van PC 323 kan afgeleid worden dat de organisaties in de vastgoedsector op basis van activiteit in verschillende categorieën opgedeeld kunnen worden: (1) vennootschappen die (eigen) onroerend vermogen beheren, (2) de commerciële vastgoedbedrijven, (syndici, rentmeesters en vastgoedbemiddelaars), erkend door het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars, (3) de verenigingen van mede-eigenaars; en (4) privé personen die dienstboden tewerkstellen.

De bronnen waar we toegang toe hebben voor de cijfermatige analyse (groepssectorfoto en DmfA) laten niet altijd toe deze vier categorieën te onderscheiden, en daarom wordt de keuze gemaakt de eerste twee te groeperen. Deze keuze laat zich verantwoorden o.a. door het feit dat beide types organisaties hetzelfde werknemerskengetal krijgen in de DmfA en ook nog omdat de profielen van de werknemers die er actief zijn grote overeenkomsten vertonen. Omwille van die opdeling zullen we het in de verdere analyse hebben over drie subsectoren.

### De eerste subsector: de (commerciële) vastgoedbedrijven

Deze commerciële vastgoedbedrijven hebben uiteenlopende vastgoedactiviteiten: bemiddeling, beheer en patrimoniumbeheer (RSZ WG Cat. 113 in de DmfA). Deze organisaties stellen voornamelijk hoger opgeleide bedienden tewerk en een beperkt aantal arbeiders (onderhouds- en schoonmaakpersoneel). De kernberoepen, zijn de volgende: syndicus, bemiddelaar verkoop – bemiddelaar verhuur, overdrachtbemiddelaar en rentmeester. Uit de denkoefening rond een sectorale functieclassificatie is ondertussen gebleken dat er nog een aantal andere kernfuncties weerhouden moeten worden (property manager, facility manager), dat in de praktijk voor het beroep bemiddelaar het onderscheid gemaakt moet worden tussen B2B en B2C bemiddeling, en dat verder een aantal transversale functies regelmatig terugkomen, met een al dan niet uitgesproken sectorale dimensie (administratief bediende, (hulp)boekhouder, rekeningbeheerder, juridisch medewerker ... ).

KERNCIJFERS:                   Aantal vastgoedondernemingen: 1.856 (VL) + 985 (BHG),  
Gemiddeld aantal werknemers per werkgever: 2,5

De activiteit situeert zich in de tertiaire sector, meer bepaald in de zakelijke dienstverlening. De commerciële vastgoedbedrijven stellen, gezien de aard van de activiteit, voornamelijk hoger opgeleide bedienden tewerk. De regel dat de polyvalentie van de medewerkers stijgt naarmate de grootte van de structuur kleiner wordt is ook hier van toepassing. Een aantal directe gevolgen daarvan zijn dat (1) het in veel bedrijven moeilijk is de bestaande functies precies te benoemen, (2) er in veel gevallen geen sprake is van een gestructureerd personeelsbeleid en dat (3) competentieversterking zo goed als altijd remediërend in plaats van strategisch benaderd zal worden.

Deze subsector vertoont de voorbije jaren een constante groei in tewerkstelling (loontrekkenden in Vlaanderen : + 23 % sedert 2014 [*gebaseerd op DmfA-gegevens*]) en ook het aantal studenten en

cursisten in de studierichtingen (zowel hogeschool als ondernemersopleidingen bij SYNTRA) zit in de lift. Al moet bij dit laatste opgemerkt worden dat – vooral wat de hogeschoolstudenten betreft – de instroom in de sector niet proportioneel is met het aantal afstudeerders.

Het bij het aantal erkenningen die door het beroepsinstituut toegekend worden, laat dezelfde trend zich optekenen.

#### De tweede subsector: de vereniging van mede-eigenaars (VME)

De tweede subsector bestaat uit verenigingen van mede-eigenaars (RSZ WG Cat. 112), in de wandelgangen VME's genaamd, die bijna uitsluitend arbeiders tewerkstellen. De arbeidsrelatie bestaat tussen de VME en de werknemer in kwestie. Veelal gaat het hem hierbij om één enkele werknemer, vaak deeltijds, waarvan een deel werkt als huisbewaarder, en een ander deel als onderhouds- of schoonmaakmedewerker. Die VME duidt een vertegenwoordiger aan, de syndicus, die als wettelijke vertegenwoordiger van de VME alle nodige daden van beheer stelt, waaronder het beheer van de arbeidsrelatie(s). Het merendeel van de VME's – maar lang niet allemaal - doet hiervoor een beroep op professionele syndici, waarvan de activiteit onder te brengen is in de eerste subsector. Het valt moeilijk in te schatten hoeveel van deze werknemers precies worden aangestuurd door professionele syndici (vastgoedbeheerders) die opereren vanuit commerciële vastgoedbedrijven, want cijfermateriaal is hiervoor niet beschikbaar. De VME's worden immers als individuele werkgever opgenomen in zowel DmfA als de bronnen die voor de sectorfoto worden gebruikt.

Het benaderen van deze groep werknemers, is gezien de context zo niet onmogelijk, dan wel uiterst moeilijk.

KERNCIJFERS:                   Aantal VME's die personeel tewerkstellen: 1131 (VL) en 759 (BHG)  
Gemiddeld aantal "arbeidsrelaties" per VME: 1,4

In deze subsector van de VME's wordt strikt genomen geen economische activiteit uitgevoerd. Het gaat hem immers enkel om schoonmaak- en onderhoudswerkzaamheden (en in het geval van de huisbewaarders in beperkte mate toezichtactiviteiten) uitgevoerd op eigen kosten en voor eigen rekening. De loonlast wordt gedragen door alle mede-eigenaars samen. Werknemers werken in het algemeen alleen, autonoom en vaak zonder direct toezicht, en in vele gevallen met een kleine tewerkstellingsbreuk. Omdat de VME's als individuele werkgever opgenomen zijn, kan het gebeuren dat één werknemer meerdere werkgevers heeft met telkens een kleine tewerkstellingsbreuk.

Hoewel de werkgever officieel de rechtspersoon 'vereniging van mede-eigenaars' is, zal de syndicus, die door de VME gemandateerd is om alle daden van bestuur te stellen, die persoon zijn die taak van 'werkgever' op zich neemt. De syndici die professioneel actief zijn, zijn ook terug te vinden in de eerste subsector, waardoor we de werknemers van de tweede subsector kunnen aanzien worden als een indirecte tewerkstelling voor de eerste sector. Deze nuance is echter niet uit het beschikbare cijfermateriaal af te leiden.

Waar het in de eerste subsector duidelijk is dat het hem gaat om een sector van hoger opgeleide bedienden, lijkt dit hier minder het geval.

#### De derde subsector: privépersonen die dienstboden tewerkstellen

Een derde subsector wordt gevormd door de dienstboden. Onder dienstbode wordt verstaan iedere werknemer die in het raam van een arbeidsovereenkomst voor dienstboden is tewerkgesteld. Hun werkgevers zijn privépersonen, en de taken van de dienstboden beperken zich tot huishoudelijk werk. Tuinmannen, keukenpersoneel, au pairs, ... hebben immers een ander

statuut en werken niet met een arbeidsovereenkomst van dienstbode. De uitoefening van de taken situeert zich volledig in de privé sfeer van de werkgevers.

KERNCIJFERS: Aantal werkgevers van dienstboden: 378 (VL) en 234 (BHG)  
Gemiddeld aantal werknemers per werkgever: 1,2

Ook in deze derde subsector, die van de privé personen die dienstboden tewerkstellen wordt geen economische activiteit uitgevoerd, toch niet in het kader van de bestaande arbeidsrelatie. Het gaat hem immers enkel om huishoudelijke werkzaamheden uitgevoerd voor eigen rekening van de werkgever. Omdat de werknemers hier privé personen zijn en omdat de inhoud van de taken van de werknemer zich afspelen in de privé sfeer, is proactief werken haast onmogelijk. De individuele werknemers worden wel persoonlijk op de hoogte gehouden van de sectorale initiatieven.

### **DE MENS IN DE VASTGOEDSECTOR: EEN KORTE STATISTISCHE ANALYSE**

#### De werknemer in de commerciële vastgoedbedrijven (eerste subsector)

KERNCIJFERS: aantal werknemers 6.112 (Vlaanderen) en 1663 (BHG)  
Verdeling naar **geslacht, leeftijd** en **tewerkstellingsbreuk** per provincie

%age		%age			
<b>ANTWERPEN</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	31,52	31,98
18-25	3,34	5,47	deeltijds	9,47	27,01
26-45	19,43	29,92			
46-65	16,96	23,78			
65+	0,8	0,26			
<b>BHG</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	35,09	35,7
18-25	3,16	4,48	deeltijds	9,93	19,26
26-45	24,71	27,52			
46-65	15,74	21,02			
65+	1,4	1,93			
<b>LIMBURG</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	31,31	37,14
18-25	3,52	4,18	deeltijds	7,77	23,75
26-45	19,16	36,34			
46-65	15,41	20,7			
65+	0	0,66			
<b>OOST-VLAANDEREN</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	30,44	36,44
18-25	3,25	4,01	deeltijds	9,03	24,07
26-45	20,74	33,84			
46-65	14,72	22,27			
65+	0,95	0,19			
<b>VLAAMS-BRABANT</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	35,12	35,39
18-25	4,4	3,32	deeltijds	7,79	21,68
26-45	22,75	31,11			
46-65	15,19	22,3			
65+	0,35	0,53			
<b>WEST-VLAANDEREN</b>					
	mannen	vrouwen		man	vrouw
< 18	0	0	voltijds	28,85	37,86
18-25	3,68	5,79	deeltijds	6,23	27,04
26-45	16,47	30,62			
46-65	13,54	27,53			
65+	1,35	0,97			

Belangrijk bij het interpreteren van deze cijfers, is het grote aantal zelfstandigen dat in de sector actief is. Zij vallen gezien de gebruikte bronnen per definitie buiten de sectorale tewerkstellingscijfers zoals die hier voorgesteld worden, en dus ook buiten het toepassingsgebied van dit convenant, wat niet mag betekenen dat er met die groep geen rekening gehouden hoeft te worden. Wie als zelfstandige aan de slag is, kan dat enkel met een beroepserkenning toegekend door het Beroepsinstituut (BIV), waardoor ze onderworpen zijn aan een plichtenleer die in een streng gecontroleerde vormingsplicht voorziet, wat van zelfsprekend kansen biedt voor de werknemers in de sector als het op leren en bijscholen aankomt.

De sectorale functieclassificatie, gemaakt op basis van observaties op het terrein, laat ons toe ervan uit te gaan dat de arbeiders in deze subsector voornamelijk als schoonmaker of als (polyvalent) onderhoudsmedewerker (al dan niet technisch) aan de slag zijn.

De bedienden zijn aan de slag als – in stijgende orde van complexiteit - administratief bediende; bediende boekhouding; rekeningbeheerder; vastgoedbediende; bediende rentmeesterschap; boekhouder; facility manager; juridisch adviseur; bediende syndicus; account manager residentieel vastgoed; inkoper; verkoper; account manager bedrijfstvastgoed; commerciële bediende overdracht en property manager.

Waar voor de bedienden voor het overgrote deel van de functies (10 van de 13) een scholingsniveau van minimum VKS-niveau 6 vereist is, kunnen we er van uitgaan dat dit voor de arbeidersprofielen niet het geval is. Voor de arbeidersfuncties die voorkomen in de sector kan in veel gevallen een VKS-niveau 3 volstaan.

De context waar de bedrijven moeten in werken is er één van verregaande digitalisering en digitale transformatie. Medewerkers moeten op korte termijn en heel dikwijls 'hands on' hun eigen digitale geletterdheid verhogen, wat gezien de demografische structuur van de sector soms lastiger is dan in sectoren waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. Digitaliseren betekent ook vaak dat er meer en op een meer interdisciplinaire manier moet samengewerkt kunnen worden. De sanitaire crisis heeft dit nog versneld (bv. digitaal ondertekenen van authentieke aktes, virtuele plaatsbezoeken, ... ). Organisaties die gewend waren enkel op een klassieke manier te werken, en er in niet slagen die omslag te maken lopen zo het risico in een gevaarlijke situatie te belanden. Maar verder heeft de sector vertrouwen in de toekomst, en blijft geloven in een en-en-verhaal, waarbij de vastgoedprofessional het persoonlijke contact met de klant omarmt én waarin hij online diensten, aanbiedt en dus mee stapt in het digitale verhaal. Digitale diensten die zich naadloos laten combineren met klassieke dienstverlening zijn bijvoorbeeld de hogergenoemde digitale ondertekening van documenten en digitale plaatsbezoeken, of nog geschreven communicatie met verhoogde realiteit. Bedrijven die die twee elementen succesvol weten te combineren, hoeven zich geen zorgen te maken. De vastgoedprofessional moet zich wel blijvend de vraag stellen hoe hij creatief en innovatief met het digitale kan omgaan. Vakkennis zal uiteraard altijd belangrijk blijven. De gevolgen, in termen van tewerkstelling van de digitale transformatie zullen naar alle waarschijnlijkheid eerder te situeren zijn bij de ondersteunende beroepen en zullen dus eerder de algemene trends volgen. Het lijkt ons dan ook moeilijk om op dit moment de concrete gevolgen op dit vlak te voorspellen.

### De werknemer in de vereniging van mede-eigenaars (tweede subsector)

KERNCIJFERS: Aantal werknemers 1017 (Vlaanderen), 967 (BHG)  
Verdeling naar gender, leeftijd en tewerkstellingsbreuk

%age	
man	vrouw
26,88	73,12

	%age
< 18	0
18-25	0,24
26-45	22,56
46-65	65,8
65+	11,38

	%age	
	man	vrouw
voltijds	12	14,05
deeltijds	14,87	59,06

De tweede subsector – de Verenigingen van Mede-Eigenaars – zonder commerciële activiteiten - is tevens de tweede in rangorde als we het hebben over tewerkstelling, turnover, loonmassa, enz. De opmerking die hierboven geformuleerd werden bij het voorstellen van deze subsector zijn belangrijk bij het lezen van de cijfers.

De sectorale functieclassificatie, gemaakt op basis van observaties op het terrein, laat ons toe er van uit te gaan dat de arbeiders in deze subsector voornamelijk als schoonmaker of als huisbewaarder aan de slag zijn.

In tegenstelling tot de eerste subsector, is hier een terugval in het aantal betrekkingen te merken. Deze heeft niets te maken met het aantal VME's waar onderhouds- en schoonmaakactiviteiten moeten gebeuren, wel met een de manier waarop die VME's zich wensen te organiseren, en verkiezen een beroep te doen op schoonmaakfirma's eerder dan zelf als werkgever op te treden [*vastgestelde trend die echter niet met cijfermateriaal gedocumenteerd is*]. De terugval in vergelijking met 2014 bedraagt hier -13% [gebaseerd op DmfA-gegevens].

Ons lijkt het dat de impact van de digitale transformatie, gezien de aard van de activiteiten, beperkt zal blijven, net zoals de impact van de sanitaire crisis hier beperkt gebleven is (beperkte tijdelijke werkloosheid door de lockdown, waarvoor de redenen enkel persoons- en niet activiteitsgebonden kunnen zijn (quarantaines, ziekte, zelfisolatie, opvangproblemen voor de kinderen, enz. )

### De werknemer bij privépersonen die dienstboden tewerkstellen (derde subsector)

KERNCIJFERS: Aantal dienstboden 405 (Vlaanderen), 270 (BHG)  
Verdeling naar gender, leeftijd en tewerkstellingsbreuk

%age	
man	vrouw
22,61	77,39

	%age
< 18	0
18-25	1,02
26-45	24,97
46-65	67,14
65+	6,85

	%age	
	man	vrouw
voltijds	14,59	29,71
deeltijds	6,56	49,11



In deze analyse spreken we van dienstboden in de zin zoals die in de DmfA gelezen moet worden, namelijk het statuut. Inhoudelijk, vallen er grosso modo drie types dienstboden te onderscheiden: dienstboden die uitsluitend schoonmaken, dienstboden die het huishouden runnen (schoonmaak, maaltijden klaarmaken, was & plas) en zij die naast de huishoudelijke taken ook nog verantwoordelijkheid nemen in de opvoeding van de kinderen (voornamelijk toezicht).

Net zoals in subsector 2 is hier de impact van de sanitaire crisis vergelijkbaar.

Een eventuele terugval van de tewerkstelling hier zou kunnen toegeschreven worden aan het verder veralgemenen van het gebruik van dienstencheques.

Verdere observatie bij de tweede en de derde subsector

Op basis van de patroniemen die in de database voorkomen, kunnen we – zonder ze cijfermatig te onderbouwen – stellen dat de tewerkstelling daar uiterst divers is, en kunnen we constateren dat die diversiteit de algemene migratietendensen volgt: de oudste werknemers met niet oorspronkelijk Belgische namen zijn van Zuid-Europese origine, daarna volgen Noord-Afrikaanse namen, gevolgd door Oost-Europese en meest recent ook uit Sub-Saharisch Afrika.

De etnische en leeftijdsdiverse bestaffing van subsectoren kan niet toegeschreven worden aan bewuste strategie, maar eerder aan socio-economische realiteit en de kwalificatie- en loonstructuur van beide sectoren.

Beide sectoren blijven wegens de atypische arbeidsrelaties moeilijk bereikbaar.

### *Organisaties & mensen: voorlopige conclusies*

De vastgoedsector

- kent drie types werkgevers, en de verschillen tussen de verschillende types zijn dermate groot, dat er moet van uitgegaan worden dat ze niet op één en dezelfde manier behandeld kunnen worden
- kent enkel kleine tot zeer kleine organisaties
- stelt in de subsector met economische activiteit voornamelijk hoger opgeleide bedienden tewerk
- stelt in de subsector zonder economische activiteit voornamelijk minder opgeleide arbeiders tewerk
- is uitgesproken leeftijds-, gender- en etnisch divers
- stelt heel wat zelfstandigen tewerk
- stelt heel wat deeltijdse werknemers tewerk.

## 2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**
  - Uit de cijfermatige analyse en uit tewerkstellingscijfers blijkt dat de tewerkstelling in vergelijking met voorbije jaren over de drie subsectoren heen vrij stabiel is.
  - De sector heeft vlot ingespeeld op de noodgedwongen versnelde digitalisering die zich tijdens de lockdown heeft opgedrongen (zie ook elders) en zal deze beweging

ongetwijfeld verderzetten. Telewerken bijvoorbeeld, dat zoals bij zo velen eerder een uitzondering was, is dit voorjaar plots de norm geworden.

- Voor leren werd ook vlot de online omslag gemaakt, en hebben bedrijven en hun medewerkers vlot de nieuwe leervormen (virtual classrooms en Webinars).
  - Voor een leercultuur werd - mede dankzij de vormingsplicht die ook elders ter sprake komt – gaandeweg het draagvlak verbreed, en dat is mee te danken aan de uitgesproken wil van de sociale partners om alle drempels weg te werken, ook de budgettaire.
  - De ondernemingen zijn meestal klein. Wat betekent dat flexibiliteit, veerkracht, dynamiek en polyvalentie noodgedwongen en per definitie in het DNA van de sector zitten.
  - Een sterke band met het onderwijsveld zorgt al jaren voor een kwalitatieve instroom.
- **Zwaktes**
    - Dat we vooral kleine ondernemingen hebben waar polyvalentie eerder de regel dan de uitzondering is, betekent dat er voor specialisaties in de markt (nichemarkten, residentieel /vs/ B2B, estates, ... ) bij het vormgeven van aangepaste dienstverlening (hybride modellen, maatwerkmodellen, living-as-a-service, ... ) minder plaats is, terwijl daar misschien de sleutel tot de toekomst ligt, en dit zowel op operationeel (= business) niveau als op organisatieniveau.
    - Kleine organisaties zijn dan wel flexibel, maar we stellen toch vast dat er ondanks het bestaan van een leercultuur toch nog te weinig strategisch omgegaan wordt met menselijk kapitaal in het algemeen en met competenties in het bijzonder (bv. bij het inzetten, selecteren, ontwikkelen en *futureproof* maken van competenties).
    - De sector is waarschijnlijk iets te lang in zijn eigen cocon gebleven en had kunnen leren van andere met vergelijkbare activiteiten, profielen en organisaties.

### 3. Sectorale uitdagingen





- **Korte termijn**

Op korte termijn zal het voor de sector vooral zaak zijn zich blijvend weerbaar en flexibel op te stellen in de steeds sneller veranderende omgeving. Een competentieprognose is hierin een eerste stap, want meten is weten. Op korte termijn zal het eveneens zaak zijn de bedrijven mee te helpen om de digitale (r)evolutie verder te omhelzen, en daar, onder andere via gerichte acties de nodige handvaten toe aan te reiken.

- **Lange termijn**

De uitdaging op lange termijn laat zich samenvatten in één term: futureproof worden (cf. II.6.4), en dat er niet alleen blijvend kan ingezet worden op die flexibiliteit om de transities aan te gaan, maar vooral om te trachten die transities een stap voor te zijn. We kunnen daarop inzetten door nu al voldoende oog te hebben – ook in het vormingsaanbod – voor de zogenaamde ‘generieke competenties van de toekomst’ (interdisciplinair werken, leervaardigheid, verantwoordelijkheid dragen, (coachend) leidinggeven, digitale geletterdheid).

En innovatievermogen De blik op talent verruimen, door meer divers en inclusief te gaan werken zal daar deel moeten van uitmaken (zie addendum non-discriminatie).

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Doorheen de acties zal gekeken worden welke samenwerkingen mogelijk zijn met andere sectoren. We denken in de eerste plaats aan vergelijkbare sectoren, zoals vrije beroepen, verzekeringen, zelfstandige bankkantoren voor de bediendenprofielen, en met sectoren zoals bijv. schoonmaak voor arbeidersprofielen. Voor bepaalde vormingsinitiatieven is nl. het heel erg moeilijk om een bepaalde kritische drempel te overschrijden zodat vormingsinitiatieven die gepland worden, ook effectief kunnen doorgaan. Samenwerken zou kunnen betekenen dat die drempel wel gehaald kan worden.</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p>Na de stilstand tijdens de lockdown, - een deel van de bedrijven moesten noodgedwongen hun activiteiten stilzetten gedurende een periode van 6 weken - zijn de economische activiteiten snel weer op gang gekomen, en zien we dat de tijdelijke werkloosheidscijfers vanaf half mei een sterk dalende trend vertonen. Het totaal aantal dagen (=7,6 u.) tijdelijke werkloosheid voor Q1 (= twee eerste weken lockdown) bedroeg 27.560, in Q2 (volledige maand lockdown in april) steeg dit met 304% en daalde in Q3 weer met 83% ten opzichte van Q2. De crisis heeft ons echter geleerd dat we versneld of meer zullen moeten inzetten op afstandleren, telewerk, flexibeler opleidingsmogelijkheden, loopbaanbegeleiding en welzijn op zijn op het werk. De vernieuwde aanpak van LLL zou hier een antwoord moeten op bieden. Het actieplan zal de nodige aandacht hiervoor hebben.</p>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>Bestaande partnerships met arbeidsmarktactoren en onderwijsinstellingen zullen hernieuwd worden, en informele samenwerkingen (met bv. onderwijsinstellingen, SYNTRA/UM, hogescholen, volwassenenonderwijs, ... ) zullen, verdergezet en versterkt worden en indien nodig of gewenst zo veel mogelijk geformaliseerd worden, en dit geldt ook voor bestaande en nieuw af te sluiten samenwerkingen tussen fonds, federaties en scholen in het kader van TWO.</p>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<p>Het competentie denken vormt de basis van alles, met een resoluut nieuwe aanpak, gebaseerd op een segmentering van competentie-eenheden (blokken) waarvoor gedifferentieerde ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden zullen worden, zodat er meer tijds- en plaats onafhankelijk kan aan gewerkt worden, wat de facto een positieve invloed heeft op de loopbaanplanning en op het verbreden van de instroom met het oog op meer diversiteit in de sector.</p>

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p><b>Prioriteit 1: Sectorale ondersteuning van sectorspecifiek onderwijs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Kennisplatform met documenten en naslagwerken ter beschikking stellen van lesgevers, leerlingen en studenten</li> <li>Actie: Toegang tot sectorale opleidingen geven aan lesgevers</li> <li>Actie: Organiseren van <i>kijkstages</i> voor lesgevers</li> <li>Actie: Gastcolleges organiseren en ter beschikking stellen van sectorale resources</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Kwaliteitsvolle stages voor alle studenten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: De sectorale leidraad 'kwaliteitsvolle stages' verspreiden en bekend maken</li> <li>Actie: een online database met beschikbare stageplaatsen opzetten</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Overleg en uitwisseling met alle relevante kennisactoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Oprichten van een brede stuurgroep onderwijs</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 4: Brede sectoroverschrijdende onderwijsprojecten mee ondersteunen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: alle overkoepelende initiatieven ondersteunen waar sectorale inbreng nuttig en relevant is</li> </ul>
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p><b>Prioriteit 1: Leercultuur verder ingang doen vinden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: De boodschap van het LLL verder ingang doen vinden</li> <li>Actie: Communiceren over bestaande leermogelijkheden, binnen en buiten de sector</li> <li>Actie: delen van <i>best practices</i> met aanverwante sectoren</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Een onderbouwd sectoraal leeraanbod ter beschikking stellen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: De competentie- en leernoden verder in kaart brengen</li> <li>Actie: Een open leeraanbod voorzien met oog voor actualiteit, transities en basisvaardigheden</li> <li>Actie: Een maatwerk-leeraanbod op vraag ter beschikking stellen</li> <li>Actie: Een tijds- en plaatsonafhankelijk leeraanbod ter beschikking stellen dat complementair is aan het open leeraanbod</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Werknemers de kans geven zich individueel verder te ontplooiën</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Een individueel leerbudget voor werknemers ter beschikking stellen dat vrij ingezet kan worden</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 4: Bedrijven begeleiden bij het maken van de overstap naar een meer strategisch competentiebeleid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Organisaties begeleiden bij het opmaken van opleidingsplannen (BOP) en opleidingsplannen voor de medewerkers (POP)</li> <li>Actie: Organisaties begeleiden bij competentiegerichte in- en doorstroom, met oog voor diversiteit en inclusie</li> </ul>

	<p><b>Prioriteit 5: Organisaties helpen bij het verhogen van de werkbaarheid van hun jobs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Organisaties helpen bij het verminderen en minimaliseren van psychosociale risico's (OiRA)</li> <li>• Actie: <b>Individuele (loopbaan)</b>begeleiding voorzien om groei- en leerkansen te verhogen, en werkbaarheidsbedreigingen te verkleinen</li> <li>• Actie: Informeren rond het faciliteren van tijds- en afstandsonafhankelijk werken</li> </ul> <p><b>Prioriteit 6: De sector futureproof maken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Competentieprognose maken (jaar 1)</li> <li>• Actie: Resultaten van de competentieprognose uitdragen en draagvlak voor verandering creëren (jaar 2)</li> <li>• Actie: Innovatie- en digitaliseringsprojecten meenemen in communicatie en bedrijfsbezoeken</li> <li>• Actie: In het sectorale vormingsaanbod voldoende aandacht schenken aan de competenties van de toekomst</li> </ul> <p><b>Prioriteit 7: Overleg en uitwisseling met alle relevante actoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: het hernieuwen en actueel houden van de samenwerkingsovereenkomst met VDAB</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

Het is de wens van de sector dat afgestudeerden die in de sector instromen, dat doen met een goede basisopleiding en met een realistische blik op “werken in de vastgoedsector”. Dat betekent dat er enerzijds moet ingezet worden op het aanreiken van de nodige steun voor onderwijsinstellingen die toeleiden tot de sector, en anderzijds dat de sector de taak om studenten correct te informeren op zich moet nemen.

Het onderwijslandschap wordt steeds breder, en opleidingen worden flexibeler om de kansen bij uitstroom te vergroten. De consequentie daarvan is dat de kennis en vaardigheden waarmee heden ten dage afgestudeerd wordt steeds breder doch minder diep zijn. Het is dus zaak de onderwijsinstellingen bij te staan met sectorale kennis en input waar nodig, en ervoor te zorgen dat na het afstuderen de weg naar verdere bijscholing gemakkelijk gevonden kan worden. De sector wenst dus zijn steentje bij te dragen in het voorzien van kwaliteitsvol leer/lesmateriaal en naslagwerken voor lesgevers en studenten, in het voorzien van kwaliteitsvolle stages en stageplekken, en bij het tot stand komen van de nodige uitwisseling tussen verschillende stakeholders.



### Resultaatsverbintenis:

Tijdens convenantjaar één wensen we in alle hogescholen waar vastgoed onderwezen wordt, in alle gekende hogescholen waar vastgoed zijdelings aan bod komt en in alle SYNTRA-campusen waar één of meerdere ondernemerschapstrajecten in het vakgebied vastgoed onderwezen worden een voor de doelgroep specifiek gastcollege geven over “werken in de vastgoedsector”. Voor een uitgebreide analyse van het onderwijslandschap, (zie overzicht op volgende pagina).

Voor convenantjaar twee wensen we voor de stuurgroep die tijdens jaar één geactiveerd zal worden, minstens drie keer een kwalitatief overlegmoment te organiseren (twee tijdens semester I en één tijdens semester II).



### Betrokken partners

Voor de realisatie van de doelstellingen “aansluiting onderwijs arbeidsmarkt”, wordt de coördinerende rol die het sectorfonds speelt, aangevuld met andere stakeholders, zijnde de beroepsfederatie en haar opleidingspoot (Confederatie voor Immobiliënberoepen van België (FIB) en Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding), het beroepsinstituut (BIV), de hogescholen die vastgoed specifieke opleidingen aanbieden (AP, HoGent, Odisee), hogescholen die vastgoed aan bod laten komen in niet-vastgoed specifieke opleidingen (vives, UCLL, PXL, ... ), CVO's, de verschillende SYNTRA en SYNTRUM.

Overzicht bij de 1<sup>ste</sup> resultaatsverbintenis op vorige pagina.

***VASTGOED IN HET HOGER ONDERWIJS : SPECIFIEKE BACHELOR VASTGOED OF BREDERE BACHELOR BEDRIJFSMANAGEMENT MET KEUZETRAJECT VASTGOED***

**PROFESSIONELE BACHELOR VASTGOED**

- AP Hogeschool - Campus Spoor Noord – Antwerpen
- Hogeschool Gent - Campus Schoonmeersen – Gent
- Odisee - Campus Dirk Martens – Aalst

**PROFESSIONELE BACHELOR BEDRIJFSMANAGEMENT - KEUZETRAJECT VASTGOED**

- Karel de Grote Hogeschool - Campus Groenplaats – Antwerpen
- Arteveldehogeschool - Campus Kantienberg – Gent
- Hogeschool PXL - Campus Elfde Linie – Hasselt
- UC Leuven-Limburg - Campus Diepenbeek – Diepenbeek en Campus Proximus - Heverlee
- Thomas More - Campus De Vest – Mechelen en Campus Geel – Geel
- Katholieke Hogeschool VIVES - Campus Kortrijk – Kortrijk
- Howest - Campus Brugge – Brugge

***VASTGOED BIJ SYNTRA (in elke Vlaamse provincie en in BHG)***

- Vastgoedmakelaar: 2 jaar (dagonderwijs) of 3 jaar (avondonderwijs)
- Vastgoedexpert: 2 jaar (avond)
- Vastgoedpromotor: 2 jaar (avond)
- Vastgoedbeheerder: 1 jaar (avond)
- Administratief vastgoedbediende: 1 jaar (avond)

***CENTRA VOOR VOLWASSENEN ONDERWIJS***

**Opleiding vastgoedassistent**

- CVO ANTWERPEN
- CVO BRUSSEL
- CVO LOKEREN
- CVO LIMBURG

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Sectorale ondersteuning bieden aan het sectorspecifiek onderwijs</b>	
<p><b>Actie:</b> Een kennisplatform met documenten, naslagwerken en archief ter beschikking stellen van alle studenten en leerlingen in vastgoedrichtingen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wenst alle studenten en leerlingen (hogescholen, middelbaar, SYNTRA en CVO) die school lopen in een vastgoed specifieke richting, of in <i>elke</i> richting waar vastgoed aan bod komt in het curriculum toegang te geven tot alle informatie en kennis die in de sector tot stand gekomen en bewaard is. Deze kennis en informatie (syllabi, documenten, informatiebundels, publicaties, artikels, ... ) worden ter beschikking gesteld via een beveiligde toegang tot het kennisportaal die op vraag van de student – mits voorleggen van de nodige staving – kan geactiveerd worden.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie is een verderzetting van een actie uit de vorige convenantperiode, en loopt over de hele duur van de looptijd van dit convenant. De toegang wordt verleend per schooljaar (1 september JJ tot 30 september JJ + 1).</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Dit kennisplatform wordt opgezet in samenwerking met de federatie (CIB) voor de infrastructuur en met het Vlaams Studietoelichtings- en Kenniscentrum Vastgoed en Wonen (VSKC).</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om met de toegang tot dit platform zo breed mogelijk te gaan, en ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk studenten en leerlingen er gebruik van maken. Daartoe wordt verder actief ingezet op communicatie met de betrokken onderwijsinstellingen.</p>
<p><b>Actie:</b> Sectorale opleidingen toegankelijk maken voor lesgevers uit vastgoed specifieke opleidingen en opleidingen waarin vastgoed aan bod komt</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector heeft een heel ruim open aanbod van opleidingen waarvan een groot deel geïnspireerd is door de actualiteit. Omdat ook degelijk gekwalificeerde lesgevers niet altijd in de mogelijkheid zijn hun kennis constant up-to-date te houden, verwelkomen we hen graag op onze opleidingen, gratis, op eenvoudige vraag aan de sectorconsulenten en zonder verdere formaliteiten. Ook het verkrijgen van een beveiligde toegang tot het hierboven beschreven platform behoort voor lesgevers tot de mogelijkheden.</p>
	<p><b>Timing:</b> De mogelijkheid deel te nemen aan het opleidingsaanbod geldt voor de volledige looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Het toegang verlenen tot opleidingen is een initiatief van het sectorfonds. De partijen waarmee het opleidingsaanbod uitgewerkt worden kunnen hier als indirecte partners gezien worden.</p>



	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om ook hier zo breed mogelijk te gaan . Daartoe zal ook verder actief ingezet worden op communicatie met alle betrokken onderwijsinstellingen.</p>
<p><b>Actie:</b> (Vastgoed)docenten de mogelijkheid geven een kwalitatieve observatie van de werkvloer te doen via 'kijkstages'</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Omdat lesgevers vaak gevormd zijn in een eerder theoretische context, kan het wel eens gebeuren dat de voeling met de praktijk en de kennis van het terrein te beperkt zijn om zich een duidelijk idee te kunnen vormen van de werkvloer. Daarom speelt de sector graag zijn netwerk uit om lesgevers die dat wensen de kans te geven grondig de werkvloer te observeren tijdens een kwalitatieve kijkstage. De sectorconsulenten stellen alles in het werk om de juiste bedrijven hiervoor te vinden en de stage te faciliteren.</p>
	<p><b>Timing:</b> De mogelijkheid deel te nemen aan het opleidingsaanbod geldt voor de volledige looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> De sectorconsulenten kunnen indien nodig een beroep doen op de dienst ledenwerking van de beroepsfederatie om de geschikte bedrijven te selecteren.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om ook hier zo breed mogelijk te gaan. Daartoe zal ook verder actief ingezet worden op communicatie met alle betrokken onderwijsinstellingen.</p>
<p><b>Actie:</b> Gastcolleges voorstellen en waar nodig specifieke resources ter beschikking stellen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Omdat kennis bijbrengen die nuttig is op de werkvloer nog heel iets anders is dan kennis bijbrengen over de werkvloer en het werkveld, wordt aan scholen waar vastgoed onderwezen wordt de mogelijkheid geboden gastcolleges aan te bieden over de dagelijkse realiteit van het werkveld. Het stramien hiervoor ligt vast, maar de inhoud kan naar de wens van de school aangepast worden. De consulenten van het sectorfonds verzorgen zelf de gastcolleges en voorzien indien gewenst praktijkmensen, en/of vertegenwoordigers van de federatie en het beroepsinstituut. Verder willen we de kennisinstellingen vanuit de sector de mogelijkheid bieden een beroep te doen op het netwerk van lesgevers om die kennis over te brengen waarvoor ze zelf niet de nodige expertise in huis hebben.</p>
	<p><b>Timing:</b> De mogelijkheid om dergelijk gastcollege te organiseren geldt voor de volledige looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> De sectorconsulenten doen bij het geven van de gastcolleges een beroep op de dienst ledenwerking van de beroepsfederatie zodat elk vanuit zijn eigen werkveld en expertise de nodige inbreng kan doen.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om ook hier zo breed mogelijk te gaan. Daartoe zal ook verder actief ingezet worden op communicatie met alle betrokken onderwijsinstellingen.</p>




## Prioriteit 2: Kwaliteitsvolle stages voor alles (vastgoed)studenten

<b>Actie:</b> De sector zal zijn leidraad voor kwaliteitsvolle stages (charter) kenbaar maken en verspreiden	<b>Omschrijving:</b> De vastgoedsector heeft samen met 3 hogescholen waar vastgoed specifieke bachelors ingericht worden (Odisee, HoGent en AP) een norm uitgewerkt waaraan stages moeten voldoen om als kwalitatief aanzien te kunnen worden. Deze norm zal nu pas kenbaar gemaakt en verspreid worden (cf. verder). Op die manier is er een objectief instrument om een eerste assessment van een stageplaats te maken. Verder zal tijdens de looptijd van het convenant onderzocht worden of (en desgevallend hoe) hoe deze norm afdwingbaar gemaakt zou kunnen worden.
	<b>Timing:</b> Deze actie geldt voor de volledige looptijd van het convenant.
	<b>Betrokken partners:</b> De norm werd uitgewerkt in samenwerking met de onderwijsinstellingen, om hem kenbaar te maken zullen de sectorconsulenten in eerste instantie op zichzelf aangewezen zijn en de boodschap zelf moeten uitdragen. Verder sluit dit naadloos aan op actie (databank) waar ook de communicatiedienst van de beroepsfederatie actief bij betrokken zal zijn.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om met de toegang tot dit stageplatform zo breed mogelijk te gaan, en ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk studenten en leerlingen er gebruik van maken. Daartoe wordt verder actief ingezet op communicatie met de betrokken onderwijsinstellingen.
<b>Actie:</b> De online database met beschikbare stageplaatsen kenbaar maken en ingang doen vinden	<b>Omschrijving:</b> Het sectorfonds heeft in nauwe samenwerking met de beroepsfederatie tijdens het voorbije jaar de nodige voorbereidingen getroffen voor een online databank waar bedrijven uit de sector hun stageplaatsen kenbaar kunnen maken. De databank is opgebouwd rond een uitgebreid aantal selectiecriteria zodat geïnteresseerde studenten gericht een stageplaats kunnen zoeken. Verder zal onderzocht worden hoe de norm uit actie 1 in de criteria geïmplementeerd kan worden, zodat deze in zekere mate afdwingbaar wordt. De stageplaatsen in deze databank nemen een initiële focus op vastgoed, maar hij staat eveneens open voor alle aanverwante studierichtingen, zodat bijv. een verzekeringsmakelaar of office manager in spe die een stage in vastgoed wenst te lopen hier ook terecht kan.
	<b>Timing:</b> De databank wordt vóór 1/1/2021 online geplaatst, met de bedoeling hem vanaf het eerste kwartaal 2021 zo breed mogelijk bekend te maken en dit tot nader order.

	<p><b>Betrokken partners:</b> Het toegang verlenen tot de opleidingen is een initiatief van het sectorfonds. De partijen waarmee het opleidingsaanbod uitgewerkt worden kunnen hier als indirecte partners gezien worden.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is ook hier het streefdoel van de sector om ook hier zo breed mogelijk te gaan. Daartoe zal ook verder actief ingezet worden op communicatie met alle betrokken onderwijsinstellingen.</p>

 <b>Prioriteit 3: een structureel en gestructureerd overleg met alle relevante kennisactoren</b>	
<p><b>Actie:</b> Oprichten van een brede stuurgroep onderwijs</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om de vinger aan de pols te houden, zal samen met andere stakeholders uit de sector (beroepsfederatie, opleidingsorganen, beroepsinstituut) een brede stuurgroep opgericht worden met <b>alle</b> kennisactoren, huidige, toekomstige, gekende en (voorlopig) nog ongekende binnen de sector, vooral met het oog op het verder uitbouwen van de netwerken met als uiteindelijk doel de wederzijdse versterking binnen de missies van elkeen. Voor de concrete uitwerking zal eventueel nog rekening moeten gehouden worden met individuele wensen, gevoeligheden en verschillen.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt over de hele duur van de looptijd van dit convenant. De eerste bijeenkomst van deze nieuwe, brede stuurgroep moet plaatsvinden (ten laatste) tijdens Q1/2021.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> De regie van de stuurgroep wordt aan het fonds toevertrouwd, alle leden/deelnemers zijn partner, gezien het netwerk gebaseerd is op uitwisseling.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om dit overleg zo vruchtbaar mogelijk te maken. Er wordt gemikt op één bijeenkomst per semester (dus 2 per school/academiejaar).</p>

 <b>Prioriteit 4: Brede sectoroverschrijdende onderwijsprojecten mee ondersteunen</b>	
<p><b>Actie:</b> Alle overkoepelende initiatieven waar sectorale inbreng nuttig kan zijn mee ondersteunen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wenst, zoals in het verleden, mee zijn schouders te zetten onder alle bredere, sectoroverschrijdende initiatieven waarin sectorale inbreng relevant is. We denken daarbij aan het uitwerken en up-to-date houden van alle bestaande reeds ingediende beroepskwalificatiedossiers (AHOVOKS), competentendatabase (VDAB), deelname aan SID-in beurzen, implementeren van EVC procedures e.d.s, ... enz.</p>

	<b>Timing:</b> Deze actie is een verderzetting van een vorige convenantperiode, en loopt over de hele duur van de looptijd van dit convenant.
	<b>Betrokken partners:</b> Alle (overheids-)administraties die vragende partij zijn voor sectorale inbreng in het brede veld van onderwijs en arbeidsmarkt.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is de bedoeling van de sector om zo constructief mogelijk aan dergelijke projecten mee te werken, en om daar ook steeds de nodige resources voor te voorzien (en om waar nodig een beroep te doen op andere stakeholders binnen het netwerk, zoals bijv. de beroepsfederatie, of het kenniscentrum) en op communicatie met de betrokken onderwijsinstellingen.

## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

De vastgoedsector heeft een lange traditie van permanente vorming en bijscholing, deels geïnspireerd door de snel veranderende omgeving waar steeds weer moet op ingespeeld worden, deels wegens een deontologische vormingsplicht voor een deel van de beroepsbeoefenaars. Die traditie is echter uitgesproken ingeschreven in kennisverwerving en informatieverwerking, en is veel minder geïnspireerd door het talent- en competentiedenken. De inspanningen om daar verandering in te brengen die we in het verleden geleverd hebben, wensen we verder te zetten, maar tegelijk willen we verder en intensiever aan de slag met het competentiedenken door het verhogen van de vraaggestuurdheid van het opleidingsaanbod en het invoeren van op een competentieanalyse gebaseerde aanbod van “hapklare brokken” die meer tijds- en plaatsafhankelijk aangeboden moeten worden.



#### Resultaatsverbintenis:

De sector engageert er zich toe

- 10 modules e-learning (algemene competenties) ter beschikking te stellen van de werknemers in 2021
- 10 extra modules e-learning (technische sectorspecifieke competenties) te voorzien voor de werknemers in 2022



#### Betrokken partners

Om de doelstellingen onderwijs te bereiken “Levenslang leren en werkbaarheid” wordt de coördinerende rol die het sectorfonds speelt, aangevuld met andere stakeholders, zijnde de beroepsfederatie en haar opleidingspoot (CIB en VIVO), het Vlaams Studie- en Kenniscentrum Vastgoed en Wonen en bepaalde overheidsinstanties zoals bijv. VDAB.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: <i>Leercultuur</i> verder ingang doen vinden</b>	
<b>Actie:</b> De boodschap van het LLL verder ingang doen vinden	<b>Omschrijving:</b> Hoewel onze resultaten op vlak van levenslang leren niet slecht zijn, merken wij toch nog te vaak dat 'leren' ( <i>onder welke vorm dan ook</i> ) en bijscholen veel te vaak remediërend en veel te weinig strategisch ingezet worden. Het ontbreekt nog te vaak aan 'leercultuur'. Daarom wordt, met een niet aflatende inspanning, verder gewerkt aan het creëren van draagvlak voor en het ingang doen vinden van die leercultuur. De sectorconsulenten (dat zijn er 3 in Vlaanderen en BHG) nemen dit mee als de essentie van hun boodschap bij contacten met bedrijven en werknemers, en ook alle andere communicatie (website, magazine, nieuwsbrieven, opleidingsflashes, social media e.d.) moet daar haar steentje toe bijdragen.
	<b>Timing:</b> Gezien dit een actie is, die heel uitgesproken in de continuïteit ingeschreven moet worden, wordt die over de werkjaren van dit convenant heen getild.
	<b>Betrokken partners:</b> Er zijn geen formele partnerschappen afgesloten, maar vanzelfsprekend wordt er een beroep gedaan op organisaties die daar kunnen toe bijdragen, zoals daar zijn de sociale partners, VDAB, ... .
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector wenst hier zo actief mogelijk op in te zetten, door het aantal contactmomenten te vergroten, en door de communicatie verder te pimpen en strategischer in te zetten.
	<b>Actie:</b> Communiceren over de bestaande leermogelijkheden, binnen en buiten de sector
<b>Omschrijving:</b> Naast het creëren van draagvlak en het openen van de geesten, wensen we ook zo duidelijk mogelijk te informeren over bestaande VTO-mogelijkheden binnen (cf. verder voor eigen aanbod) en buiten de sector, zoals bijv. informeren over het (digitale) opleidingsaanbod van VDAB, maar ook over incentives (vergoedingen, subsidies, ... ) en over de voorwaarden die in de cao 'sectorale vorming' opgenomen zijn.	
<b>Timing:</b> Ook deze actie is heel uitgesproken ingeschreven in de continuïteit en deze wordt over de werkjaren van dit convenant heen getild.	
<b>Betrokken partners:</b> Voor het uitdragen van deze boodschap kunnen we – zonder dat er formele samenwerkingsverbanden over bestaan – rekenen op de steun van de consulenten van de ledendienst van de werkgeversfederatie.	

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector wenst hier zo actief mogelijk op in te zetten, door het aantal contactmomenten te vergroten, en door de informatie zo accuraat en zo up-to-date mogelijk te houden.</p>
<p><b>Actie:</b> Delen van 'best practices' met aanverwante sectoren</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om te vermijden dat iedereen in zijn hoekje steeds weer opnieuw het warm water zou trachten uit te vinden, is het ons streven van meer over het muurtje te gaan kijken bij andere, aanverwante (bijv. vrije beroepen, verzekeringen, zelfstandige bankkantoren, schoonmaaksector, dienstencheques, ... ) om te zien hoe zij het aanpakken, wat we van elkaar kunnen leren, en vooral, wat we met elkaar kunnen delen. Dit kan gaan van kennistuitwisseling tot gemeenschappelijke initiatieven waar wederzijds draagvlak en interesse kan voor gevonden worden.</p>
	<p><b>Timing:</b> We voorzien hier werk van te maken doorheen de hele looptijd van het convenant (zgn. work in progress).</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Gaandeweg te bepalen</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We wensen er ons toe te verbinden actief alle mogelijkheden tot samenwerking op te sporen en zo veel mogelijk concrete samenwerkingen op poten te zetten, zonder hier cijfermatige ambities te kunnen of willen aan koppelen.</p>


<p> <b>Prioriteit 2: Een sterk onderbouwd sectoraal leeraanbod ter beschikking stellen</b></p>	
<p><b>Actie:</b> De competenties en de leernoden verder in kaart brengen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Deze actie, die nauw samenhangt met 3 en 4 (cf. infra), moet ons toelaten nog beter in te spelen op de noden van de sector. Meten is weten, en dat geldt ook voor competenties en leernoden. Op basis van observatie en van formelere bronnen (sectorale functiebeschrijvingen, BKD's, ...) werd (en wordt nog steeds) verder werk gemaakt van het beschrijven en inventariseren van de competenties in het competentiemodel dat als basis dient voor het uitwerken van een VTO-programma. Het is nu zaak die basis verder uit te breiden met vormingsnoden die door de werkvloer ervaren worden. Het in kaart brengen van die noden is altijd al een kerntaak van de sector(consulenten) geweest, maar we wensen daar nu wat meer diepgang aan te geven en hebben dan ook de nodige vorming en begeleiding voor de consulenten voorzien om dit coherente en zo volmaakt mogelijke manier te gaan doen. De competentieprognose waarvan elders sprake sluit hier naadloos op aan.</p>
	<p><b>Timing:</b> Het in kaart brengen is de basis van de day-to-day van de consulenten, maar het interne verbetertraject (vorming op maat in het detecteren van vormingsnoden en begeleiding bij het uitwerken van detectietools) wordt op dit moment voorbereid zodat dit begin januari kan uitgerold worden. Er zal</p>

	<p>ondertussen (via sectorconsulenten@netwerk) uitgezocht worden of hier intersectoraal ook interesse zou kunnen voor zijn, om zo ja tot een ruimer vormingstraject te komen wat voor alle consulenten zou kunnen (kostendelend) opengesteld worden (in voorkomend geval zou dit ook kunnen ondergebracht worden onder Prioriteit 1).</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> We wensen verder het (interne) vormings-, begeleidings-, en verbetertraject af te ronden tijdens Q1/2021.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is een inspanning van alle dagen om dit zo goed mogelijk te doen, maar wel een die deel uitmaakt van het basispakket binnen de opdrachten van de sectorconsulent.</p>
<p><b>Actie:</b> Een open leeraanbod met oog voor actualiteit, transities en basisvaardigheden</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het open opleidingsaanbod, geruggensteund door een sterke cao en genereus intern opleidingsreglement vormt als sedert jaar en dag de ruggengraat van de werking, en dat blijft onverkort behouden, maar zal voor de komende jaren meer oog en aandacht hebben voor transities en basisvaardigheden (zie ook infra sub. acties 3 en 4). Het aanbod is flexibel (= er kunnen op korte termijn aanpassingen gebeuren en antwoorden geboden worden op specifieke vragen), vraag- en aanbod gestuurd, maximaal geografisch gespreid, heeft aandacht voor alle doelgroepen en houdt rekening met actualiteit. In functie van de thematieken kan ook gekozen worden voor een meer specifieke aanpak en/of methodologie (bijv. de lerende netwerken HR en mede-eigendom). Post Covid-19 wordt een deel van dat aanbod ook (en/of) online voorzien, onder de vorm na al dan niet live gestreamde presentaties en uiteenzettingen. Er moet benadrukt worden dat deze gestreamde opleidings sessies in onze aanpak deel uitmaken van het open aanbod en niet van het nieuwe plaats- en tijdsonafhankelijk aanbod dat elders beschreven wordt. (cf. infra sub 4).</p>
	<p><b>Timing:</b> We voorzien hier werk van te maken doorheen de hele looptijd van het convenant (WIP).</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Voor het op poten zetten van dit open opleidingsaanbod wordt sinds jaar en dag een beroep gedaan op het Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding, maar alle andere expertise is evenzeer welkom.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het blijft de betrachting dit aanbod tijdig (trimestrieel) aan de man te brengen, en het zo volledig (behoefte dekkend) mogelijk te maken, rekening houdend met een optimale dekking van zowel de vraagzijde als de aanbodzijde (= externe factoren die bepalend zijn voor het in te plannen aanbod, zoals bijv. veranderende omstandigheden, omgevingsfactoren (bijv. nieuwe regelgeving).</p>

<p><b>Actie:</b> Een maatwerk-leeraanbod op vraag ter beschikking stellen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op basis van relevante informatie (sectorale functiebeschrijvingen, het sectoraal competentiemodel, BKD's, competentieprofielen) werden alle vereiste kennis, attitudes en competenties gefragmenteerd en geclusterd tot 'minimale kennis (en -competentie) eenheden'. Op basis van die analyse wordt nu een modulair 'opleidingsmenu' samengesteld, dat het open aanbod zal vervolledigen, met dit verschil dat de menu-items pas ingepland zullen worden eens daar concreet naar gevraagd wordt (on call) en waar het de taak van de sectorconsulenten zal zijn ad hoc op zoek te gaan naar organisaties of individuen die zich bij dat initiatief wensen aan te sluiten. We wensen op deze manier de bedrijven en hun medewerkers de mogelijkheid te geven hun eigen opleidingsaanbod mee vorm te geven (de zg. omslag maken van 'aanbod gestuurd' naar 'vraag gestuurd' opleiden).</p> <p><b>Timing:</b> Het is de bedoeling hiermee van start te gaan in Q3/2020 (communicatie vanaf juni, met een effectieve start langs aanbodzijde op 1 september).</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De betrokken partners voor deze nieuwe aanpak moeten gaandeweg gevonden worden, en de juiste akkoorden moeten nog gedaan worden. Voorafgaande analyses worden volledig in eigen beheer gedaan.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het zal onze taak zijn deze vernieuwde aanpak voldoende kenbaar te maken en op de juiste manier te monitoren, zodat optimaal én maximaal een antwoord kan geboden worden voor de gestelde vragen.</p>
<p><b>Actie:</b> Een tijds- en plaatsonafhankelijk leeraanbod ter beschikking stellen dat complementair is aan het open leeraanbod</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Aanvullend bij het 'opleidingsmenu' van actie 3 wordt ook een basispakket aan leeritems aangeboden op een tijds- en plaatsonafhankelijke manier (e-learning). De precieze inhoud (modules) moeten nog bepaald worden, en de criteria daarvoor zullen bepaald worden op basis van pertinentie en – gezien de kost voor ontwikkeling van e-learning – ook nog op basis van duurzaamheid.</p> <p><b>Timing:</b> Het is de bedoeling hiermee van start te gaan in Q3/2020 (communicatie vanaf juni, met eerste modules beschikbaar vanaf juli 2021).</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De betrokken partners voor deze nieuwe aanpak moeten gaandeweg gevonden worden (infrastructuur en content), en de juiste akkoorden moeten nog gemaakt worden. Voorafgaande analyses worden volledig in eigen beheer gedaan.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Alles zal er aan gedaan worden om dit project tijdig af te ronden zodat de eerste leermodules volgens timing hierboven beschikbaar zouden zijn.</p>




	Verder zal gekeken worden of er eventueel content voor e-learning beschikbaar is bij andere sectoren die zijn relevantie zou kunnen hebben voor de vastgoedsector, en we denken hierbij weer aan de usual suspects.
--	---

 <b>Prioriteit 3: Werknemers de kans geven zich individueel verder te ontplooiën</b>	
<b>Actie:</b> Het ter beschikking stellen van een individueel leerbudget dat vrij ingezet kan worden	<b>Omschrijving:</b> Omdat een sectoraal aanbod nooit volledig behoeftedekkend kan zijn, omdat persoonlijke ontwikkelingswensen niet op sectorniveau gemonitord kunnen worden en de kansen tot grotere (interne en/of externe) jobmobiliteit te verhogen, wordt een individueel leerbudget voorzien, dat de werknemer vrij kan besteden om opleiding mee te financieren die op sectorniveau niet aangeboden (kunnen) worden. Andere financieringsmogelijkheden kunnen complementair aangewend worden, dubbelfinanciering sluiten we echter uit.
	<b>Timing:</b> Er bestond al een vorm van financiering voor persoonlijke opleidingsbehoeften (combinatie persoonlijk leerkrediet – 250 € - gecombineerd met de kostprijs van één ondernemerschapstraject bij SYNTRA), maar we wensen dit samen met de sociale partners te herbekijken en de bedragen en toekenningsmodaliteiten te herzien bij opmaak van de budgetten en begroting voor 2021.
	<b>Betrokken partners:</b> Geen.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het opleidingsbudget was al terdege gekend (bijv. anno 2019 werd het 558 keer gebruikt), maar het zal zaak zijn de herziene versie ervan terdege bekend te maken bij de werknemers uit de sector.

 <b>Prioriteit 4: Bedrijven begeleiden bij het maken van de overstap naar meer strategisch competentiebeleid</b>	
<b>Actie:</b> Organisaties begeleiden bij het opmaken van opleidingsplannen (BOP) en opleidingsplannen voor de medewerkers (POP)	<b>Omschrijving:</b> Zoals elders al gemeld, wordt er nog te vaak remediërend omgegaan met het leergegeven. De sectorconsulenten nemen blijvend de taak op zich om – bij het voorstellen van het opleidingsaanbod – de ‘consultatieve’ aanpak te privilegiëren, waarbij bedrijven bewust gemaakt worden van een meer strategische aanpak van hun opleidingspolitiek. Het sectorale competentiemodel kan daarbij helpen en de vernieuwde opleidingsaanpak zal daar een kostbare aanvulling op zijn. Verder wordt er – weer in overleg met de sociale partners en functie van de op te maken begrotingen voor 2021 en 2022 gekeken hoe de – naar ons aanvoelen – niet aantal efficiënt ingezette en te beperkende incompanytrainingen vervangen kunnen worden door een flexibeler formule van budgettaire

	<p>ondersteuning. Deze elementen samen moeten ervoor zorgen dat het opmaken van persoonlijke en bedrijfsontwikkelingsplannen vlotter verloopt.</p> <p><b>Timing:</b> De consultatieve aanpak is een gangbare manier van werken, voor de aanvullingen uit het opleidingsmenu en het e-aanbod, is het vanzelfsprekend wachten op de afronding van deze trajecten en de deadlines die er mee samenhangen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Geen.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Bedrijfsbezoeken en één-op-één contacten zijn altijd al een hoeksteen van onze aanpak geweest. We trachten voor de convenantperiode 2021 – 2022 minstens evenveel bedrijfsbezoeken te doen als in de voorbije periode (addendumjaar 2020). Streefcijfers zijn ter beschikking, maar worden niet in deze tekst opgenomen gezien ze niet de resultaatsverbintenis voor dit decretaal thema zijn.</p>
<p><b>Actie:</b> Organisaties begeleiden bij competentiegerichte in- en doorstroom, met oog voor diversiteit en inclusie</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Bij de consultatieve aanpak hoort ook het verder ingang doen vinden van de competentie gestuurd in-, door-, (en uit-)stroombeleid, waarbij alle talenten aan bod en kunnen komen en de win-win van die aanpak gemakkelijk in de verf gezet kan worden. Bedrijven, personeelsverantwoordelijken en leidinggevenden worden begeleid bij het implementeren van die methodiek aan de hand van het competentiemodel dat de sector zelf ontwikkeld heeft. Dat competentiemodel wordt op dit moment onder handen genomen (update) om het aan te passen aan nieuwe inzichten en om het meer futureproof te maken.</p> <p><b>Timing:</b> Ook deze actie is – zoals vele andere - heel uitgesproken ingeschreven in de continuïteit, wordt die over de werkjaren van dit convenant heen getild. De update van het competentiemodel moet afgerond zijn eind Q2/2021.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Geen.</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Identiek aan Prioriteit 4.</p>


 <b>Prioriteit 5: Organisaties helpen bij het verhogen van de werkbaarheid van hun jobs</b>	
<p><b>Actie:</b> helpen bij het verminderen en minimaliseren van psychosociale risico's om zo een eerste stap richting verhoogde werkbaarheid te zetten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sectorconsulenten hebben in 2020, met de hulp van Idewe, de FOD WASO en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk een analyse gemaakt van de potentiële psychosociale en gezondheidsrisico's in bedrijven onder PC 323. De resultaten van die analyse, verwerkt in de OiRA-toepassing van het agentschap, laten de bedrijven toe onmiddellijk en autonoom een assessment te doen van de</p>

	<p>risico's in hun concrete situaties, maar zullen de sociale partners ook toelaten op sectorniveau conclusies te trekken en er eventueel acties tegenover te zetten. Deze acties kunnen bij voorbeeld vormings- of voorlichtingsinitiatieven zijn, maar ook vele andere mogelijkheden blijven open. Bij bedrijfsbezoeken zal de OiRA met de nodige duiding meegenomen worden, en zullen de algemene werkbaarheidsprincipes toegelicht worden, in afwachting van de hoger vermelde, meer concrete acties.</p>
	<p><b>Timing:</b> Looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Geen.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het aantal geregistreerde gebruikers op OiRA is perfect meetbaar, doch geen goede monitoring van deze actie die vooral gaat over het verstrekken van informatie. Er zal naar gestreefd worden deze boodschap zo breed mogelijk uit te dragen en het bij zo veel mogelijk contactmomenten aan bod laten komen.</p>
<p><b>Actie:</b> individuele (loopbaan)begeleiding voorzien om groei- en leerkansen te verhogen, en werkbaarheidsbedreigingen te verkleinen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het in 2008 bij cao ingevoerde recht op begeleiding (om het optimaal benutten van kansen mogelijk te maken) werd - om praktische redenen - in het verleden beperkt tot drie concrete cases en tot on-the-job begeleiding van schoonmakers met het oog op ergonomie en inspannings-resultaatsverhouding. Die drie cases en die basic on-the-job begeleiding worden in het kader van werkbaarheid en jobmobiliteit (intern en/of extern) verder uitgebreid. De in de cao gebruikte term 'loopbaanbegeleiding' wordt in de communicatie vervangen door 'coaching' en/of 'individuele begeleiding'.</p>
	<p><b>Timing:</b> De nieuwe criteria en voorwaarden worden in overleg met de sociale partners en in functie van de nog op te maken begroting bepaald tijdens Q1/2021, zodat nagenoeg de volledige looptijd van het convenant hierdoor afgedekt wordt.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Voor deze actie is VOKANS de geprivilegieerde partner met wie het leeuwendeel van de trajecten uitgevoerd worden.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Ook hier zal er naar gestreefd worden deze boodschap zo breed mogelijk uit te dragen en het bij zo veel mogelijk contactmomenten aan bod laten komen.</p>
<p><b>Actie:</b> informeren rond het faciliteren van tijds- en afstandsonafhankelijk werken</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Tijdens de lockdown van het voorjaar zijn de bedrijven – noodgedwongen – massaal overstapt op thuis- en telewerken. Toch blijven er nog heel wat vragen over. Er zal daarom bij bedrijfscontacten en ook in het opleidingsaanbod aandacht besteed worden aan deze topic onder de vorm van infosessies over thuiswerk en ruimer tijds- en plaatsafhankelijk werken, zodat dit verder kan meegenomen in worden in de manier waarop organisaties zich gaan</p>

	organiseren en in de mate waarin het werk werkbaarder gemaakt kan worden.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt over de hele looptijd van het convenant.
	<b>Betrokken partners:</b> Geen.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Er zal getracht worden zo goed en zo kwaad mogelijk een passend antwoord te bieden op vragen die zich in deze context stellen.

 <b>Prioriteit 6: De (werknemers van) de sector futureproof maken</b>	
<b>Actie:</b> Een competentieprognose maken voor de sector (jaar 1)	<b>Omschrijving:</b> Om te kunnen anticiperen op de dynamiek van de arbeidsmarkt en het opleidings- en onderwijsaanbod hierop beter te laten aansluiten is een gerichte focus op competenties noodzakelijk. Om goed in te kunnen spelen op veranderingen is het van belang in kaart te brengen welke competenties en competentieveranderingen nodig zijn en hier (met alle nodige partners) de nodige acties voor uit te rollen. Daarom hebben we ingetekend op oproep 511 (SCOPE 2020 – Strategische competentieprognoses) van het ESF.
	<b>Timing:</b> Luik één van het project loopt over kalenderjaar 2021.
	<b>Betrokken partners:</b> Voor deze ESF-oproep is een samenwerking aangegaan met studiebureau Tempera, en moeten alle stakeholders die deel uitmaken van de stuurgroep eveneens als partners aanzien worden. Deze zijn te talrijk om op sommen, en we verwijzen hierbij naar het projectvoorstel.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Een ESF-project is een (arbeids)intensief proces. Dat tot een goed einde (trachten) te brengen is an sich een inspanningsverbintenis.
<b>Actie:</b> De resultaten van de competentieprognose uitdragen en draagvlak voor verandering creëren (jaar 2)	<b>Omschrijving:</b> In een tweede luik (na 12 maand) van dit project is het zaak de bevinden van luik te communiceren (informereren en sensibiliseren) rond de findings van luik 1.
	<b>Timing:</b> Dit tweede luik van het project loopt nadat luik 1 (2021) is afgerond en gaat van start in 2022 en duurt 10 maand.
	<b>Betrokken partners:</b> ESF.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Cf. supra sub. luik 1.
<b>Actie:</b> innovatie- en digitaliseringsprojecten meenemen in communicatie en bezoeken	<b>Omschrijving:</b> Omdat ook informeel bij te dragen tot het verhogen van de digitale geletterdheid, willen we via al onze kanalen (via het magazine, nieuwsbrieven, infosessies, bedrijfsbezoeken, enz. ... )

	<p>communiceren over al dan niet sectorale innovaties en tools die ter beschikking gesteld worden. We denken daarbij bijvoorbeeld aan het digitale vastgoed dossier, digitale woonpaspoort (objectivering om bijv. ook discriminatie op de huurmarkt tegen te gaan, ... ).</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt over de hele looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Geen.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Optimaal informeren.</p>
<p><b>Actie:</b> Aandacht hebben voor de generieke competenties van de toekomst</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Doorheen de communicatie en vormingsaanbod, zal ervoor gezorgd worden dat er voldoende – en steeds terugkomende - aandacht gaat naar de generieke competenties van de toekomst, zoals daar zijn <i>interdisciplinair werken, leervaardigheid, verantwoordelijkheid dragen, (coachend) leidinggeven, digitale geletterdheid en innovatievermogen</i>. Deze kunnen specifiek aan bod komen (in artikels, newsitems, vormingen, netwerken) maar ook kunnen ze deel uitmaken van een groter overkoepelend geheel (bijv. aan bod komen in een ruimere communicatietraining, in een vormingssessie over werken in de toekomst enz.).</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt over de hele looptijd van het convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Opleidingsverstrekkers, Federaties, experten die netwerken begeleiden, enz. .</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is de betrachting deze competenties zo veel en zo frequent mogelijk aan bod te laten komen.</p>

<p> <b>Prioriteit 7: Overleg en uitwisseling met alle relevante actoren</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Het partnerschap met VDAB rond kennisdeling en informatie-uitwisseling verder zetten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Vanuit haar regierol heeft VDAB tijdens de vorige convenantperiode samen met sector een samenwerkingsovereenkomst met actieplan uitgeschreven dat vooral tracht de bestaande synergiën te versterken. Er zal met VDAB bekeken worden of en hoe deze overeenkomst aangepast moet worden alvorens ze te verlengen voor deze nieuwe convenantperiode. We zullen ook met VDAB nagaan of en zo ja op welke manier dit uitgebreid of uitgediept kan worden.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt over de hele duur van de looptijd van dit convenant.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> VDAB.</p>

	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het is het streefdoel van de sector om deze samenwerking zo vruchtbaar mogelijk te maken. Er wordt gemikt op minstens twee overlegmomenten per kalenderjaar.
	<b>Betrokken partners:</b> ESF.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Cf. supra sub. luik 1.

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

Hoewel diversiteit in de sector al lang een vast gegeven is, is er toch nog ruimte voor verbetering. We lieten in eerdere omgevingsanalyses al opmerken dat in het personeelsbestand (op sectorniveau wel te verstaan) duidelijk de sporen van de opeenvolgende migratiegolven terug te vinden zijn. Bij de iets oudere werknemers vinden we Iberische namen terug, gevolgd (in chronologische volgorde) door Noord-Afrikaanse, Oost-Europese en namen uit sub-sahariaans Afrika (men denke hierbij aan den iconische Portugese conciërges). Die namen vinden we echter voornamelijk terug in wat we elders subsectoren 2 en 3 genoemd hebben, zijnde conciërges, schoonma(a)k(st)ers en dienstboden. We durven niet met dezelfde overtuiging beweren dat dit in subsector 1 in dezelfde mate het geval is – op gebied van gender en leeftijd durven we dat wel.

Door bewust aandacht te schenken aan diversiteit in onze communicatie en gebruikt beeldmateriaal, door het inrichten van vorming rond anti-discriminatie en diversiteit, door samen te werken met de federatie in de context van discriminatie op de woonmarkt, door het begeleiden van lerende netwerken rond diversiteit in personeelsbeleid hebben we getracht de sector mee te sensibiliseren, en die inspanningen wensen we namens de sector verder te zetten.

We wensen voor de (nabije) toekomst met de hulp van de overheid pro-actiever en assertiever in te zetten op de problematiek van discriminatie om zo de inclusie te vergroten, en dat met alle middelen die ons geboden zijn: via het opleidingsaanbod, via communicatie- en voorlichtingscampagnes, via meer explicite berichtgeving in onze (periodieke) publicaties, tijdens bedrijfsbezoeken enz. omdat dit ons de enige manier lijkt om effectief in te breken in het personeelsbeleid. De sociale partners wensen dit waar mogelijk en/of nodig samen te doen met het beroepsinstituut.



#### 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

---

 <b>Intersectorale toets</b>	De sector draagt actief bij aan de werking van de intersectorale adviseurs, verder komt waar opportuun, relevant en/of nodig de intersectoraliteit aan bod doorheen het actieplan. De rode draad loopt over volgende acties en prioriteiten: I.1.1 / I.1.4 / I.2.2 / II.1.1 / II.1.2 / II.1.3 / II.5.2S
 <b>Relancetoets</b>	Gezien de crisis nog volop woedt, is het onduidelijk wat de uiteindelijke impact ervan zal zijn. Volgende acties dragen bij tot de weerbaarheid en de relance van de sector en de mensen die er in actief zijn: 1.4 / II.5.2 / II.5.3 / II.7
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	De rode draad leren, werken en innoveren loopt doorheen de prioriteiten 1, 3 en 4 van decretaal thema I (A-O-A), en de acties II.1.2 / II.1.3 / II.5.2.
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	Voor competentie en loopbaan denken kan de rode draad gevolgd worden doorheen prioriteiten 2, 3 en 4 van decretaal thema II (LLL) en volgende acties: II.1.1 / II.1.2 / II.5.2

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 Vastgoed (PC 323),  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Karen VAN DE WOESTIJNE,  
Vertegenwoordiger van FIB,  
Voorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Frans DIRIX,  
Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten,  
Ondervoorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

De heer Gert VAN HEES,  
Diensthoofd ACLVB

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,  
Federaal Secretaris BBTK