

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van het APCB (PC 200)

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 het APCB**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Paul Clerinx, Directeur van de Dienst Beheer Bijzondere Paritaire Comités en andere paritaire aangelegenheden;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jean-Pierre Boninsegna, Federaal secretaris BBTK-SETCa;
- Mevrouw Elke Maes, Nationaal secretaris LBC-NVK;

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 **882.000,00 EUR** uit te betalen aan **vzw Cevora, Auguste Reyerslaan 70, 1030 Brussel** (ondernemingsnummer: **0445.142.601** - bankrekeningnummer: **BE59 1441 2347 5626**) ter financiering van **9 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 het APCB 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 9 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 9 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

Met meer dan 30 subsectoren, bijna 58.000 bedrijven en ongeveer 480.000 bedienden is het APCB een zeer omvangrijke en diverse sector. Anno 2020 behoort ongeveer 30% van de bedienden van de totale Belgische privésector tot het Paritair Comité 200.

1.1. Over de bedrijven

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bedrijven	54.217	52.623	54.566	55.869	56.814	57.901
Bedienden	419.398	426.487	438.006	451.082	468.658	482.043

Zoals in bovenstaande tabel weergegeven stijgt het aantal bedienden binnen PC200 aanzienlijk in het hele land van 2014 tot eind 2019. Ook het aantal ondernemingen groeit met ongeveer 3000 ondernemingen binnen 5 jaar.

1.1.1. Regionale spreiding

63,50% van de arbeidsplaatsen bevindt zich in Vlaanderen, 16,07 % in Wallonië en 23,43% in Brussel. In Vlaanderen werken dus in totaal ongeveer 305.000 bedienden van het PC200. Vlaanderen herbergt ook het grootste aantal PC200 **ondernemingen** met bijna 62%, waarvan het merendeel zich bevindt in Antwerpen, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen. Wanneer we onderstaande gedetailleerde tabel bekijken zien we dat de meeste **bedienden** tewerkgesteld zijn in de driehoek Brussel – Antwerpen – Vlaams-Brabant.

Provincie	Ondernemingen	Werknemers
Brussel-Hoofdstad	14,87%	20,43%
Antwerpen	20,07%	21,53%
Limburg	7,53%	5,61%
Oost-Vlaanderen	13,31%	10,59%
Vlaams-Brabant	9,91%	16,78%
West-Vlaanderen	11,03%	8,99%
Henegouwen	6,78%	4,02%
Luik	7,50%	5,05%
Luxemburg	1,46%	0,73%
Namen	2,88%	2,23%
Waals-Brabant	4,65%	4,05%

1.1.2. Grootte van de ondernemingen

Kmo's blijven nog altijd de grootst vertegenwoordigde groep binnen het APCB. Zoals in onderstaande tabel weergegeven is maar liefst 95% van de ondernemingen binnen PC200 een kmo en kunnen we zelfs stellen dat het in het merendeel van de gevallen om micro-ondernemingen gaat. Dit zijn bedrijven waar er minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn. In onderstaande tabel is de verdeling van de bedrijven volgens het aantal werknemers terug te vinden:

Aantal werknemers	Vertegenwoordiging binnen APCB
Minder dan 5 werknemers	56,03%
Tussen de 5 en de 9 werknemers	17,56%
Tussen de 10 en de 19 werknemers	12,29%
Tussen de 20 en de 49 werknemers	9,15%
Tussen de 50 en de 99 werknemers	2,61%
Tussen de 100 en de 199 werknemers	1,27%
Tussen de 200 en de 499 werknemers	0,75%
Tussen de 500 en de 999 werknemers	0,19%
Meer dan 1000 werknemers	0,15%

Het blijft een uitdaging om de kleinste kmo's te bereiken met ons aanbod. We gaan in op acties die we hiertoe willen ondernemen in het onderdeel 'levenslang leren en werkbaar werk'.

1.1.3. Verscheidenheid aan sectoren

De ondernemingen van het APCB zijn onderverdeeld in een variëteit aan sectoren. Dit is normaal door het aanvullende karakter van de sector. Zowel de primaire als secundaire sector, de handelssector en de dienstensector zijn vertegenwoordigd binnen het APCB. De dienstensector is met 27.385 bedrijven het sterkst vertegenwoordigd. Daarna volgt de handelssector met 16.766 bedrijven en tot slot de primaire en secundaire sector met 13.750 bedrijven. Wat betreft het aantal tewerkgestelde bedienden blijft ook de dienstensector op de eerste plaats staan, waarop de handelssector en ten slotte de primaire en secundaire sector volgt.

In de **primaire en secundaire sector** is de bouwsector het sterkst vertegenwoordigd met 47.500 tewerkgestelde bedienden. Daarna volgen de producenten van glas, cement, beton en keramiek, de uitgeverijen en de hout- en meubelsector. De grootste sectoren in de **handelssector** zijn de groothandel met 10.983 bedienden en de autohandel met 3753 bedienden.

De **dienstensector** is de grootste sector binnen het APCB en heeft maar liefst 19 vertegenwoordigde subsectoren. De meeste werknemers zijn te vinden in de IT-sector (65.512 bedienden), consultancy (44.463 bedienden), studiebureaus (26.211 bedienden) en financiële instellingen (24.897 bedienden). Daarnaast zijn ook reclamebureaus (10.481 bedienden), de uitzendsector (13.967 bedienden), de toerismesector (8156 bedienden) en de telecommunicatiesector (6944) belangrijke spelers met elk tussen ongeveer 7000 en 13.000 werknemers.

1.1.4. Knelpuntberoepen

Binnen het APCB zijn er ook een aantal knelpuntberoepen terug te vinden onder de bediendenberoepen. Daarom wil Cevora via de werkzoekendenopleidingen zoveel mogelijk potentiële kandidaten leiden naar deze beroepen. De knelpuntberoepen die binnen het APCB voorkomen zijn o.a. bediendenberoepen in de bouw, callcentermedewerker, administratieve beroepen zoals administratief bediende, HR-medewerker en management assistent en verscheidene coördinerende beroepen.

Met de kwalitatieve werkzoekendenopleidingen leidden we al succesvol talentvolle kandidaten naar de verschillende knelpuntberoepen.

1.1.5. Impact van corona

Net zoals elke sector heeft ook het APCB impact ondervonden door de gezondheidscrisis naar aanleiding van corona.

Gezien de huidige cijfergegevens maar tot het laatste kwartaal van 2019 strekken hebben we nog weinig zicht op de blijvende invloed die de gezondheidscrisis ten gevolge van COVID-19 met zich meebrengt. Voorlopige cijfers van het RSZ geven aan dat rond mei 2020 20.000 bedrijven uit het APCB beroep deden op economische werkloosheid. 140.000 werknemers zijn hierdoor getroffen. Dit betekent dat ongeveer 1/3 van de sector getroffen is door de crisis.

Ecosysteembevraging Cevora

Cevora ondernam zelf ook [een ecosysteembevraging \(https://lerenmetresultaat.be/cijfer-zoekt-context-opleidingen-na-corona/\)](https://lerenmetresultaat.be/cijfer-zoekt-context-opleidingen-na-corona/) tijdens de lockdown in april 2020 waarbij we bedrijven, partners, sociale partners, HR-experten en werknemers uit PC200 hebben bevroegd. Het was voor ons de bedoeling met deze enquête in kaart te brengen wat bedrijven bezighield op het vlak van zorgen over de organisatie en opleidingen. Daarnaast wilden we peilen hoe zij de toekomst van leren zagen.

Uit de bevraging bleek dat 93% van de bevroegde ondernemingen zich op één of andere manier moesten aanpassen. 38% van deze bedrijven werkte op verminderde capaciteit, 20% moest medewerkers op tijdelijke werkloosheid zetten. Daarbovenop waren heel wat werknemers gedeeltelijk of volledig economisch werkloos tijdens de lockdown.

De ecosysteembevraging heeft ons als opleidingscentrum geleerd op welke opleidingsinhouden in te zetten en heeft bevestigd dat digitale formats een must zijn. Toch blijkt uit de bevraging dat klassikale opleidingen nog zeer gegeerd zijn en dat er in geloofd wordt door bedrijven.

De impact van de coronacrisis op het PC 200-ecosysteem

Het coronavirus heeft organisaties serieus op de proef gesteld. En dat zal de komende maanden en jaren niet anders zijn. We vroegen werknemers, werkgevers, werkzoekenden, docenten en partnerorganisaties welke invloed ze precies ondervonden en hoe ze de toekomst zien. Dat deden we aan de hand van een online enquête en een diepgaande rondvraag binnen het PC 200-ecosysteem.

We trekken drie opvallende conclusies.



De bedrijven van PC200 konden door de aard van de job van bedienden meestal gemakkelijk telewerk organiseren. Door telewerk konden veel bedrijven hun activiteiten verder zetten. Toch zijn er een aantal domeinen binnen PC200 hard getroffen door de essentiële maatregelen die werden getroffen om het virus verder in te dijken.

De reisbureaus en -organisatoren werden het hardst getroffen. Daarnaast ondervonden ook vervaardigers van bouwproducten, de auto-industrie en de interimkantoren de hardste omzetsdaling.

Onder de sectoren die het meeste tijdelijke werkloosheid aanvroegen (prognosegegevens van de RVA 14 september 2020) zat ook de groothandel en handelsbemiddeling, sectoren die vallen onder P200. (<https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/coronavirus/economische-impact-van-het>)

1.1.6. Bereik bedrijven door Cevora

27% van de Vlaamse deelnemers aan de opleidingen van Cevora komen uit kmo's. Dit is weinig, gezien wel 95% van de bedrijven kmo zijn binnen het PC200. We merken ook dat de diensten die Cevora aanbiedt proportioneel meer gebruikt worden door grote ondernemingen dan door de kmo's. We bereiken ongeveer 79% van onze grote bedrijven (+200), 58% van de middelgrote bedrijven (50-199) en 9% van de kleine bedrijven (<50) met al onze diensten.

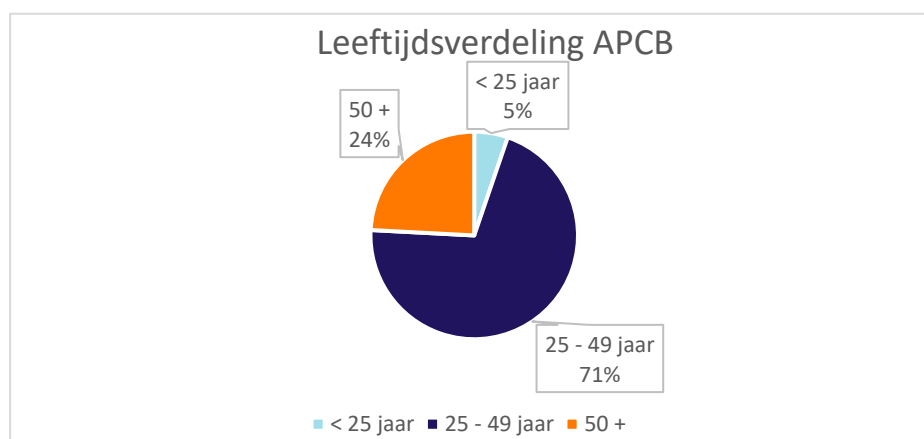
De extra middelen die grotere bedrijven kunnen inzetten verklaren voor een deel deze cijfers. Zo hebben deze meestal een hr-dienst die zich bezighoudt met opleidingen en talentmanagement van werknemers. Toch hebben vooral de kleine kmo's baat bij de kosteloze opleidingen van Cevora. Daarom blijven we inspanningen leveren om ook deze groep te bereiken. Hierop gaan we verder in wanneer we onze acties bespreken.

1.2. Over de werknemers

1.2.1. Man-vrouw-verdeling

Er werken meer mannen dan vrouwen in het APCB. Het aandeel mannen bedraagt 59,24% tegenover 40,76% vrouwen. In de auto-inspectie zijn de meeste mannen te vinden (85%). Een afgetekend vrouwelijk beroep is de interimsector (79%).

1.2.2. Leeftijdsverdeling APCB



De leeftijdsverdeling binnen het APCB is hierboven weergegeven. De leeftijden binnen het APCB zijn normaal verdeeld. De groep 25-49 jaar is het best vertegenwoordigd. De groep 55+ is een beetje gegroeid in vergelijking met een aantal jaar geleden (in 2015 21,93%). Daarmee vertegenwoordigt de groep 55+ nu ongeveer een kwart van de werknemers binnen PC200.

Binnen de sectoren vinden we de grootste groep jongeren terug bij de rekruteringsbureaus (10%) terwijl de meeste oudere werknemers vooral terug te vinden zijn in de rijsscholen (57%).

De instroom- en uitstroomgraad van het APCB zijn relatief gemiddeld ten opzichte van de andere sectoren. Met een instroomgraad van 19,2% scoort het APCB iets beter dan het Vlaamse gemiddelde van 18,5%. De uitstroomgraad van het APCB ligt iets lager dan het Vlaamse gemiddelde: met 15,8% ligt deze lager dan het Vlaamse gemiddelde van 16,7%.

De vervangingsvraag komt volgens projecties aangeleverd door het Departement WSE te liggen op 16,1% in 2025. Hiermee scoort het APCB gemiddeld ten opzichte van andere sectoren. De vervangingsvraag en de totale vraag blijft op ongeveer hetzelfde niveau liggen zoals in 2015 en zal heel gematigd stijgen tegen 2025.

1.2.3. Scholingsniveau bedienden APCB

Het scholingsniveau van de Vlaamse bedienden uit het APCB is als volgt verdeeld:

Opleidingsniveau	Totaal
Kleuteronderwijs - Lager onderwijs	1.479
Lager secundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot niveau 3A of 3B om uiteindelijk door te stromen naar hoger onderwijs	4.555
Lager secundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot niveau 3C	2.685
Hoger secundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot niveau 5A	28.240
Hoger secundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot 3A, 3B, 4 of tot de arbeidsmarkt	5.143
Postsecundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot niveau 5A	25
Postsecundair onderwijs - Programma's die toegang geven tot 4a, 4B of tot de arbeidsmarkt	10.396
Hoger onderwijs – eerste cyclus - Theoriegerichte programma's voor het vormen van gespecialiseerde onderzoekers of voor beroepen die hoge competenties vereisen	30.577
Hoger onderwijs – eerste cyclus - Programma's gebaseerd op beroepsgerichte studies of die rechtstreeks toegang geven tot de arbeidsmarkt	42.801
Hoger onderwijs – tweede cyclus, leidt tot een gevorderde onderzoekskwalificatie	218
Onbekend	174.995
Totaal	301.114

Hoewel we enkel cijfers hebben van ongeveer de helft van de bedienden, krijgen we toch een zicht op de verdeling van het scholingsniveau binnen de sector. De meeste bedienden hebben een diploma hoger onderwijs en komen dus niet rechtstreeks uit het middelbaar onderwijs. Toch is er

ook een belangrijke groep terug te vinden binnen het APCB met als hoogste diploma hoger secundair onderwijs of postsecundair onderwijs.

1.2.4. Arbeidsregime

De meeste bedienden werken voltijds (81,70%), maar ook deeltijds werk is niet uitzonderlijk (18,30%). De meeste voltijdse contracten zijn te vinden in de informaticasector, de meeste deeltijdse contracten in de autorijscholen waar we ook de meeste oudere werknemers terug vonden.

1.2.5. Herkomst van de werknemers

Tewerkstelling naar buitenlandse herkomst in procent (Vlaams Gewest, vierde kwartaal 2018)

Regio	Aandeel tewerkgestelden met buitenlandse herkomst
Buurlanden	31%
Oost-Europa	7,6%
Rest Europa	26,6%
Turkije	5,3%
Maghreb	11,6%
Afrika	4,7%
Azië	9,2%
Amerika en Oceanië	4%

In het APCB werken 14,8% bedienden met een buitenlandse origine. 81,3% van de bedienden hebben een Belgische herkomst. Van de bedienden met een buitenlandse herkomst zijn 31% afkomstig uit buurlanden en ongeveer 34% afkomstig uit de rest van Europa, zoals te zien is in bovenstaande tabel. Er is relatief weinig instroom uit andere regio's. Het APCB is één van de sectoren waar de grote instroom uit Europese landen in het bijzonder opvalt.

1.3. Diensten voor het APCB

1.3.1. Opleidingsdeelname werknemers PC200 en werkzoekenden bij Cevora

De sociale partners garanderen het recht op opleidingen voor bedienden van het APCB. De volledige cao is [hier](#) terug te vinden. Om bedrijven dit te helpen waarmaken, bestaat er het opleidingscentrum Cevora.

In 2019 had Cevora ongeveer 72.000 deelnemers aan haar opleidingen. De deelname steeg met 10% in vergelijking met het vorige jaar. We bereikten met de opleidingen zowel man als vrouw, en alle leeftijden. 34% van de deelnemers waren ouder dan 44 jaar. We bereikten ook bedienden met verschillende scholingsniveaus. We bereikten 76% van de hoger geschoolden, maar ook 22% met een diploma hoger secundair onderwijs.

Daarnaast leidden we 2510 werkzoekenden op, met een bijzonder goede tewerkstellingsgraad van 75%. We bereikten de jongeren (17% van de deelnames) en ouderen (22% van de deelnames). Onder de cursisten waren er 49% met een diploma HSO en 11% met een diploma lager dan HSO.

Deze cijfers zijn allemaal bondig terug te vinden in ons [jaarverslag 2019](#).

Dit zijn mooie cijfers, maar we zien uiteraard dat we **dit doel door de coronacrisis niet zullen halen in 2020**. We zien verder dat bedrijven nog vaak terughoudend zijn om opleidingen te organiseren of werknemers naar opleidingen te sturen. Bovendien bleek uit de ecosysteembevraging dat opleiding voor veel bedrijven nog even geen prioriteit zal zijn. Het is dus afwachten of er volgend jaar weer meer animo is om opleidingen te volgen, maar we nemen als sector concrete acties om het leren terug actief een plaats te laten vinden binnen de organisaties en om de leercultuur en leerzin aan te wakkeren. Dit doen we door relevante thema's aan te bieden en door bedrijven te blijven sensibiliseren.

We merken wel een sterke deelname aan digitale opleidingen in 2020. Zo bereikten we al ongeveer 23.000 deelnemers met onze digitale opleidingen (cijfers tot september 2020), waarvan ongeveer 30% kmo's.

1.3.2. Premies

Cevora ondersteunt zowel bedrijven als bedienden financieel bij hun opleidingsinspanningen. Dit doen we via premies. Elke bediende in PC200 kan tot €375 ondersteuning krijgen voor opleidingen die buiten de werktijd gevolgd worden. Sinds dit jaar kunnen bedienden ook voor de aankoop van een licentie van een online leerplatform (bv. LinkedIn Learning) een premie krijgen. Deze dienst is echter nog onvoldoende bekend, in 2019 bereikten we 558 bedienden.

Bedrijven kunnen steun vragen voor opleidingen met eigen docenten of ingehuurde lesgevers. We berekenen een tussenkomst op basis van het aantal deelnemers en de duurtijd van de opleiding. In 2019 konden we meer dan 250.000 opleidingsacties van 2.314 bedrijven ondersteunen en dat voor een bedrag van €9.629.094. In 2020 werden -naar aanleiding van de coronacrisis- onze premievoorwaarden voor bedrijven vernieuwd en meer aangepast aan de opleidingen van vandaag (meer online opleidingen, kortere trajecten).

1.3.3. Andere diensten waarvan de sector gebruik maakt

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) wordt relatief weinig ingezet binnen het APCB met 4,3 aanvragen per 1000 werknemers. Ook is er weinig gebruik van de doelgroepvermindering. In totaal heeft 8,4% van de werknemers binnen PC200 een doelgroepvermindering, waarvan 7,3% voor ouderen en 1,1% voor jongeren. Wanneer we terugblikken op de leeftijdsverdeling van werknemers binnen PC200 zijn dit relatief normale cijfers.

Met 1,36% of 4293 bedienden wordt er binnen het APCB weinig beroep gedaan op het Betaald Educatief Verlof (BEV). De cao-afspraken rond opleiding en het bestaan van het sectorfonds Cevora (met kosteloze opleidingen, premies voor werknemer en werkgever voor het volgen van opleidingen, enz.) zijn hier ongetwijfeld een verklaring voor.

1.4. Sectorale samenwerkingen

Een aantal sectorale organisaties of opleidingsfondsen hebben ongeveer dezelfde doelgroep met dezelfde opleidingsnoden als de bedienden die onder het APCB vallen. Daarom werkt Cevora samen met federaties, opleidingsfondsen en opleidingscentra om opleidingen samen inhoudelijk vorm te geven en de bestaande infrastructuur en opleidingen zo optimaal mogelijk te gebruiken. Zo kunnen we voor sectorspecifieke en technische opleidingen nauw samenwerken met federaties die een doorgedreven kennis hebben van de technieken, methodieken en uitdagingen eigen aan de sector.

Naast de samenwerkingen voor opleidingen neemt het APCB ook deel aan de verschillende sectorconsulentennetwerken. Hier zitten we samen met andere sectoren om gemeenschappelijke uitdagingen te bespreken en hiervoor ook eventuele samenwerkingsverbanden te zoeken.

Cevora heeft al samenwerkingen met **volgende sectoren** (niet exhaustieve lijst):

- de autosector en EDUCAM (opleidingscentrum van en voor de autosector en de metaalaanverwante sectoren) en Federauto
- de sector van de autorijscholen en Federdrive, de Fédération des auto-écoles agréées (FAA) en de Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV)
- de sector van het toerisme (VVR), en de Union Professionnelle des Agences de Voyage (UPAV) en FIT-FTI
- de sector van de studiebureaus en de federatie van marktonderzoeksbureaus (Febelmar)
- de voedingssector en Alimento vzw
- de schoonmaaksector (ABSU) en zijn vormingscentrum OCS
- de Confederaties Bouw, CCW en Constructiv (Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid)
- de grafische sector en Grafoc (fonds voor opleidingen van de grafische sector)
- de papier- en kartonsector (Indufed en Fetra) en het Sociaal fonds voor bedienden van de papier- en kartonverwerking
- de transportsector en zijn vormingscentrum LOGOS
- de hout- en meubelsector met OpleidingsCentra Wood.be en Woodwise Hout
- de werkgeversorganisatie Fedustria
- de mode- en confectiesector en zijn opleidingscentrum IVOC – IREC
- de sector van de metaal- en technologische industrie en zijn vormingscentrum INOM (FEMB) en Agoria
- het opleidingsfonds voor uitzendsector TRAVI – Federgon (Federatie van de private arbeidsmarktbemiddelaars en HR-dienstverleners)
- de textielsector en zijn opleidingscentrum COBOT – CEFRET
- het sectorfonds voor de vrije beroepen - LIBERFORM
- het sectorfonds van logistiek en transport – LOGOS
- het sectorfonds van de electrotechniek – VOLTA en Vormelek-Formelek
- het sectorfonds van de ICT – Agoria
- het sociaal fonds van de podiumkunsten
- het sectoraal vormingsfonds voor dienstencheques VormDC of FormTS

2. Sterkte-zwakte analyse

Gezien het APCB een sector is met verschillende subsectoren, is het moeilijk om één algemene sterkte-zwakte analyse te maken. Toch kunnen we de grootste lijnen hieronder uiteenzetten.

- **Sterktes**

- De sector heeft een relatief normale uitstroomgraad vergeleken met het gemiddelde van het Vlaams Gewest. Ook projecties geven aan dat de vergrijzing de sector met alle waarschijnlijkheid niet overhoop zal schudden.
- Sector met een groep die divers geschoold is. Naast de grootste groep midden- tot hogeschoolden zijn er ook heel wat medewerkers met een diploma op HBO5-niveau. Deze diversiteit aan bedienden impliceert dat er jobs bestaan binnen het APCB voor verschillende geschoolden. Daarnaast is de grootste groep bedienden midden- tot hogeschoold waardoor zij weerbaarder op de arbeidsmarkt staan.
- Het APCB heeft door de mogelijkheden van telewerk bij bedienden klappen door de coronacrisis kunnen opvangen.
- Hoewel kmo's een moeilijk te bereiken doelgroep zijn binnen het APCB worden er verscheidene gerichte acties ondernomen door onder andere opleidingscentrum Cevora om kmo's te bereiken.
- De sector heeft een [cao](#) die sterk inzet op opleiding en opleidingsbeleid.
- Het APCB heeft een sterk uitgebouwd opleidingscentrum met een groot aanbod aan opleidingen. In deze opleidingen wordt gestreefd altijd de pedagogische methoden toe te passen. Voor de organisatie van de opleidingen kan Cevora ook beroep doen op haar sterk uitgebouwd netwerk van experten-opleiders. Er is binnen het opleidingscentrum een goede kennis over de nieuwste methoden en trends op de arbeidsmarkt.
- De opleidingsinspanningen van bedrijven blijven toenemen, het aantal deelnemers bij Cevora blijft stijgen in 2019.
(N.B.: bij deze sterkte hebben we de impact van Covid-19 nog niet ingecalculeerd. Dit zal herbekeken moeten worden met de cijfers van 2020)
- Naast opleidingen biedt het APCB via haar opleidingscentrum Cevora ook premies aan voor bedrijven en bedienden zodat ondernemingen ook buiten het opleidingsaanbod van Cevora kennis kunnen maken met andere opleidingen die nuttig zijn voor hun werking.
- De wendbaarheid van het opleidingscentrum Cevora is een grote sterkte die waardevol is, zeker in tijden van crisis. Het opleidingscentrum werkt sterk naar de noden van de bedrijven van het APCB (zie ook ecosysteem) en zorgde voor de digitalisering van opleidingen met oog voor kwaliteit. De sterke omslag naar digitale opleidingen en oplossingen binnen Cevora zorgt ervoor dat veel bedienden ook tijdens de crisis waardevolle competenties kunnen aanleren.

- Naast het organiseren van opleidingen deelt de sector ook haar expertise via de blog op de website van Cevora en wil ze bedrijven inspireren. Deze inspirerende inhoud wil bedrijven aanzetten om te werken aan een future proof en efficiënt competentiebeleid.
 - De sector biedt goede werkzoekendenopleidingen aan met goede tewerkstellingsgraden. Ook zet zij in op kwalitatieve outplacement begeleiding.
- **Zwaktes**
 - De sector is hoe dan ook hard getroffen door de coronacrisis. Maar liefst 1/3 van de bedrijven ondervond problemen. De bedrijven van het APCB zullen nog lange tijd impact ondervinden door de gevolgen van de crisis.
 - De sector bestaat uit verschillende subsectoren die elk hun eigen karakter hebben. Het is moeilijk en niet aangewezen deze verschillende sectoren over dezelfde kam te scheren. Daarom moeten er per verschillende doelgroep acties ondernomen worden.
 - Het bereik van kmo's is nog een grote uitdaging, zeker omdat we te maken krijgen met verschillende subsectoren. Dit is een belangrijke uitdaging, gezien de sector bestaat uit meer dan 95% kmo's. Het bereik moet daarom verhoogd worden via gerichte acties zodat de verschillende diensten die voor de bedrijven van het APCB georganiseerd worden onze kerndoelgroep bereiken.
 - De grote diversiteit aan sectoren maakt het ook moeilijk om een éénduidige erkenningsprocedure voor leerwerkplekken uit te werken omdat diverse specifieke sectorfondsen een eigen logica hanteren voor de sectorspecifieke beroepen. Hierdoor is het moeilijk om duaal leren uit te rollen.
 - De sector heeft ook een grote groep bedienden met een hoogste diploma secundair onderwijs: zij kunnen concurrentie ondervinden in de jobs waarvoor zij zijn opgeleid door de steeds hoger geschoolde instroom.

3. Sectorale uitdagingen

Er zijn een aantal uitdagingen die de sector nu momenteel ondervindt en een aantal uitdagingen die blijven voortduren en die op langere termijn enkel belangrijker zullen worden. Deze uitdagingen formuleren we achtereenvolgens op korte en lange termijn.

- **Korte termijn**

- Coronacrisis

- De coronacrisis staat met stip op één bij de uitdagingen op korte termijn. Ook op langere termijn zullen we de gevolgen van de crisis ondervinden, maar het is nu in de eerste plaats de oefening om te leren leven met de nieuwe realiteit en de ondernemingen te ondersteunen.

- Onze ondernemingen hebben namelijk de gevolgen moeten ondervinden van de crisis op economisch vlak, maar ze hebben zich ook massaal moeten aanpassen om de boel draaiende te houden. Thuiswerk werd de norm in crisistijd en was bij veel ondernemingen een nieuw fenomeen. Daarom is het nodig deze ondernemingen te ondersteunen in de organisatie van thuiswerk. Daarnaast moeten ook bedienden de handvaten krijgen om thuiswerk op een goede manier aan te pakken en de werk/privébalans te behouden. In onderstaande kader gaan we dieper in op deze uitdagingen onder 'relancetoets'.

Opleidingen aanpassen

Door de coronacrisis is de sector genoodzaakt opleidingen op een andere manier te organiseren en deze aan te passen naar de realiteit. De crisis was wel enkel een versneller in de aanpassing van de opleidingen, ook de voortdurende evolutie van digitalisering zorgt ervoor dat opleidingen anders georganiseerd moeten worden.

De kern van Cevora zit en zal in de toekomst nog altijd blijven liggen bij klassikale opleidingen. Uiteraard was het door de crisis een hele tijd niet meer mogelijk om klassikale opleidingen aan te bieden. Daarom is Cevora in de lockdown-periode de digitale opleidingscatalogus beginnen uitbreiden. Van virtuele klassen, webinars tot e-learning's,... allemaal zullen ze een vaste plek vinden binnen Cevora en in ons nieuwe online leerplatform ingebed worden in het Learning Management System (LMS) 360Learning.

Deze evoluties zijn essentieel om mee te blijven en om onszelf ook te wapenen voor de toekomst. Uit de ecosysteembevraging van Cevora kwam naar boven dat onze klanten op zoek zijn naar meer digitale oplossingen en naar blended learning trajecten. Daarnaast spreken we ook de jongere generaties meer aan met digitale opleidingen en kortere learning snacks. In de toekomst zullen daarom onze klassikale opleidingen vaak ook een digitale component bevatten en zal het digitale opleidingsaanbod uitgebreid en up-to-date blijven.

Deze veranderingen vergen veel van de organisatie van Cevora en zullen niet altijd evident zijn. Toch gaat het opleidingscentrum op zoek naar de beste manieren om dit aan te pakken en zijn er al acties gaande om dit zo goed mogelijk aan te pakken.

Risicogroepen begeleiden

Mede door de coronacrisis wordt het belangrijk jongere en oudere bedienden die ontslagen zijn op de arbeidsmarkt te begeleiden. We zien namelijk in de omgevingsanalyse dat veel bedienden (tijdelijk) ontslagen zijn sinds maart 2020.

Het komt erop aan om deze personen zo goed mogelijk te begeleiden in hun nieuwe zoektocht op de arbeidsmarkt. Daarom moet er geïnvesteerd worden in deze bedienden via de werkzoekendenopleidingen en verwachten we ook meer te moeten inzetten op outplacement.

- **Lange termijn**

Langetermijneffecten coronacrisis

Hoewel we de crisis vandaag voelen, zal ze ook nog naweeën vertonen nadat er een vaccin is gekomen. We bespreken iets verder de specifieke risicogroepen waarop we willen inzetten. Daarnaast bracht corona ook heel veel veranderingen teweeg in de sector. Zo zullen we een langetermijnvisie moeten uitdenken om bedrijven te helpen hun beleid rond thuiswerk en flexibel werk volledig uit te stippelen. Het is een uitdaging om de bedrijven en werknemers te ondersteunen in de nieuwe manieren van werken en organiseren. Hiervoor zullen we dan ook de nodige opleidingen aanbieden en inspiratie geven. We gaan nog verder in op de uitdagingen in het onderstaande kader 'relancetoets'.

Digitalisering en innovatie

In onze vorige convenant spraken we al over deze uitdaging. Waar daar nog een vrij pessimistisch beeld werd geschetst over automatisering, gaven nieuwe studies sinds dan ons nieuwe inzichten. Agoria gaf in [hun studie](#) aan dat er heel wat jobs zullen verdwijnen door digitalisering, maar dat er ook enorm veel jobs voor in de plaats komen. Voor elke

job die verloren gaat, komen er 3,7 in de plaats. Deze jobs zullen gepaard gaan met een nood aan nieuwe competenties en vaardigheden van werknemers. Binnen het APCB zal dit niet anders zijn. Het grote aantal administratieve jobs in de sector zal zeker invloed ondervinden van de automatisering, waardoor een 'upskill' of zelfs 'reskill' van werknemers binnen de sector niet uitgesloten is. Dit is een uitdaging die de sector ter harte neemt, waardoor ze stappen zal ondernemen om werknemers en werkgevers aan te moedigen zichzelf bestendig te maken voor de toekomst. Daarnaast willen we er ook zeker van zijn dat we zelf duurzame (future proof) ondersteuning bieden. In de acties zullen we verder ingaan op hoe we dit precies aanpakken.

Innovatie en digitalisering blijft een grote uitdaging voor alle sectoren, dus ook voor het APCB. Nieuwe technieken voor duurzaam bouwen in de bouwsector, over de ontwikkeling van de implementatie van verschillende nieuwe technologieën binnen de ICT sector, over automatisering binnen bepaalde administratieve beroepen,... Het blijven uitdagingen waarmee ook de bedienden geconfronteerd zullen worden, maar zoals hierboven gezegd ook opportuniteiten.

Innovatie is het resultaat van meerdere wisselwerkingen. De cultuur, de structuur van het bedrijf, de motivatie, de competenties en de mate van betrokkenheid van de medewerkers zijn daarin bepalende factoren. De sector wil het innoverend vermogen van haar bedrijven ten volle ondersteunen. Er worden dan ook opleidingen aangeboden die bedrijven willen ondersteunen in hun innoverend vermogen.

Bij deze uitdagingen hebben we vooral ook oog voor de kmo's. De kleine bedrijven hebben door hun wendbaarheid en flexibiliteit veel vermogen bij te dragen aan innovatie en oplossingen om met digitalisering om te gaan. Maar daarnaast ontbreken ze vaak ook aan middelen die het mogelijk maken snel te innoveren. Met het opleidingsaanbod van Cevora en de premies die we aanbieden willen we ook kmo's bereiken.

Duurzaamheid en klimaat

Als sector willen we de problematiek van duurzaamheid en klimaat niet uit de weg gaan. Het is een uitdaging die op de hele maatschappij afkomt. Als sector willen we daarom de bedrijven van PC200 sensibiliseren rond de problematiek via opleidingen rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Meer intersectorale werking

We gaan dieper in op deze uitdaging in onderstaand kader bij de intersectorale toets.

Kmo's bereiken

In de omgevingsanalyse stonden we al kort stil bij het bereik van kmo's. Uit cijfers van Cevora blijkt dat dit vaak nog onvoldoende is, zeker gezien dit de grootste groep bedrijven is binnen het APCB. De sector zet zich daarom de komende jaren in om bestaande acties verder te zetten en nieuwe acties te ondernemen om deze bedrijven beter te bereiken. Deze nieuwe acties zullen we organiseren op basis van uitgevoerde onderzoeken naar het competentiebeleid en de leercultuur binnen kmo's. Verder willen we samen kijken met andere sectoren en de intersectorale adviseurs hoe we verder kunnen gaan in ons bereik. We gaan hierop verder in bij onderstaande kaders.

Levenslang leren uitdragen in sector

Een belangrijke uitdaging voor de sector is het breed uitdragen van levenslang leren. Hoewel het opleidingscentrum Cevora levenslang leren breed uitdraagt naar de

ondernemingen van het APCB, bereiken we onze kmo's nog zeer weinig. We merken dat vooral de grote ondernemingen deelnemen aan opleidingen en opleidingsplannen indient. Eén van de mogelijke oorzaken hiervan ziet Cevora in de taakgerichte mindset van de vele kmo's.

Het ontbreken van een hr-afdeling en tijdsgebrek zorgt ervoor dat veel kmo's nog geen specifiek opleidingsplan hebben en er dus geen leercultuur binnen de organisatie is. Voor de sector is het daarom de uitdaging die leercultuur te versterken, zodat levenslang leren zijn weg vindt en vooral binnen de kleine kmo's. Het blijft een uitdaging kmo's te motiveren, maar Cevora blijft de nodige acties hiervoor ondernemen.

Uitdagingen voor de specifieke doelgroepen van PC200

Jongeren

Jongeren zijn vanouds één van de kwetsbaarste groepen op de arbeidsmarkt. In deze leeftijdsgroep vinden we vaak een proportioneel hogere werkloosheid. Zo was er in 2019 een werkloosheidsgraad van 17% onder Vlaamse jongeren (VDAB ontcijfert, 2019). Ook tijdens de coronacrisis waren jongeren een kwetsbare groep die vaak op tijdelijke werkloosheid stootte. Het is voor de sector dus een uitdaging om deze groep jongeren en jong afgestudeerden de juiste begeleiding te bieden en te voorkomen dat zij een achterstand oplopen op de arbeidsmarkt.

In onze ogen zal het dus een uitdaging worden om de jongeren voldoende veerkracht en slagkracht te geven op de arbeidsmarkt. Met specifieke trajecten willen we alvast hun competenties verrijken zodat ze sterker staan op de arbeidsmarkt.

Ouderen

Ook ouderen zijn een groep waaraan we specifieke aandacht geven als sector. Het is enerzijds de uitdaging hen langer, werkbaarder en met goesting aan het werk te houden en anderzijds de uitdaging om werkloze 55-plussers hun weg naar de arbeidsmarkt te laten vinden. Deze uitdagingen worden ook weer op scherp gesteld door de coronacrisis. Toch zal ook na de crisis de arbeidsmarkt krapte weer opduiken, waardoor we zeker weer moeten nadenken hoe we ook oudere werknemers weer naar opleidingen en jobs krijgen.

Binnen het APCB zijn er niet uitzonderlijk veel 55-plussers, maar er zijn wel specifiek vergrijsde subsectoren, zoals de rijkschoolsector. Dit kan ook te maken hebben met de werkbaarheid van de job en de mate van maturiteit die verwacht wordt van een rijkschoolinstructeur. In de toekomst zal het een oefening worden om ouderen werkbaar aan het werk te houden. Hierin kan een intersectorale werking (ook binnen het APCB zelf) een oplossing bieden.


Laaggeschoolden

Een andere doelgroep waar het APCB zich op richt zijn laaggeschoolden. Hieronder verstaan we personen die maximaal een diploma middelbaar onderwijs gehaald hebben. Zij komen binnen het APCB vooral terecht in uitvoerende, administratieve functies. Deze functies staan het meeste onder druk door de digitalisering van de arbeidsmarkt. Zij voeren immers vaak routineuze taken uit, die geautomatiseerd kunnen worden. Het is daarom ook een grote uitdaging om deze groep werknemers de juiste ondersteuning en bagage te geven, zodat ze mee kunnen (en blijven) op de arbeidsmarkt van morgen.


Diversiteit en inclusie

Door globalisering, migratie, toestroom van vluchtelingen, internationalisering van het bedrijfsleven, demografische evoluties,... wordt onze arbeidsmarkt steeds diverser, ook binnen het APCB. De evoluties zijn al langer merkbaar op de werkvloer. Dit brengt een variatie aan verwachtingen, talenten en behoeften met zich mee.

Aandacht voor diversiteit helpt om een bedrijfscultuur te creëren, die respect heeft voor de eigenheid en identiteit van alle werknemers en deze waardeert en stimuleert. Het verhoogt de betrokkenheid en motivatie van alle medewerkers. En gemotiveerde en betrokken werknemers presteren beter. Kunnen omgaan met deze diversiteit op de werkvloer helpt ondernemingen ook verder om een betere aansluiting te vinden met de toenemende verscheidenheid in de klantenpopulatie.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Ook voor het APCB is het duidelijk dat sectoren op sommige vlakken sterker staan wanneer ze samenwerken. Daarom organiseren we al regelmatig opleidingen in samenwerking met andere sectoren zoals dit te zien is in onze omgevingsanalyse. De komende jaren zal het echter nog belangrijker worden om intersectorale samenwerking waar te maken op werven die de grenzen overschrijden.</p> <p>In de samenwerking is het ook belangrijk om van elkaar te kunnen leren. Het APCB gelooft erin dat een goede kennisdeling en het delen van praktijkervaring ook essentieel is om uitdagingen van de toekomst aan te gaan. We zoeken daarom zelf pistes om meer intersectoraal samen te werken, maar schakelen ook graag de hulp in van de intersectorale adviseurs.</p> <p>We denken aan drie specifieke uitdagingen waarmee we intersectoraal aan de slag kunnen gaan.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kmo's bereiken We merken binnen het APCB dat het moeilijker is om kmo's te bereiken, dit terwijl andere sectoren hier minder problemen bij ondervinden. De oorzaak kan weer gevonden worden bij de enorme verscheidenheid van het APCB. Andere sectoren werken voor een homogener groep.<p>Toch is het nuttig om naar best practices te luisteren van de andere sectoren. Welke acties ondernemen zij? Wat is hun insteek om kmo's te bereiken? Van deze zaken kunnen we enorm veel leren.</p>2. Opleidingen organiseren Het APCB is een sector met vele subsectoren. Vaak overlapt het doelpubliek met een andere sector. Daarom is het nuttig om voor sommige opleidingen samen te werken met andere sectoren, zodat de nodige expertise gedeeld wordt voor bepaalde opleidingen en we de kosten kunnen delen. Cevora
--	---

	<p>zoekt daarom actief naar samenwerkingen om dit te kunnen waarmaken.</p> <p>3. Non-discriminatie en inclusie We leven in een diverse wereld. Op alle vlakken worden we geconfronteerd met diversiteit, ook op de arbeidsmarkt. Diversiteit brengt veel kansen en nieuwe opportuniteiten met zich mee. Om er in te slagen vooroordelen uit de wereld te helpen en non-discriminatie binnen bedrijven de norm te maken, moeten we ons als sectoren verenigen.</p>
--	---

 <p>Relancetoets</p>	<p>Ook in het APCB heeft de coronacrisis flink huisgehouden. Zoals in onze omgevingsanalyse werd aangegeven zijn heel wat bedrijven en bedienden geïmpacteerd. Als sector moeten we er alles aan doen de komende tijd om deze bedrijven en bedienden te helpen. Toch zijn er ook een aantal opportuniteiten naar boven gekomen voor de bedienden en hun werkgevers. We maken de balans op.</p> <p>Uitdagingen <u>Boven water blijven</u> Zoals in de omgevingsanalyse is aangetoond hebben veel bedrijven van het APCB impact ondervonden van de crisis tijdens de lockdown. Het staat buiten kijf dat ze ook erna nog negatieve gevolgen van de crisis moeten incasseren. Het komt er bij veel bedrijven en vooral bij kmo's of start-ups op aan het hoofd boven water te houden. Het is onmogelijk dat elk bedrijf er zonder kleerscheuren van af komt en de kans is heel groot dat er ook faillissementen vallen.</p> <p>De stijgende trend in het aantal bedienden en bedrijven binnen het APCB zal naar alle waarschijnlijkheid verstoord worden. De coronacrisis zal wel degelijk zijn impact laten voelen de komende jaren. We moeten hierbij ook vooral rekening houden met de meest kwetsbare sectoren. Zo zullen we vooral moeten nadenken over acties om de reis- en eventensector verder te helpen.</p> <p>In dit onderdeel moeten we het natuurlijk ook hebben over de bedienden die getroffen zijn door de crisis. Voor velen mondde de tijdelijke werkloosheid uit in een langere werkloosheid en we verwachten dat dit nog zal toenemen. Daarom is het belangrijk voor deze mensen een goede begeleiding te voorzien in de vorm van outplacement en opleidingen.</p> <p><u>Weinig mobiliteit</u> De coronacrisis zorgde voor een enorme verstarring van de mobiliteit op onze al vrij onbeweeglijke Vlaamse arbeidsmarkt. Er zijn nog nooit zo weinig ontslagen als aanwervingen geweest. Deze trend is ongetwijfeld ook merkbaar in het APCB en zorgt voor een verlies aan rijkheid van competenties en ervaringen</p>
--	--

van bedienden. Voorspeld wordt namelijk dat de risicoaversie nog een tijdje zal doorgaan.

Als sector moeten we hier rekening mee houden en werknemers de handvaten aanbieden om toch ten volle aan hun competenties te werken.

Opleidingen organiseren

Voor het opleidingscentrum Cevora was het een hele klus om opleidingen te organiseren. Klassikale opleidingen zijn het DNA van Cevora, maar van de ene dag op de andere moesten we plots meer inzetten op digitaal. Daarom werden virtuele klassen en Webinars aangeboden om het gat van de klassikale opleidingen op te vullen.

Naast het omvormen van het aanbod, is het ook de kwestie bedrijven terug warm te maken voor opleidingen. Uit de ecosysteembevraging die we hebben georganiseerd tijdens de lockdown bleek dat veel van onze bevroegden opleidingen belangrijk vinden, maar dat dit nog even geen prioriteit vormt voor de bedrijven. Het is een uitdaging om deze bedrijven toch het belang van opleidingen te laten inzien en hoe het volgen van opleidingen hen en hun medewerkers vooruit helpen.

Nu en in de toekomst is het dus nodig verder na te denken over hoe het aanbod verrijkt kan worden met een digitale optie. We willen daarbij vooral de balans kunnen vinden tussen een digitaal en fysiek aanbod, gezien het laatste nog steeds de kern van Cevora is.

Hoewel dit hele verhaal een uitdaging vormt, is het vooral een goede opportuniteit, zoals we het hieronder beschrijven.

Opportunities


Opleidingsaanbod future proof maken

De coronacrisis was bij uitstek het moment om de digitale omslag te maken, ook voor opleidingen. Cevora is er in geslaagd een heel aantal webinars en virtuele klassen te organiseren. Sommige vaste waarden zoals opleidingen in Excel, timemanagement en taalklassen bleken daarnaast bij uitstek geschikt te zijn om te organiseren in virtuele vorm. Daarom denken we eraan om deze opleidingen in digitale vorm te blijven aanbieden.

Uit de ecosysteembevraging konden we afleiden dat webinars en virtuele klassen niet enkel nu de oplossing zijn, maar ook in de toekomst in trek blijven.

Het idee om zowel digitale als klassikale opleidingen met digitaal verrijkte component aan te bieden leefde al langer binnen Cevora, maar met de coronacrisis is het hele proces in

	<p>stroomversnelling geraakt en we zullen vanaf 2021 heel wat nieuwe ‘blended’ opleidingen in ons aanbod aanbieden.</p> <p><u>Thuiswerken en digitale omslag</u></p> <p>In een sector van bedienden die voornamelijk kantoorwerk verrichten verwacht je dat thuiswerk al een vaste waarde is. Dit bleek niet geheel de waarheid: de ecosysteembevraging legde bloot dat een heel aantal bedrijven nog geen telewerk organiseerden.</p> <p>Om operationeel te blijven en de zaak draaiende te houden moesten veel bedrijven wel plots deze omslag kunnen realiseren. Dit bracht in veel bedrijven een ware revolutie te weer. Nog nooit is er zoveel thuisgewerkt en het ziet er naar uit dat het ook niet meer gaat verdwijnen. Bedrijven maakten massaal de digitale omslag en zetten in korte tijd enorm veel stappen vooruit.</p> <p>De sector wil bedrijven zoveel mogelijk blijven ondersteunen om deze goede evolutie voort te zetten en te blijven werken aan de werkbaarheid van de werknemers. Er worden speciale modules aangeboden om te leren omgaan met deze veranderingen.</p>
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>We blijven de partnerschappen behouden met de instanties waarmee we opleidingen organiseren.</p> <p>Toch lijkt het de sector ook goed om te onderzoeken hoe we andere partnerschappen kunnen sluiten om bepaalde uitdagingen in de sector aan te gaan. We zullen gedurende de periode van de convenant daarom onderzoeken hoe partnerschappen met innoverende actoren gesloten kunnen worden. Zo kunnen we bijvoorbeeld onze grote uitdaging om kmo's te bereiken samen met bedrijfsadviseurs van VLAIO bekijken.</p>
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Hoewel de sector via het sectorfonds Cevora al inzet op competentiegerichte opleidingen is het algemeen bekend dat de Belg nog niet de beste leerling van de klas is wat betreft levenslang leren. Daarnaast volgen meestal de mensen die opleidingen harder nodig hebben, zoals oudere werknemers of werkzoekenden, lagergeschoolden of andersgeschoolden, het minste opleidingen.</p> <p>Het APCB merkt dat we ook minder onze kmo's bereiken met onze kosteloze opleidingen. Zoals hierboven aangegeven wordt het voor ons dus vooral de uitdaging om kmo's te bereiken met onze opleidingen.</p> <p>Het APCB wil de komende jaren via haar opleidingen haar werknemers laten groeien en hen toekomstgerichte skills aanleren. Daarom incorporeert de sector de 21^{ste} eeuwse</p>
--	---

	<p>vaardigheden binnen haar opleidingen. Vooral soft skills en digitale vaardigheden krijgen een prominente plek in het opleidingsaanbod. Dit zal ook nodig blijven de komende jaren om de bedienden te wapenen voor de toekomst.</p> <p>Naast denken in competenties is het ook belangrijk dat werknemers en werkgevers meer loopbaangericht denken. Dit is een blijvende uitdaging die vooral in onze werkzoekendenopleidingen relevant is. We willen als sector inzetten op de bewustmaking van loopbaandenken en bedrijven en bedienden hiertoe engageren.</p> <p>We willen werknemers en bedrijven daarom ook inspireren en sensibiliseren over het belang van competentie- en loopbaandenken door artikels te schrijven op de blog en evenementen te organiseren voor bepaalde doelgroepen.</p>
--	---

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

<p>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</p>	<p>Prioriteit 1: Bijdragen aan de processen van de opmaak van beroepskwalificatiedossiers, standaardtrajecten duaal (leerplicht- en volwassenenonderwijs), opleidingsprofielen Volwassenonderwijs en EVC - standaarden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector werkt mee aan beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal leren en aan EVC-standaarden <p>Prioriteit 2: In beeld brengen van loopbaanperspectieven en beroepen in sectoren</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector brengt (knelpunt)beroepsprofielen in kaart door middel van de nodige studies <p>Prioriteit 3: Schouders zetten onder STEM-actieplan 2020 – 2030</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: samen met de andere STEM – sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM – actieplan 2030 <p>Prioriteit 4: Ondersteunen van kwaliteitsvol werkplekieren</p> <ul style="list-style-type: none"> De sector informeert bedrijven van het APCB over werkplekieren zodat ze weten wat dit voor hen inhoudt
<p>2. Levenslang leren en werkbaar werk</p>	<p>Prioriteit 1: Ondersteunen van kwaliteitsvol werkplekieren voor werkzoekenden en werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector integreert kwaliteitsvol werkplekieren binnen haar werkzoekendenopleidingen die naar knelpuntberoepen leiden Actie: Cevora implementeert innovatieve methoden om werkzoekendenopleidingen te verbeteren Regelmatige organisatie van jobbeurzen en deelname aan jobbeurzen van partners Actie: De sector faciliteert de matching tussen bedrijven en cursisten online en offline Actie: trajectbegeleiding van cursisten werkzoekenden-opleidingen meer op maat <p>Prioriteit 2: Stimuleren van leercultuur in ondernemingen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Deelname als partner aan acties van het platform levenslang leren Actie: De sector stuurt informatie uit naar haar bedrijven over de cao Actie: De sector zet in op bedrijfscontacten, promotie en communicatie om acties tot bij doelgroepen te brengen, in het bijzonder kmo's Actie: Het APCB informeert bedrijven over de verschillende premies en inspanningen van de overheid Actie: Bedrijven van het PC200 ontvangen extra (financiële) ondersteuning wanneer ze een opleidingsplan opstellen Actie: Opleidingsaanbod Cevora continu aanpassen naar behoeften van de ondernemingen van het APCB

	<ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector breidt haar digitaal opleidingsaanbod uit
	<p>Prioriteit 3: Stimuleren van leerzin bij werknemers en werkzoekenden</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Constante ontwikkeling van de website van Cevora die gebruiksvriendelijk is en registratie naar opleidingen vergemakkelijkt Actie: Creatie inspirerende inhoudsartikels rond leren op website Cevora Actie: Toepassen van Cevora Leerervaring binnen elke opleiding Actie: Premies voor bedienden Actie: Werkzoekenden kunnen tot 6 maanden na hun opleiding gebruik maken van het open aanbod dat we aanbieden aan werknemers. Hierdoor kunnen ze basiscompetenties bureautica, talenkennis en andere digitale skills verbeteren en hun kansen op tewerkstelling verhogen. Actie: Cevora leidt via gerichte campagnes werkzoekenden toe naar opleidingen voor (knelpunt)beroepen met perspectieven op werk binnen PC200
	<p>Prioriteit 4: Ondersteunen van professionalisering lesgevers</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Docenten ondersteunen in het toepassen van onze methodologie en hen verbinden met elkaar via community manager
	<p>Inzetten op werkbaar werk om meer mensen duurzaam aan de slag te krijgen en houden</p>
	<p>Prioriteit 5: Informeren en sensibiliseren van ondernemingen over wat werkbaar werk is, het belang ervan en mogelijkheden om hiermee aan de slag te gaan</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Cevora deelt via verschillende kanalen en media inspirerende content, tips en tools om werkbaar werk ook bij kmo's op de agenda te zetten
	<p>Prioriteit 6: Inzetten op competentieontwikkeling bij ondernemingen en werknemers via het sectoraal opleidingsaanbod rond de werkbaarheidsindicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector organiseert opleidingen zodat bedrijven en bedienden bewust worden van werkbaar werk en ermee aan de slag kunnen gaan Actie: De sector heeft in haar opleidingsaanbod extra aandacht voor competenties om thuis te werken en flexibel te werken
	<p>Prioriteit 7: Werknemersbetrokkenheid en aandacht voor skills en menselijk kapitaal bij transformatieprocessen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector biedt opleidingen aan om ondernemingen te helpen met transformatieprocessen
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 erkent het belang van een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat afgestudeerden vlot kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Er blijft vaak echter een mismatch tussen wat er op school wordt aangeleerd en wat er verwacht wordt op de werkvloer.

Die bevinding komt ook terug binnen onze sector. In samenwerking met de Vlaamse Confederatie Bouw voerden we bijvoorbeeld dit jaar een studie uit die peilde naar problemen die voorkomen bij pas afgestudeerde, werkende ingenieurs. Vaak misten ze nog competenties die essentieel zijn binnen hun job, vooral soft skills zoals leidinggeven en communiceren, en praktijkkennis kwamen naar voor. Deze competenties hadden ze nog niet geleerd in hun schoolcarrière. Zulke voorbeelden geven aan dat het opleidingscentrum Cevora een essentiële rol kan spelen om werknemers zich de nodige en ontbrekende competenties eigen te laten maken.

Cevora blijft **beroepen in kaart brengen** met gerichte studies. Op die manier blijft het opleidingsaanbod van de sector zo kwalitatief en relevant mogelijk en kunnen we ook aanbevelingen doen naar andere sectoren, de overheid en het onderwijsveld. Daarnaast engageert het APCB zich ook om mee te blijven werken aan beroepskwalificatiedossiers, standaardtrajecten dual ea. om zo de verwachtingen en de realiteit van de sector en de arbeidsmarkt in het algemeen te kunnen overbrengen binnen het onderwijs.

Verder is de sector ervan overtuigd dat een **werkplekcomponent** binnen een opleiding zeer waardevol is. Het is een middel om tot een correcte oriëntering te komen, om leerervaring op te doen en om vroegtijdige en ongekwalficeerde uitstroom te voorkomen. Het is een belangrijke manier om tot kennisoverdracht te komen en dit zowel formeel als informeel.

Daarom behouden we de light overeenkomst **duaal leren** en bekijken we vooral de pistes om verder te gaan in ons engagement. In afwachting daarvan blijven we ons gedurende de convenant inspannen om de afspraken gemaakt in de huidige overeenkomst te blijven volgen. We zullen de website dual leren aanvullen en updaten. Naast de component dual zullen we ons engageren om breder een begeleidingsdocument op te stellen voor stagebegeleiders binnen ondernemingen. We willen in dit document algemene handvaten aanbieden om het werkpleklernen zo goed mogelijk te organiseren. Door deze nieuwe invalshoek kunnen we ook marketingacties opzetten om de website aan bekendheid te laten winnen.

In deze convenant gaan we minder in op de prioriteit 'leerkrachten ondersteunen'. De link met het onderwijs is in onze sector nog onvoldoende groot, waardoor we ook weinig contact hebben met leerkrachten uit het secundair onderwijs. Toch zal de sector ook het opleidingsaanbod blijven aanbieden aan leerkrachten van het secundair onderwijs en worden er pistes onderzocht om ze te laten deelnemen aan onze eigen Cevora Academy waarin we opleidingen aanbieden voor onze docenten (op deze actie gaan we in onder punt 2).

**Resultaatsverbintenis:**

De sector verkent de mogelijkheden om zijn engagement in duaal leren te verhogen, specifiek nu deze leermodaliteit zal uitgebreid worden naar het Hoger Onderwijs.


De sector wil verdere stappen verkennen om het engagement in duaal leren te vergroten. In 2021 zal er gestart worden met een eerste verkennende nota, waaruit de verdere mogelijkheden wat betreft het evolueren van een light overeenkomst naar een sectoraal partnerschap besproken zullen worden. We duiden hiervoor één sectorconsulent aan die hier specifiek mee bezig zal zijn.

In 2022 zullen we onderzoeken of we kunnen evolueren van een light overeenkomst naar een sectoraal partnerschap duaal leren. Vanuit dit onderzoek stellen we een impactrapport op tegen midden 2022. Dit laat ons toe om in 2022 nog eerste stappen te ondernemen.


**Betrokken partners**

Departement WSE, betrokken onderwijspartners, andere sectoren (te identificeren welke het meeste aansluiten).


Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Bijdragen aan de opmaak en update van beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal en EVC-standaarden	
Actie: De sector werkt mee aan beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal leren en aan EVC-standaarden	Omschrijving: Het APCB zal blijven bijdragen aan de opmaak en update van beroepskwalificaties, opleidingsprofielen en standaardtrajecten duaal door haar eigen kennis en ervaringen te delen. Wanneer duaal leren in het Hoger Onderwijs noopt dit misschien voor de sector tot mogelijkheden om ook hieraan mee te werken. We werken mee aan bediendenprofielen die onder het PC200 kunnen vallen zoals administratieve profielen, IT-profielen, handelsprofielen, Door deelname aan ontwikkelcommissies en het opstellen van beroepskwalificatiedossiers samen met andere sectoren kunnen we onze noden communiceren en samen met andere sectorfondsen de juiste klemtonen leggen zodat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt beter wordt.
	Timing: Gedurende hele periode van de convenant
	Betrokken partners: AHOVOKS, Departement WSE, andere sectorfondsen en sectorfederaties

	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector engageert zich om relevante ontwikkelcommissies bij te wonen van standaardtrajecten dual leren op uitnodiging van AHOVOKS. • De sector geeft input voor relevante beroepskwalificatiedossiers door haar expertise in te schakelen en feedback door te geven aan AHOVOKS. • De sector waakt bij het opstellen van beroepskwalificatiedossiers en standaardtrajecten over de arbeidsmarktgerichtheid van standaardtrajecten en beroepskwalificaties.
--	---

 Prioriteit 2: In beeld brengen van loopbaanperspectieven en beroepen in sectoren	
<p>Actie: De sector brengt (knelpunt)beroepsprofielen in kaart door middel van de nodige studies</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Om onze opleidingen en diensten te verbeteren nemen we regelmatig een beroepsprofiel onder de loep via studies. De sector zal zich daarom voor de periode 2021-2022 inspannen weer studies te ondernemen naar bepaalde profielen of clusters. Zo blijven we op de hoogte van relevante ontwikkelingen en kunnen we toekomstgerichte opleidingen blijven aanbieden. Daarnaast zijn deze beroepsprofielen relevant voor onderwijsinstanties en voor het opmaken van beroepskwalificatiedossiers.</p> <p>Ons meest recente onderzoek naar een profiel voerden we samen uit met de Vlaamse Confederatie Bouw. We onderzochten samen de gap tussen de competenties die de jong afgestudeerden op school leerden en de competenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt.</p> <p>Deze studie gaf ons waardevolle informatie over waar er nog groeimogelijkheden zijn voor het profiel van jonge ingenieurs. We kunnen door deze studie opleidingen aanpassen aanbevelingen doen naar de nodige instanties.</p> <p>Welke beroepen of clusters we onder de loep nemen is afhankelijk van de vraag van operationele teams binnen Cevora en van het maatschappelijke belang. We willen ons inzetten om profielen te onderzoeken die de komende jaren sterke veranderingen zullen ondervinden, of om in te zetten op profielen die volledig nieuw zijn binnen de arbeidsmarkt.</p> <p>Bij deze actie bekijken we ook graag weer of er intersectorale samenwerking mogelijk is en of dat andere partijen belang kunnen hebben bij het onderzoeken van bepaalde profielen.</p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p> <p>Betrokken partners: Andere sectoren, AHOVOKS, ...</p>

	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • Cevora brengt beroepsprofielen in kaart in functie van de noden van de operationele teams.
--	--

 Prioriteit 3: Schouders zetten onder STEM-actieplan 2020 – 2030	
Actie: samen met de andere STEM – sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM – actieplan 2030	Omschrijving: De sector zet mee haar schouders onder het nieuwe STEM actieplan. Ze onderschrijft mee het nieuwe plan en wil zich vooral blijven inzetten en meer inspanningen nemen voor de STEM-competenties van werkenden en werkzoekenden. Ze richt zich daarbij vooral op de T(echnology) uit STEM en eventueel de E(ngineering) gezien dit de meest voorkomende STEM-competenties zijn binnen het APCB. We zetten al versterkt in op deze competenties bij onze werknemers- en werkzoekendenopleidingen van Cevora. Om deze doelgroepen klaar te stomen voor de toekomst zetten we in op 'upskill' van STEM-vaardigheden bij werknemers en 'reskill' naar een STEM-beroep bij werkzoekenden.
	Timing: Gedurende de hele convenant
	Betrokken partners: Andere sectoren en hun sectorfondsen, overheid, VDAB, VLAIO, ...
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector zal actief bijdragen aan de uitrol van het nieuwe STEM actieplan. • De sector zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur die o.a. met STEM zal bezig zijn.

 Prioriteit 4: Ondersteunen van kwaliteitsvol werkplekieren	
Actie: De sector informeert bedrijven van het APCB over duaal leren/stages voltijds onderwijs zodat ze weten wat dit voor hen inhoudt	Omschrijving: De sector vindt het belangrijk dat er geleerd wordt op de werkplek. Dit doet ze enerzijds door informeel leren aan te moedigen door het bevorderen van leerculturen binnen ondernemingen. Anderzijds doet de sector ook inspanningen om formele vormen van werkplekieren aan te moedigen. De sector onderneemt acties om duaal leren en werkplekieren bekend te maken naar de Vlaamse bedrijven die bedienden van het APCB tewerkstellen. Het duaal leren is momenteel verankerd binnen het APCB via een light overeenkomst met het Departement Werk en Sociale Economie. We nemen al een aantal engagementen op in beperkte mate en zullen die blijven opnemen tijdens de volledige duurtijd van de convenant. Met deze convenant willen we ons via de bovenstaande resultaatsverbintenis engageren om een nota op te stellen waarin we een sectoraal partnerschap willen
Actie: De sector behoudt de light overeenkomst duaal leren en zal gedurende de convenant verder de pistes onderzoeken rond duaal leren	
Actie: De sector volgt de ontwikkelingen rond duaal	

leren in het Hoger Onderwijs / Volwassenonderwijs op	<p>onderzoeken. Vanuit deze nota engageren we ons om een impactrapport op te stellen en van daaruit eventuele verdere stappen te zetten.</p> <p>Naast het uitvoeren van deze engagementen volgen we ook de beleidsontwikkeling rond duaal leren op de voet op en in het bijzonder de ontwikkelingen op het niveau van Hoger Onderwijs en Volwassenonderwijs, dit voornamelijk via de klankbordgroepen die georganiseerd worden voor de sectoren. De grootste groep bedienden die binnen het APCB werken komen namelijk uit het hoger onderwijs. Nu dat deze ontwikkeling voor de deur staat wordt duaal leren steeds pertinenter voor de sectoren binnen het APCB om meer aandacht te besteden aan duaal leren.</p> <p>Via de website duaal leren willen we bedrijven informeren over duaal leren en hen de juiste informatie geven over hoe ze dit kunnen organiseren binnen hun organisatie.</p> <p>Verder willen we op deze website bedrijven ook meer algemene informatie aanbieden over werkplekleren. De sector zal een begeleidingsdocument opstellen voor stagebegeleiders op basis van de ervaring van onze trajectbegeleiders en organisatoren van werkzoekendenopleidingen.</p> <p>Timing: Gedurende hele periode van de convenant</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector stelt een begeleidingsdocument op voor bedrijven en stagebegeleiders om kwaliteitsvol werkplekleren te kunnen organiseren. Dit document wordt verspreid via innovatieve formats. • De marketingafdeling van Cevora zal duaal leren op regelmatige tijdstippen in de kijker zetten in communicatiecampagnes op de blogpagina van Cevora. Met deze acties willen we duaal leren aan zichtbaarheid laten winnen binnen de sector.
---	---

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Het APCB gelooft dat werknemers kunnen groeien door te leren. Toch is het een zware inspanning voor veel bedrijven om opleidingskansen aan hun werknemers te bieden, zeker in deze periode. Bij veel kmo's, ons grootste doelpubliek, is het sowieso al geen evidentie om opleidingen aan te bieden door de financiële kosten en tijdsinvestering die hiermee gepaard gaan. Het APCB zet zich in om aan elke werknemer onder het paritair comité opleidingskansen te bieden.

De sociale partners bevestigen het belang van opleidingen via de [cao](#) die het recht op opleidingen garandeert. Dit initiatief is nu belangrijker dan ooit. Daarom biedt de sector een kwalitatief en laagdrempelig opleidingsaanbod aan via haar opleidingscentrum Cevora. Cevora biedt **transversale opleidingen** aan in thema's die relevant zijn voor bedienden van het APCB. Daarnaast worden **specifieke beroepsopleidingen** aangeboden voor werkzoekenden en **sectorale opleidingen**. Deze opleidingen zijn kosteloos voor de werknemer en de werkgever moet behalve de normale bijdrage niets opleggen. Cevora engageert zich ertoe een up-to-date en competentiegericht opleidingsaanbod aan te bieden.

Cevora draagt levenslang leren hoog in het vaandel, het zit in het DNA. Het is dan ook de opdracht van Cevora om leerzin en leercultuur aan te wakkeren binnen ondernemingen. Het moedigt werknemers van het PC200 aan om te leren door leren ook 'plezanter' te maken en verschillende leervormen aan te bieden die bij elke onderneming passen. Daarmee willen we ten volle de leerzin aanwakkeren en ook meer zijn dan een opleidingscentrum. Om die leerzin op te wekken en de leertransfer te verhogen heeft Cevora ook een eigen methodologie ontwikkeld. Cevora-docenten worden aangemoedigd deze methodologie te gebruiken om hun opleidingen te verrijken.

Om de leerzin nog verder te versterken bieden we aan onze bedrijven en hun bedienden ook premies aan. Zo kunnen zij opleidingen volgen die eigen aan hun bedrijf, functie of talenten zijn, maar niet in het transversale aanbod van Cevora te vinden zijn. De premies zijn ook recent vernieuwd waardoor deze gemakkelijker in te zetten zijn. Ook zijn ze aangepast aan de huidige realiteit en zijn ze future proof.

Daarnaast deelt het opleidingscentrum regelmatig inspiratie op maat van de kmo's. Het is namelijk nog altijd moeilijk om deze doelgroep te bereiken en hen te leiden naar het opleidingsaanbod van Cevora. Het is daarom belangrijk om ook in de kleinste Vlaamse ondernemingen een leercultuur te bevorderen en om loopbaandenken te integreren binnen het denken van werknemers en werkgevers. We zetten ons ook in het bijzonder in deze doelgroep te bereiken. Een recente studie die hierrond is uitgevoerd moet ons hierbij helpen.

Naast de methodologie die wij ontwikkeld hebben wil de sector ook haar schouders zetten onder het platform levenslang leren.

We willen leerzin blijven bevorderen en bedrijven aanmoedigen een leercultuur te ontwikkelen, zelfs in deze bijzondere tijd. De Coronacrisis heeft een versnelling gebracht in de digitale oplossingen, hierdoor is ook Cevora op de digitale kar gesprongen. Meer en meer vinden Webinars en virtuele klassen een plaats in het opleidingsaanbod. Door de snelle omschakeling van klassikale opleidingen naar virtuele klassen en door het uitgebreide aanbod Webinars hebben duizenden bedienden ook tijdens de moeilijke periode in de pandemie hun competenties verder kunnen ontwikkelen. We merkten ook dat onze e-learnings de kmo's heel goed bereikten. Daarnaast zien we ook een toekomst in het digitale leren doordat de jongere generatie hier meer oog voor heeft.

Niet enkel het puur digitale aanbod is uitgebreid, de klassikale opleidingen kenden een verrijking met een digitale component. Blended learning laat toe de leertransfer te verbeteren en combineert het beste van de twee werelden. Ook onze deelnemers uit de ecosysteembevraging waarnaar we al verwezen in de omgevingsanalyse geloven voor de toekomst in een combinatie van klassikaal en digitaal.

Ook van werkbaar werk maken we werk. Uit een recente ecosysteembevraging die Cevora deed bleek dat dit door de coronacrisis nog veel relevanter is en zal blijven. Cevora biedt opleidingen en workshops aan die werknemers en werkgevers de handvaten moeten aanbieden om

competenties op te bouwen om werkbaar werk te integreren in het dagelijkse werklevens. Daarnaast blijven we sensibiliseren door evenementen te organiseren, te inspireren via onze website en door de kleinste kmo's ook te bereiken via briefpost.



Resultaatsverbintenis:

We willen tegen 2022 een betekenisvolle stijging in het aantal bereikte kmo's. Hiertoe zullen alle sociale partners de krachten bundelen.

In 2021 ondernemen we communicatie-en prospectie-acties om meer kmo's te bereiken. In 2022 evalueren we deze acties en stellen we een nieuw actieplan op.

De sector neemt al verschillende acties om kmo's te bereiken. We weten dat dit een verbeterpunt is, maar in 2019 besloten we om te concretiseren waar de problemen liggen via twee grootschalige studies. Via deze studies zijn we meer te weten gekomen over het competentiebeleid en de leercultuur van kmo's.

Cevora wil volop inzetten op het bereik van de kmo's binnen het APCB. Dit is ook een prioriteit in onze eigen bedrijfsdoelstellingen die elk jaar opgemaakt en geëvalueerd worden. Daarom wordt dit de prioriteit de komende twee jaar. Het is namelijk de bedoeling om een leercultuur te bevorderen in alle ondernemingen en de leerzin aan te wakkeren van alle bedienden.

Zoals vermeld in de omgevingsanalyse weten we dat in 2019 27% van onze Vlaamse deelnemers in een kmo werkten. Bekijken we de verhouding aantal Vlaamse bedrijven dat gebruik maakt van onze diensten tegenover het totaal aantal bedrijven in PC200 dan bereiken we slechts 9% van de kleine bedrijven (<50 werknemers) en 58% van de middelgrote bedrijven (50-199 werknemers). Van de bedrijven met meer dan 200 werknemers maakt 80% gebruik van de diensten van Cevora.

Daarom wil Cevora haar communicatie naar kleine kmo's versterken. We zetten in op toolkits voor communicatie die onze partners kunnen gebruiken, zodat de doelgroep daar ook bereikt wordt. Cevora wil de communicatiekanalen verbreden en contacten met organisaties die geprivilegieerde contacten hebben met bedrijven verder uitbreiden.

In 2021 wil Cevora daarnaast infosessies, Cevora roadshows, zowel live als online organiseren. De doelgroep van deze roadshows zijn kmo's. We willen hen op deze manier laagdrempelig informeren over hoe ze o.a. werkplekklere kunnen organiseren via de diensten van Cevora. De coronacrisis noopte ons om in versneld tempo de mogelijkheden van het online groeppen samen te brengen correct te leren gebruiken. Deze kennis kunnen we voor deze actie nu ook verder inzetten.

Op basis van de stand van zaken maken we voor 2022 een nieuw actieplan om nog meer kmo's gebruik te laten maken van opleidingen en bedienden toegang te geven tot leermogelijkheden.



Betrokken partners

Sociale partners, andere sectorfondsen- en federaties.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Ondersteunen van kwaliteitsvol werkplekieren voor werkzoekenden en werknemers	
Actie: De sector integreert kwaliteitsvol werkplekieren binnen haar werkzoekendenopleidingen die naar knelpuntberoepen leiden	Omschrijving: Kwaliteitsvol werkplekieren is voor onze cursisten van de werkzoekendenopleidingen van groot belang. In de stages leren ze namelijk waardevolle praktijkkennis die in een (virtueel) klaslokaal niet aan te leren is. Cevora zet daarom in op praktijkstages binnen de werkzoekendenopleidingen. Daarin gaat het opleidingscentrum voortdurend op zoek naar de verbetering van deze stages. Zo wordt er al hard gewerkt aan de stagebegeleiding, kunnen werkzoekenden gebruik maken van een virtuele werkplek om bepaalde competenties op te doen,...
	Timing: Gedurende de hele convenant
	Betrokken partners: CVO's, Syntra, VDAB, trajectbegeleiders, docenten
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> De sector spant zich in om werkzoekendenstages steeds naar een hoger niveau te tillen.
Actie: Cevora implementeert innovatieve methoden om werkzoekendenopleidingen te verbeteren	Omschrijving: In de vorige actie haalden we het belang van werkplekieren binnen werkzoekendenopleidingen aan. Een andere concrete manier waarop we de werkzoekendenstages willen verbeteren is door het onderzoeken van een duale piste binnen een werkzoekendenopleiding. Er wordt een pilootproject opgestart waarin tien werkzoekenden opgeleid zullen worden voor het beroep 'uitzendconsulent' via een duale methode. Bij positieve evaluatie zal het project voortgezet worden en uitgebreid naar andere werkzoekendenopleidingen.
	Timing: 2021 met zicht op hernieuwing indien positieve evaluatie
	Betrokken partners: Syntra, trajectbegeleiders, docenten,...
	Inspanningsverbintenissen: 10 werkzoekenden zullen opgeleid worden via een duaal traject (in deze zin een traject met veel werkplekieren) het eerste jaar van de convenant (2021). Bij positieve evaluatie zullen meerdere opleidingen volgens deze duale methode georganiseerd worden binnen de werkzoekendenopleidingen.
Actie: De sector faciliteert de matching tussen bedrijven en cursisten online en offline	Omschrijving: Om kwaliteitsvol werkplekieren aan te bieden is het ook nodig om een goede matching te faciliteren tussen onze bedrijven van PC200 en de werkzoekenden/cursisten in opleiding. Om dit

	<p>mogelijk te maken werkt Cevora online en offline om het contact tussen bedrijven en cursisten waar te maken.</p> <p>De sector start met een digitaal platform waarop bedrijven en werkzoekenden elkaar kunnen vinden. Daarnaast worden er vanuit de werkzoekendenopleidingen ook vaak jobbeurzen georganiseerd.</p> <p>Niet enkel zetten we de werkzoekenden en bedrijven zelf aan het werk, het opleidingsfonds Cevora zet regelmatig de werkzoekendenopleidingen in de kijker via de nieuwsbrieven naar bedrijven. Zo kunnen werkgevers gemakkelijk rechtstreeks contact opnemen met de trajectbegeleiders van de werkzoekenden wanneer ze een stagiair willen aannemen.</p> <p>Timing: Gedurende de hele periode van de convenant</p> <p>Betrokken partners: VDAB, Actiris, Forem,...</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector voorziet een digitaal platform waar bedrijven en werkzoekenden elkaar kunnen vinden voor stages. Door dit sociaal netwerk kan er een online matching gebeuren tussen de organisatie en de cursist. • Er worden regelmatig jobbeurzen georganiseerd om de matching tussen cursisten en bedrijven te faciliteren. Ook wordt de deelname aan jobbeurzen van externe partners aangemoedigd. • De opleidingen van werkzoekenden worden regelmatig in de kijker gezet in onze nieuwsbrieven naar bedrijven. Hierdoor kunnen werkgevers gemakkelijker en rechtstreeks contact opnemen met een trajectbegeleider wanneer ze een stagiair willen aannemen.
<p>Actie: Regelmatische organisatie van jobbeurzen en deelname aan jobbeurzen van partners</p>	<p>Omschrijving: De productmanagers van de werkzoekendenopleidingen nemen regelmatig deel of organiseren regelmatig jobbeurzen met bedrijven van het APCB voor de werkzoekenden (in opleiding).</p> <p>Onze productmanagers nemen op dergelijke momenten allemaal de rol van sectorconsulent op. We hebben echter enkele collega's die zich nog meer verdiepen en uitgebreidere sector kennis hebben. Het zijn <u>deze collega's</u> die binnen deze convenant als sectorconsulent stricto sensu beschouwd moeten worden.</p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p>
	<p>Betrokken partners: Trajectbegeleiders, VDAB, Forem, Actiris, bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Blijvend organiseren van jobbeurzen.</p>

Actie: trajectbegeleiding van cursisten werkzoekendenopleidingen meer op maat	Omschrijving: Om succesvol werkplekleren mogelijk te maken voor onze cursisten zetten wij in op een goede trajectbegeleiding. Deze begeleiding wordt zo individueel mogelijk georganiseerd en de nadruk ligt op de duurzame tewerkstelling van de werkzoekende na de opleiding.
	Timing: Gedurende hele convenant
	Betrokken partners: Trajectbegeleiders, partners van onze werkzoekendenopleidingen
	Inspanningsverbintenissen: De trajectbegeleiding bij werkzoekendenopleidingen van Cevora zal meer nadruk leggen op het individueel begeleiden van de cursisten.

 Prioriteit 2: Stimuleren van leercultuur in ondernemingen	
Actie: Deelname als partner aan acties van het platform levenslang leren	Omschrijving: De sector zet graag mee zijn schouders onder het platform levenslang leren. De sector neemt graag deel aan acties waarbij het de expertise van het opleidingsfonds kan inschakelen. Hierbij zal er één sectorconsulent instaan voor de opvolging.
	Timing: Gedurende convenant
	Betrokken partners: Vlaamse Overheid, andere sectorfondsen, onderwijs,...
	Inspanningsverbintenissen: De sector zet actief mee zijn schouders onder het platform levenslang leren.
Actie: De sector stuurt informatie uit naar haar bedrijven over de cao	Omschrijving: De sector informeert actief haar bedrijven over de cao om hen op de hoogte te houden over nieuwe ontwikkelingen. Er wordt jaarlijks een communicatie uitgestuurd waarin we bedrijven dan ook aanzetten om het opleidingsaanbod te ontdekken en gebruik te maken van de premies. Deze acties kaderen ook in de ruimere contactstrategie van Cevora om nog meer bedrijven te bereiken.
	Timing: 2021 en 2022
	Betrokken partners: /
	Inspanningsverbintenissen: De sector informeert haar bedrijven over de cao betreffende opleiding.
Actie: De sector zet in op bedrijfscontacten, promotie en communicatie om acties tot bij doelgroepen te	Omschrijving: De sector vindt het belangrijk contact te hebben met haar doelgroepen / ondernemingen. Daarom schakelt zij Cevora in om een aantal diensten te leveren aan klanten.

<p>brengen, in het bijzonder kmo's</p>	<p>Cevora houdt systematisch contact met bedrijven om de klantenrelaties te onderhouden. Dit gebeurt door regelmatig gesprekken te voeren met de klanten, al dan niet fysiek in de onderneming.</p> <p>Daarnaast willen we ook nieuwe klanten naar Cevora leiden. We zetten vooral in op kmo's. We zorgen dat de opleidingscatalogus terecht komt bij onze verschillende ondernemingen. Daarom zetten we dit jaar extra in op de verspreiding van onze opleidingscatalogus, ook via briefpost.</p> <p>We zullen een gecibleerde actie doen specifiek naar nieuwe PC200-bedrijven. We werken hiervoor een 'papieren' campagne uit om deze bedrijven te triggeren rond leren. Bedrijven die verder geïnformeerd willen worden, kunnen een afspraak maken met een Customer Success Manager van Cevora die dan verder kijkt hoe wij het bedrijf verder kunnen helpen.</p> <p>Naast deze acties om het aanbod van Cevora aan bekendheid te laten winnen, verzenden wij ook digitale nieuwsbrieven naar onze diverse doelgroepen. Zo kunnen wij hen op de hoogte brengen over onze opleidingen en suggesties doen over welke interessant voor hen kunnen zijn. Dit is een meer informatieve nieuwsbrief, maar we zenden sinds kort ook een inspirerende nieuwsbrief uit naar geïnteresseerde bedienden en werkgevers. In deze nieuwsbrief willen we de nieuwsgierigheid aanwakkeren en leiden we de lezers naar onze inspirerende blog op de website.</p>
	<p>Timing: Gedurende hele convenant</p>
	<p>Betrokken partners: Alle sociale partners van het PC200: vakbonden en werkgeversfederaties</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De opleidingscatalogus van Cevora wordt zo dicht mogelijk bij de klanten gebracht door ze zowel via digitale weg als via de briefpost te versturen. Zo willen we de kmo's zoveel mogelijk bereiken. • Specifieke communicatieactie naar nieuwe PC200 bedrijven. We willen ze begeleiden en inspireren om een leercultuur aan te wakkeren in hun organisatie. • Cevora blijft bestaande klantenrelaties onderhouden door regelmatig in gesprek te gaan met de ondernemingen. • We willen werkgevers en werknemers blijven bereiken met onze 'leernieuws' en met de inspirerende nieuwsbrief.
<p>Actie: Het APCB informeert bedrijven over de verschillende premies en inspanningen van de overheid</p>	<p>Omschrijving: Het APCB informeert haar bedrijven via de nieuwsbrief en blog van Cevora over de verschillende premies en tussenkomsten die de overheid voorziet voor opleidingen en adviesdiensten. We doen dit voor elk landsdeel.</p>

	<p>Voor ons is het daarbij belangrijk de bedrijven te informeren dat deze premies combineerbaar zijn met de premies die het APCB aanbiedt.</p> <p>Timing: Herhaalde actie in 2021 en in 2022</p> <p>Betrokken partners: Overheden</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We informeren bedrijven over de premies en inspanningen van de overheid via de blog en onze nieuwsbrief. • De sector zal vanaf 2021 ook de werkbaarheidscheques mee in de communicatie opnemen.
<p>Actie: Bedrijven van het PC200 ontvangen extra (financiële) ondersteuning wanneer ze een opleidingsplan opstellen</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>We moedigen ondernemingen aan hun opleidingsbeleid te verankeren in de organisatie. Bedrijven die een opleidingsplan opstellen krijgen extra financiële ondersteuning wanneer ze hun werknemers opleiding laten volgen of wanneer ze een opleiding binnenshuis organiseren. Dit doen we in de vorm van premies. Uiteraard gelden deze premies enkel voor externe opleidingen die niet al kosteloos aangeboden worden via Cevora.</p> <p>De premies zijn al langer een vaste waarde binnen het APCB, maar zijn recent vernieuwd naar de huidige realiteit en de noden van onze bedrijven. Zo wordt het mogelijk om ook voor kortere opleidingen die minder dan 3 uur duren een tussenkomst te vragen, wordt de premie berekend per opleidingsuur en wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen opleidingen binnen en buiten de werkuren.</p> <p>We moedigen bedrijven ook aan de digitale weg op te gaan met opleidingen. Zo kunnen zij een tussenkomst van maximum 200 euro/persoon ontvangen wanneer ze een toegang of licentie aankopen voor een e-learningplatform.</p> <p>Met deze vernieuwing willen we bedrijven aanmoedigen om een opleidingsplan in te dienen en bijgevolg ook na te denken over opleidingskansen binnen hun organisatie. Het nadenken over de competenties van de toekomst is enorm belangrijk zowel voor het bedrijf zelf, als voor de werknemers op de arbeidsmarkt.</p> <p>Timing: Gedurende de hele convenant</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen de nieuwe premievoorwaarden uitdragen via communicatiecampagnes. • De nieuwe premievoorwaarden en hun voordelen worden uitgelegd op de website.

	<ul style="list-style-type: none"> • De premies worden gepromoot bij bedrijfsbezoeken en nieuwe klanten.
<p>Actie: Opleidingsaanbod Cevora continu aanpassen naar behoeften van de ondernemingen van het APCB</p>	<p>Omschrijving: Cevora evalueert constant haar opleidingsaanbod naar de behoeften van de ondernemingen van het PC200. Door een constante kennisdeling binnen de organisatie, de opvolging van trends op de arbeidsmarkt, het bijhouden van deelnemersaantallen en het onder de loep nemen van deelnemerevaluaties wordt er snel gereageerd op bepaalde noden.</p> <p>Cevora evalueert regelmatig zowel de werknemers- als werkzoekendenopleidingen. Bij die laatsten wordt er gebruik gemaakt van een regelmatige wisselwerking tussen vakexperts van VDAB en de productmanagers die de werkzoekendenopleidingen faciliteren.</p> <p>Door regelmatige evaluatie van onze werknemersopleidingen kunnen we ervoor zorgen dat elke opleiding die we aanbieden kwalitatief en relevant is, en dit op elk moment. Naast bestaande opleidingen wordt er ook gekeken naar opportuniteiten voor nieuwe opleidingen.</p> <p>Vanuit conclusies uit het kmo-onderzoek, conclusies uit de bevraging van het ecosysteem en door de nieuwe technologische mogelijkheden op de opleidingsmarkt (binnen de wereld van leren) zullen we in 2021 expliciet inzetten op een volledig vernieuwd opleidingsaanbod.</p> <p><i>Deze actie geldt voor de bedrijven, maar zeker ook voor de werknemers. We nemen deze actie niet mee op in de volgende prioriteit, maar zien dit als een transversale actie over de twee prioriteiten.</i></p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p> <p>Betrokken partners: VDAB, docenten, ...</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector blijft er continu voor zorgen dat het opleidingsaanbod relevant en up-to-date blijft. • De sector blijft partners inschakelen om mee na te denken over het opleidingsaanbod.
<p>Actie: De sector breidt haar digitaal opleidingsaanbod uit</p>	<p>Omschrijving: Door de coronacrisis ging ook Cevora in naam van de sociale partners op zoek naar digitale oplossingen om de missie van het opleidingscentrum waar te maken en om bedrijven vooruit te helpen.</p> <p>In de ecosysteembevraging kwamen we te weten dat vooral kmo's blij waren met de webinars en kortere online opleidingsmodules. Dit bleek ook uit de cijfers. We bereikten de</p>

	<p>kmo's erg goed met de webinars. Webinars en andere e-learnings aanbieden is een piste om kmo's meer mee te krijgen in het opleidingsverhaal.</p> <p>We zullen daarnaast ook inzetten op kortere (digitale) modules om het principe van 'pick & learn' te volgen. We willen deelnemers aanmoedigen om zelf in het kader van hun behoefte de modules te volgen die voor hen interessant zijn. Met deze learning snacks willen we ook het jongere publiek aanzetten om deel te nemen aan de opleidingen.</p> <p>De sector zal ook na de crisis blijven inzetten op een digitaal en flexibel opleidingsaanbod en vooral ook meer blended learning toepassen. Klassikale opleidingen blijven het dna van het opleidingscentrum Cevora en verdwijnen niet uit het aanbod.</p> <p><i>Deze actie geldt voor de bedrijven, maar zeker ook voor de werknemers. We nemen deze actie niet mee op in de volgende prioriteit, maar zien dit als een transversale actie over de twee prioriteiten.</i></p> <p>Timing: Gedurende de hele periode van de convenant</p> <p>Betrokken partners: Docenten</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cevora blijft naast de klassikale opleidingen inzetten op het digitaal opleidingsaanbod. • Cevora verrijkt haar klassikale opleidingen met digitale modules.
--	---


 Prioriteit 3: Stimuleren van leerzin bij werknemers en werkzoekenden	
<p>Actie: Constante ontwikkeling van de website van Cevora die gebruiksvriendelijk is en registratie naar opleidingen vergemakkelijkt</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Om medewerkers en leidinggevenden van PC200 al van bij de eerste klik op onze website zin te doen krijgen in leren, is begin 2020 onze nieuwe website gelanceerd. We willen niet enkel onze opleidingen en evenementen in de kijker zetten, maar hierop ook inspirerende inhoudende posten om de leerzin aan te wakkeren. Vaak laten we een bedrijf, werknemer of docent aan het woord die best practices, interessante carrièrepaden of groeipaden uit de doeken doet.</p> <p>Niet enkel is de website visueel mooier en inhoudelijk interessanter, de gebruiksvriendelijkheid maakt het ook een stuk makkelijker om zich in te schrijven voor opleidingen en deze verder op te volgen.</p> <p>In de periode 2021-2022 zullen we ook expliciet inzetten op <i>search engine optimization</i> (SEO). Hierdoor zullen we gemakkelijker gevonden worden door bedrijven die op zoek gaan naar leermogelijkheden voor hun medewerkers.</p>

	<p>Timing: Constante ontwikkeling</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen een groei in het aantal myCevora accounts. • De sector doet inspanningen om op regelmatige basis inspirerende artikels te posten op de website. • Cevora blijft de website constant ontwikkelen.
<p>Actie: Creatie inspirerende inhoudsartikels rond leren op website Cevora</p>	<p>Omschrijving: Niet enkel met opleidingen van Cevora, maar ook met inspirerende artikels willen we de leerzin bij werknemers en werkzoekenden aanmoedigen.</p> <p>Volgens een aantal formats post Cevora geregeld interessante artikels waarin we mensen aan het woord laten die opleidingen bij ons gevolgd hebben. Daarnaast komt ook geregeld een docent of expert aan bod die tips geeft of een visie deelt over bepaalde thema's.</p> <p>Naast de blog brachten we in 2020 een trendrapport uit waarin Cevora, naar aanleiding van het 30-jarige bestaan, haar visie geeft over thema's gelinkt aan leren, opleiding en arbeidsmarkt met als doel mensen aan te moedigen om zich te blijven ontwikkelen, en dit o.a. via opleidingen.</p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p> <p>Betrokken partners: Docenten, andere sectorfondsen, partners</p> <p>Inspanningsverbintenissen: We blijven inspirerende artikels en studies plaatsen op de blog van de website van Cevora om de leerzin op te wekken.</p>
<p>Actie: Toepassen van Cevora Leerervaring binnen elke opleiding</p>	<p>Omschrijving: Cevora ontwikkelde een eigen methodologie om haar opleidingen naar een hoger niveau te tillen en ervoor te zorgen dat deelnemers daadwerkelijk bijleren. Met deze methodologie willen we de transfer van het geleerde naar de werkvloer verhogen.</p> <p>Deze Cevora Leerervaring focust zich op de realiteit van de deelnemer. De deelnemer heeft keuze uit verschillende opleidingsvormen en kan bij elke opleiding een duidelijke link zien met de (toekomstige) job. Daarnaast worden er duidelijke doelen afgebakend. De deelnemer heeft bij de start van de opleiding altijd het antwoord op welke vaardigheden ontwikkeld zullen worden, welk engagement er wordt verwacht en welk nut de opleiding heeft. De opleiding beoogt hiermee concreet resultaat. Het geleerde wordt meteen toegepast op de job en docenten begeleiden hun cursisten hierin.</p>

	<p>Uiteraard zorgen we in deze tijden ook vooral voor een digitaal verrijkte ervaring. Elk traject voorziet extra leermateriaal en digitale tools, en dit ook voor en na de opleiding. Ook beogen we een actieve deelname in opleidingen.</p> <p>Tot slot willen we vooral dat cursisten leren van elkaar. Praten over eigen ervaringen, praten over de leerstof tijdens de les of in de koffiepauze, ... dit zijn essentiële momenten om een opleiding meerwaarde te geven.</p> <p>Deze methodologie wordt actief toegepast in alle opleidingen van Cevora en wordt ondersteund door een online leerplatform.</p> <p>Al onze deelnemers krijgen toegang tot dit platform zodat ze reeds voor het synchrone opleidingsmoment aangezet worden tot nadenken over hun leerdoelen. Na het synchrone moment voorzien we een online module die hen stimuleert om effectief aan de slag te gaan met wat ze leerden tijdens de opleiding. Op die manier verhogen we de leertransfer en het bewustzijn dat opleidingen een meerwaarde zijn. Dit zou de leerzin positief moeten beïnvloeden.</p> <p>Timing: Gedurende de hele periode van de convenant</p> <p>Betrokken partners: Docenten</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cevora spoort docenten aan echte ambassadeurs te worden van de opleidingen naar het PC200 publiek via de Cevora Academy. • Cevora spant zich in om de leertransfer mede door deze methodologie te verhogen. • Alle deelnemers van opleidingen aan Cevora zullen toegang krijgen tot het online leerplatform dat ook actief inzet op het voor- en natraject van de opleiding.
<p>Actie: Premies voor bedienden</p>	<p>Omschrijving: Niet enkel de premies voor bedrijven ondergingen een metamorfose, ook de tussenkomst bij bedienden veranderde sterk sinds september 2020.</p> <p>Zo kunnen bedienden vanaf 2021 onmiddellijk na de inschrijving een tussenkomst vragen in hun opleidingskosten en zijn er voor hen ook financiële tussenkomsten voor digitale opleidingen of aankopen van licenties.</p> <p>Daarnaast wordt er geen onderscheid meer gemaakt in de maximum tussenkomst voor bedienden jonger of ouder dan 45 jaar. De maximum tussenkomst is nu voor iedereen per schooljaar 375 euro.</p>

	<p>Met deze aanpassingen aan de tussenkomsten wil Cevora de premies future proof maken en meer op maat van de noden van de bedienden.</p> <p>Timing: Gedurende de hele periode van de convenant</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector voert acties om premies voor bedienden aan bekendheid te laten winnen.</p>
<p>Actie: Werkzoekenden kunnen tot 6 maanden na hun opleiding gebruik maken van het open aanbod dat we aanbieden aan werknemers. Hierdoor kunnen ze basiscompetenties bureautica, talenkennis en andere digitale skills verbeteren en hun kansen op tewerkstelling verhogen</p>	<p>Omschrijving: We moedigen cursisten van onze werkzoekendenopleidingen aan om ook na hun traject te blijven bijleren. Na hun opleiding kunnen ze zich bij Cevora vervolmaken in bijvoorbeeld een aantal basiscompetenties bureautica, talenkennis, andere digitale skills of skills die specifiek nodig zijn voor hun job. Hierdoor kunnen hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen. Daarnaast willen we hen aanmoedigen om het gedachtengoed aan te nemen dat leren ook na een vastgelegd traject kan blijven doorgaan en nuttig is in hun loopbaan.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: Trajectbegeleiders</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Werkzoekenden kunnen opleidingen blijven volgen tot 6 maanden na hun opleiding en worden hiertoe aangemoedigd.</p>
<p>Actie: Cevora leidt via gerichte campagnes werkzoekenden toe naar opleidingen voor (knelpunt)beroepen met perspectieven op werk binnen PC200</p>	<p>Omschrijving: Om de werkzoekendenopleidingen in de verf te zetten voeren we gerichte campagnes voor werkzoekenden. In deze campagnes proberen we regelmatig de risicogroepen (ouderen, jongeren en langdurig werkzoekenden) aan te spreken.</p> <p>Een voorbeeld van zo'n campagne is onze campagne naar jong gediplomeerden. Cevora is begin september 2020 gestart met het aanbieden voor een specifiek traject voor jongeren. Als jongere is het in deze tijd van crisis namelijk niet evident aan de slag te raken en dit kan ontmoedigend werken. Cevora zet daarom actief in op deze doelgroep. Met een aantal acties willen we hen helpen sterker in de schoenen te staan en hen ook toeleiden naar jobs binnen PC200.</p> <p>Vervolgens kunnen ze ook een stage volgen in een PC200-bedrijf om waardevolle ervaring op te doen op de werkplek zelf. Hiermee krijgen we als sector ook de kans om nieuwe werknemers binnen PC200 aan de slag te krijgen. Deze campagne is een mooi voorbeeld van hoe we zulke acties aanpakken.</p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p>

	Betrokken partners: /
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector voert regelmatig gerichte campagnes naar werkzoekenden en spant zich daarbij extra in om risicogroepen naar de opleidingen te leiden.


 Prioriteit 4: Ondersteunen van professionalisering van lesgevers	
Actie: Docenten ondersteunen in het toepassen van onze methodologie en hen verbinden met elkaar via community manager	Omschrijving: Met de eigen Cevora-methodologie die leerexperten binnenshuis ontwikkelden wil Cevora lesgevers ondersteunen in het bieden van kwalitatieve opleidingen. Hiertoe heeft Cevora de Cevora Academy opgericht. We ondersteunen hen niet enkel in het gebruik van de specifieke Cevora methodologie, maar willen hen via Webinars, opleidingen via e-learning en andere leermethoden wegwijs maken in het digitaliseren en vernieuwen van de opleidingen.
	Timing: Gedurende hele convenant
	Betrokken partners: Trainers Community Manager Cevora, docenten
	Inspanningsverbintenissen: Cevora ondersteunt docenten in de toepassing van de methodologie.

Inzetten op werkbaar werk om meer mensen duurzaam aan de slag te krijgen en houden	
 Prioriteit 5: Informeren en sensibiliseren van ondernemingen over wat werkbaar werk is, het belang ervan en mogelijkheden om hiermee aan de slag te gaan	
Actie: Cevora deelt via verschillende kanalen en media inspirerende artikelen, tips en tools om werkbaar werk ook bij kmo's op de agenda te zetten.	Omschrijving: Cevora deelt geregeld inspirerende content over werkbaar werk op haar website. Dit kan gaan van artikels tot tools. Met deze artikels willen we bedrijven inspireren en sensibiliseren in het verhogen van de werkbaarheid van het werk, en in het bijzonder het welzijn. Naast de inspiratie online, wordt er elk jaar de week van het werkgeluk georganiseerd met kick off die telkens enorm veel succes heeft. Ook dit jaar zagen we een grote toeloop naar ons digitaal evenement. Daarnaast zetten we zoals gezegd de premies en inspanningen van de overheid in de kijker, zoals ook de werkbaarheidscheques. Deze premies worden gedeeld via online kanalen zoals de nieuwsbrief en via onze website.

	Timing: Gedurende hele convenant
	Betrokken partners: Docenten, experts
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector deelt geregeld interessante informatie via website en sociale mediakanalen over thema's zoals welzijn, burn-out, thuiswerk, ergonomie, • De sector organiseert jaarlijks de week van het werkgeluk met een kick-off evenement. • De sector informeert bedrijven van het APCB over werkbaarheidscheques.

 Prioriteit 6: Inzetten op competentieontwikkeling bij ondernemingen en werknemers via het sectoraal opleidingsaanbod rond de werkbaarheidsindicatoren	
Actie: De sector organiseert opleidingen zodat bedrijven en bedienden bewust worden van werkbaar werk en ermee aan de slag kunnen gaan	Omschrijving: De sector heeft een aanbod aan transversale opleidingen binnen het thema welzijn waaraan onze werknemers en werkzoekenden deel kunnen nemen. De werknemer staat hier centraal. Het aanbod is gestoeld op drie pijlers: ergonomie, stressmanagement en vitaliteit. Op die manier wil Cevora meehelpen om werknemers werkgeluk te laten vinden. Niet enkel willen we werknemers aanzetten hun werkgeluk in eigen handen te nemen, we willen bedrijven de sleutels geven om aan het werkgeluk van hun medewerkers te werken. Daarom kunnen zij ook kiezen uit een opleidingsaanbod.
	Timing: Gedurende hele convenant
	Betrokken partners: Docenten, experts,...
	Inspanningsverbintenissen: We blijven het aanbod welzijnsopleidingen uitbouwen naar de noden van bedrijven en werknemers binnen het PC200.
Actie: De sector heeft in haar opleidingsaanbod extra aandacht voor competenties om thuis te werken en flexibel te werken	Omschrijving: Nog voor de coronacrisis had Cevora al aandacht voor competenties rond digitaal vergaderen en flexibel werken. Sinds de coronacrisis zijn we hier nog harder op gaan inzetten. We zagen namelijk dat er vraag was naar bepaalde opleidingen in onze ecosysteembevraging. Algemeen kwamen deze thema's terug: <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel functioneren: hier wordt vooral de focus gelegd op algemene skills die nodig zijn om autonoom te kunnen werken zoals organisatieskills en timemanagement. • Persoonlijke ontwikkeling en welzijn: hier is vooral vraag naar skills om op afstand te kunnen werken en naar opleidingen rond veerkracht en wendbaarheid.

	<ul style="list-style-type: none"> Digitale vaardigheden: deze mogen niet ontbreken in het lijstje. Werknemers zijn in korte tijd geconfronteerd met verschillende digitale toepassingen. Daarom is er vraag naar opleidingen die leren om te gaan met videoconferentietools, maar ook met het Office-pakket. <p><i>Het aanbieden van modules rond digitale tools draagt ook bij tot de uitwerking van prioriteit 8, we gaan dit daar niet meer herhalen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Leidinggeven: ook werkgevers geven aan nood te hebben aan opleidingen die hun in staat kunnen stellen om leiding te geven vanop afstand. Hier willen ze vooral beroep kunnen doen op aangepaste coachingstrajecten. <p>Cevora heeft geluisterd naar deze noden en extra opleidingen ingericht die deze thema's behandelen. Zo kunnen we de bedrijven en de bedienden optimaal helpen in de crisistijd. Veel van de opleidingen die kunnen helpen deze competenties aan te scherpen bieden we nu ook digitaal aan, zoals bijvoorbeeld timemanagement. We bieden daarnaast ook een hele reeks Webinars aan in bijvoorbeeld het thema coachen en leidinggeven. Via deze doelgroep maken we bedrijven sterker om hun medewerkers klaar te maken voor de nieuwe uitdagingen die o.a. thuiswerk met zich meebrengt.</p> <p>Timing: Gedurende hele convenant</p> <p>Betrokken partners: Docenten</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> We blijven de opleidingsnoden analyseren en richten in functie van de vraag nieuwe opleidingen op. We blijven inzetten op opleidingen rond bovenstaande thema's.
--	---

 Prioriteit 7: Werknemersbetrokkenheid en aandacht voor skills en menselijk kapitaal bij transformatieprocessen	
<p>Actie: De sector biedt opleidingen aan om ondernemingen te helpen met transformatieprocessen</p>	<p>Omschrijving: Het staat buiten kijf dat een aantal ondernemingen hun manier van werken moesten aanpassen door de coronacrisis. Vaak was deze een versneller in het digitale proces dat al gaande was. De sector had al langer aandacht voor ondernemingen die transformatieprocessen doormaken. Daarom bood ze al opleidingen aan waarin wordt aangeleerd om te gaan met transformatieprocessen.</p> <p>We hebben in die opleidingen niet enkel aandacht voor de technische aspecten, maar vooral ook met hoe zowel de werkgever als de werknemer het beste omgaat met de nieuwe veranderingen.</p>

	Timing: Gedurende hele convenant
	Betrokken partners: Cevora
	Inspanningsverbintenissen: De sector blijft opleidingen aanbieden om bedrijven te helpen bij transformatieprocessen.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

De sector hecht belang aan non-discriminatie en inclusie. Zelf geven we het goede voorbeeld door in onze aanwerving binnen het sectorfonds, binnen de werknemers- en werkzoekendenopleidingen niet te discrimineren op afkomst, gender of leeftijd. In veel gevallen zorgt dit ervoor dat de werkzoekendenopleidingen kansengroepen binnen het APCB binnen leidt.

De voorbije jaren zijn er een aantal opleidingen rond non-discriminatie opgezet en hebben we samen met andere sectoren gewerkt aan een non-discriminatiecode die we nog steeds verder samen ontwikkelen. We willen samenwerken met andere sectoren om bedrijven te sensibiliseren en te informeren over discriminatie op de werkplek.

Door een te laag aantal deelnemers zijn de meeste opleidingen rond non-discriminatie in het APCB stopgezet, behalve in de opleidingen voor uitzend- en dienstenchequebedrijven. Bedoeling is meer bedrijven en hun medewerkers te bereiken. De uit te voeren nulmeting volgens een door de overheid aangereikte methodiek kan hier een toegevoegde waarde bieden. We hopen uit deze nulmeting meer informatie te verkrijgen waarmee we aan de slag kunnen om opleidingen te organiseren en de bedrijven beter te sensibiliseren en te bereiken met het thema. We willen met de resultaten ook de non-discriminatiecode aanpassen naar de realiteit van de sector.



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	<ul style="list-style-type: none">- Samen met andere sectoren werken aan beroepskwalificatiedossiers en standaardtrajecten duaal- Samen opleidingen blijven organiseren- Verder sensibiliseren en informeren van ondernemingen over non-discriminatie en inclusie (zie addendum)- Schouders zetten onder het STEM-actieplan 2020 – 2030- Samenwerken aan platform levenslang leren- Met andere opleidingsfondsen bekijken hoe we kmo's beter bereiken- Verkennen hoe werk kan gemaakt worden van jobmobiliteit (vb. vanuit zwaar getroffen reissector).
 Relancetoets	<ul style="list-style-type: none">- Cevora zal haar ecosysteembevraging opnieuw organiseren een jaar na de vorige (voorjaar 2021)- De sector breidt haar digitaal opleidingsaanbod uit- De sector zet in op modules rond thuiswerken, coachen en leidinggeven vanop afstand,... kortom op alle thema's die van belang zijn om thuiswerk goed te laten verlopen- De sector helpt bedrijven ook vooruit in de praktische organisatie van thuiswerk- ...
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<ul style="list-style-type: none">- Bekijken samenwerking adviseurs VLAIO voor het bereik van kmo's- Partnerschappen behouden om opleidingen te organiseren (VDAB).
 Competentie- en loopbaangericht werken	<ul style="list-style-type: none">- Inspireren van bedrijven en werknemers via onze blog en andere sociale mediakanalen- Opleidingsaanbod competentiegericht inrichten en up-to-date houden- Inzetten op blended learning- Implementeren eigen Cevora methodologie in opleidingen- Blijven inzetten op relevante en groeigerichte werkzoekendenopleidingen- ...

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 het APCB (PC 200),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul CLERINX,
Directeur van de Dienst Beheer Bijzondere Paritaire Comités
en andere paritaire aangelegenheden

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,
Federaal secretaris BBTK-SETCa

Mevrouw Elke MAES,
Nationaal secretaris LBC-NVK