

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01)

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 elektriciens: installatie en distributie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Dirk Rutten, Algemeen secretaris ELOYA;
- De heer Eric Piers, Gedelegeerd Bestuurder FEE;
- Mevrouw Viviane Camphyn, Gedelegeerd Bestuurder NELECTRA;
- De heer Kris Van Dingenen, Director General, Techlink;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Ortwin Magnus, Ondervoorzitter ABVV-metaal;
- Mevrouw Lieve De Preter, Algemeen Secretaris ACV-CSC Meta;

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 **392.000,00 EUR** uit te betalen aan **Volta, Marlylaan 15/8 b2, te 1120 Neder-Over-Heembeek** (ondernemingsnummer:0457.209.993 - bankrekeningnummer: BE07 4264 1351 0166) ter financiering van **4 VTE sectorconsulenten**.

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

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

Verbintenissen van de sector

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

Artikel 4. De sector van de elektriciens: installatie en distributie 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 4 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

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

periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 4 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

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

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

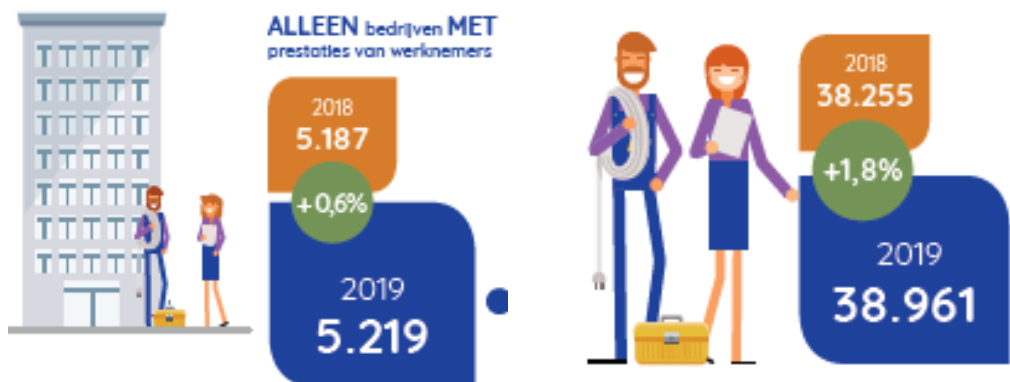
1. Sector in cijfers en trends

De sector van de elektriciens: installatie en distributie betreft alle ondernemingen en arbeiders die vallen onder het paritair subcomité 149.01. Dit is een heel diverse sector waar alles in het teken van elektrotechniek staat.

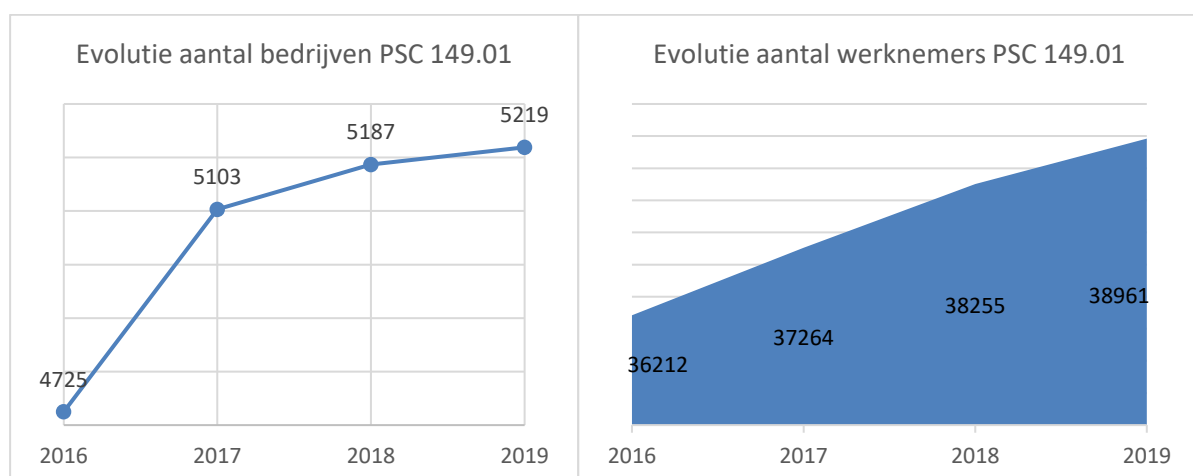
De acties hieronder zullen uitgevoerd worden door Volta: Kruispunt van de elektrotechniek. Volta is de paritaire sectororganisatie ten dienste van bedrijven en werknemers uit het paritair subcomité 149.01. Volta wordt bestuurd door de sociale partners (federaties en vakbonden) die in de sector actief zijn. Aan de kant van de federaties zijn dat Eloya, FEE, Nelectra en Techlink. Aan vakbondskant gaat het om ABVV-Metaal, ACV-CSC Metea en MWB-FGTB.

Enkele sectorale basiscijfers

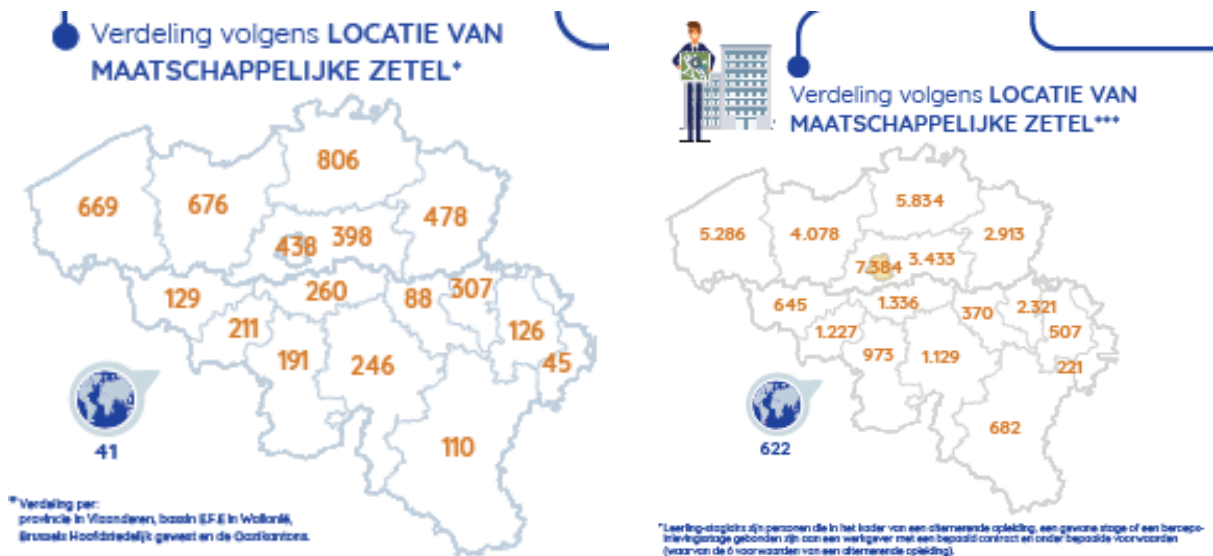
De sector kende in 2019 zo'n **5.219 bedrijven** en **38.961 werknemers** waarvan 29.282 arbeiders.



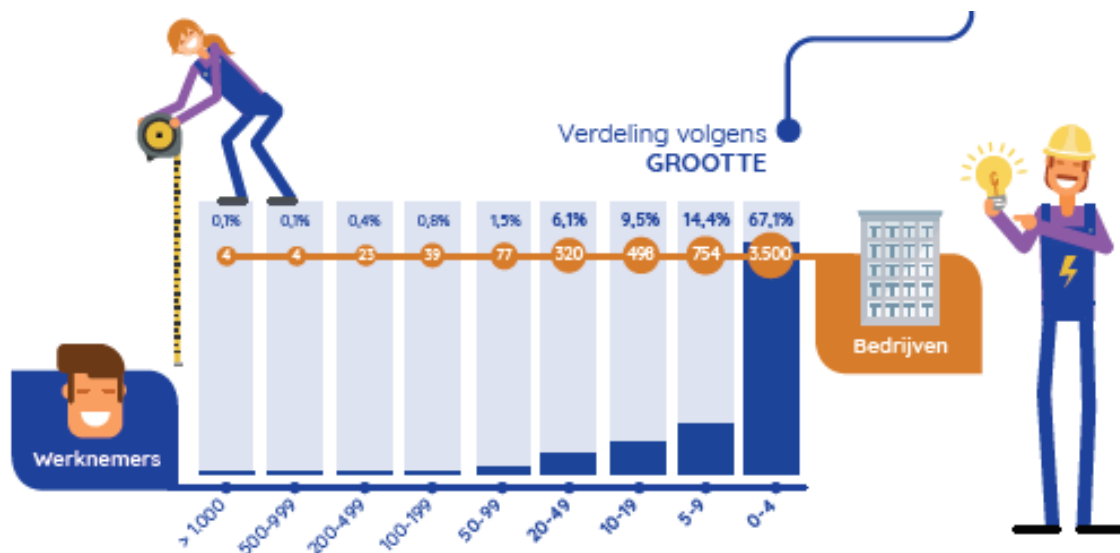
De elektrotechnische sector kon de laatste jaren een **groei** optekenen in zowel het aantal ondernemingen (meer dan 10% over 4 jaar) als het aantal arbeiders/medewerkers (over 4 jaar zo'n 7,6%) actief in de sector.



In het Vlaams Gewest vinden we 58% van de bedrijven uit de sector en voor het Brussels Hoofdstedelijke Gewest bedraagt dit aandeel 8%. Onderstaande kaart geeft de verdeling van eerst de bedrijven en dan het aantal medewerkers naar regio in 2019.



Het merendeel van de medewerkers in de sector werkt in **KMO en micro-ondernemingen**. 81,5% van de bedrijven in de sector telt in 2019 minder dan tien werknemers. Er zijn slechts 4 sectorale bedrijven die in 2019 meer dan 1000 werknemers hadden. Dit maakt dat bij het opzetten van acties en projecten voor de sector er moet vertrokken worden vanuit de context van 'een echte KMO-sector'.



Diversiteit is meer dan afkomst alleen. Diversiteit is ook gender, levensbeschouwing, sociale achtergrond, leeftijd, intelligentie en leergedrag. Op basis van leeftijd en gender zien we voor onze sector reeds vele jaren een zeer uniforme groep (mannen tussen de 25 en 54 jaar), al zijn er kleine wijzigingen waar te nemen.

Wanneer we kijken naar de **leeftijdsverdeling** van de medewerkers uit de sector dan valt het op dat de sector gekenmerkt wordt door een groot aantal jonge werknemers enerzijds (zo'n 30% is jonger dan 30 jaar) maar ook een stijgend aandeel oudere werknemers anderzijds. In 2019 bedroeg het aandeel 50-plussers in de sector 19,7%. Dit is ver onder het aandeel 50-plussers in de

tewerkstelling voor het gehele Vlaams Gewest (30.4%). Maar we mogen niet uit het oog verliezen dat voor de sector van de elektriciens tussen 2017 en 2019 het aandeel 50-plussers groeide met 11%. De sector van de elektriciens bestaat voor het grootste deel nog steeds uit **mannen** (97% van de medewerkers).

Als we kijken naar de **nationaliteit** van de medewerkers uit de sector in 2019, heeft 87% de Belgische nationaliteit. Zo'n 7.8% heeft een andere EU-nationaliteit en 5.2% van de medewerkers uit de sector heeft een nationaliteit van buiten de Europese unie.

In de groepssectorfoto wordt de verhouding van de tewerkstelling naar **herkomst** vergeleken (vierde kwartaal 2018). Voor de sector van de elektriciens tekent men 72.5% Belgische herkomst op in vergelijking met 76% tewerkgestelden met Belgische herkomst in het Vlaamse Gewest. Bij 3.7% van de medewerkers uit de sector van de elektriciens is de herkomst onbekend en dus zijn er 26.6% van de medewerkers die een buitenlandse herkomst hebben.

Als we de **aanwerving** van niet-werkenden werkzoekenden in de sector van elektriciens bekijken, zien we dat 27.9% kortgeschoold was, 19.4% een migratie-achtergrond had, 5.3% ouder was dan 55 jaar. Slechts 3.7% van de nieuwe aanwervingen betrof een persoon met een arbeidshandicap en 17,2% was langer dan 1 jaar werkzoekende.

De beroepen

De sector is heel divers en kent verschillende deelgebieden. Bedrijven oefenen één of meer van de volgende **activiteiten** uit: algemene elektriciteitswerken (residentieel en/of industrieel), gespecialiseerde elektriciteitswerken (zoals verlichting, bordenbouw, hoogspanning, elektrische voertuigen en laadinfrastructuur, podiumtechnieken), ICT-werken, automatisatie (residentieel, industrie), beveiligingssystemen, infrastructuur en openbare werken, hernieuwbare energie, HVAC, verkoop-distributie. Het vertrekpunt voor al deze activiteiten is elektriciteit waardoor deze dus typisch zijn voor de sector. Bepaalde activiteiten worden soms ook binnen andere sectoren uitgeoefend waardoor samenwerking met andere sectoren zich soms aandient (bv. de sector van de vermakelijkheids- en eventbedrijven, metaalsector, bouwsector).

De verschillende types van activiteiten maken dat de medewerkers uit de sector ook diverse **beroepen** hebben. Zo duidt 'elektricien' op meer dan 25 verschillende beroepen die typisch zijn voor elektrotechnische bedrijven. Elk beroep heeft een andere moeilijkheidsgraad en vereist andere competenties. Veralgemenen is in de sector niet zomaar mogelijk. De meest voorkomende beroepen zijn de elektrotechnisch monteur, elektrotechnisch installateur en elektrotechnicus. Daarbuiten zijn er nog veel specialisaties zoals een technicus gebouwenautomatisatie, koeltechnicus, onderhoudslektricien, ... De reden waarom er zoveel verschillende beroepen zijn is omdat elektriciteit overal is. We kennen residentiële, industriële en tertiaire toepassingen. Afhankelijk van de locatie, de spanning die gebruikt wordt, de aanwending van de elektriciteit zijn ook andere competenties noodzakelijk.

In de sector kampen bijna alle beroepen met een (zwaar) instroomtekort.

In de tabel op pagina 7 wordt de **spanningsindicator** voor een aantal beroepen uit de sector weergegeven (cijfers juli 2020). De spanningsindicator meet de krapte op de arbeidsmarkt. Hij geeft de verhouding weer tussen het aantal werkzoekenden (met een interesse in een bepaalde job) en het aantal beschikbare vacatures. Als deze verhouding groot is, verloopt het invullen van de jobs vlotter. In juli 2020 bedroeg de VDAB-spanningsindicator voor de gehele arbeidsmarkt (alle beroepen samen) in Vlaanderen 4.35. In onderstaande lijst zijn er slechts 6 beroepen waarvoor de indicator hoger is dan het Vlaamse gemiddelde (niet rood gearceerd in de tweede kolom). Vanaf kolom 3 wordt de spanningsindicator in een bepaalde provincie in juli 2020 weergegeven.

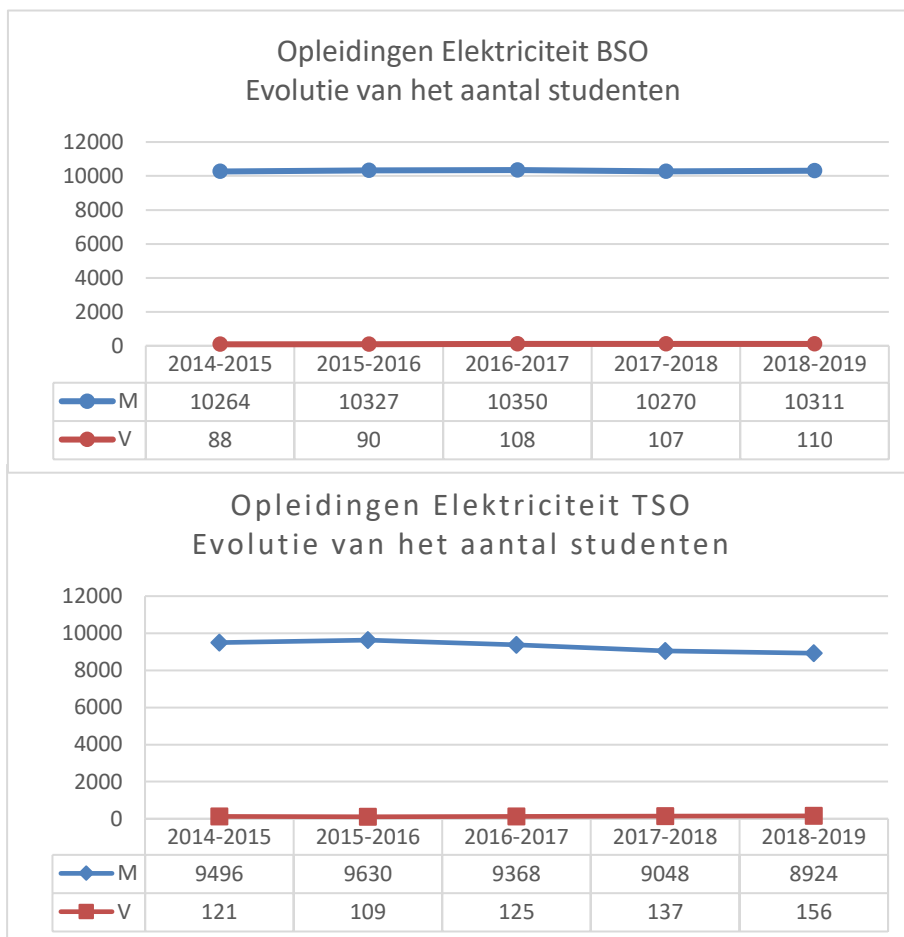
De meeste van onderstaande beroepen komen ook jaarlijks voor in de VDAB-lijst met **knelpuntberoepen**. Hierbij zien we vaak een combinatie van een kwantitatief tekort en/of een kwalitatief tekort en/of een tekort door specifieke arbeidsomstandigheden.

Beroep	Spannings-indicator Vlaanderen	ANTW	LIM	O-VI	VI-B	W-VI
Residentieel elektrotechnisch installateur	3,93	6,68	2,83	4,43	5,54	2,17
Plaatser boven- en ondergrondse kabels en leidingen	1,93	4,51	3,34	1,58	-	0,73
Installateur datacommunicatienetwerken	1,56	1,00	5,60	1,17	13,59	2,32
Technicus witgoed	2,13	4,47	4,16	1,90	0,99	1,44
Technicus bruingoed	10,00	6,39	-	-	9,95	-
Technicus controle en kwaliteit elektriciteit en elektronica	4,86	5,35	13,36	6,87	2,32	5,71
Technicus elektronische installaties	1,11	2,25	2,17	1,35	1,12	1,56
Technicus industriële installaties	0,65	0,77	0,88	0,65	0,90	0,39
Technicus communicatienetwerken	3,02	3,42	12,31	2,81	3,04	5,80
Technicus koeltechniek en klimatisatie	0,77	1,62	1,67	0,47	0,84	0,33
Onderhoudsmecanici	1,65	2,51	3,44	1,89	2,42	0,67
Onderhoudselektrici	2,78	3,56	6,70	2,42	8,94	1,20
Industrieel elektrotechnisch installateur	1,38	2,24	0,78	1,62	5,28	0,71
Bordenbouwer	2,43	4,20	2,56	2,73	3,73	0,77
Plaatser ventilatiesystemen	2,71	1,29	3,57	5,00	5,31	3,37
Netaansluiter	0,60	0,43	0,44	1,18	-	-
Podiumtechnicus	21,41	13,38	7,91	-	-	59,50
Podiumtechnicus licht en beeld	122,31	85,73				
Brandertechicus	3,87	3,48	2,96	4,44	6,67	3,58
Installateur liften	0,94	3,95	-	0,46	0,86	1,00
Onderhoudstechnicus liften	1,85	2,84	0,92	5,41	1,60	0,51
Monteur van elektrische en elektronische producten	3,21	6,67	1,78	3,55	2,70	2,75
Monteur bedrader elektronica (GEEN cijfers - 3 ontvangen vacatures)	33,10					
Wikkelaar van elektrische spoelen	7,87					

Onderwijs en opleidingen

Vele paden leiden tot een job in de elektrotechnische sector maar het belang van onderwijs of opleiding, voor het verwerven van noodzakelijke competenties, staat hierbij telkens voorop. Er zijn de relevante studiegebieden 'Mechanica & elektriciteit' en 'Koeling & warmte' binnen het technisch- en beroeps- secundair onderwijs in de tweede en derde graad. Ook het stelsel 'Leren en werken' biedt toeleiding naar de sector. Daarnaast zijn er verschillende opleidingen en opleidingstrajecten die werkzoekenden voorbereiden op een job als elektriciens. Wat van belang is in al deze richtingen en opleidingen is dat theorie en praktijk hand in hand gaan. Een theoretische basis is essentieel om met elektriciteit te kunnen werken maar deze theoretische basis dient als achtergrond voor praktische handelingen en uitvoering. Binnen de sector hechten we dan ook veel belang aan werkplekleren.

Onderstaande grafieken geven een evolutie van het aantal leerlingen in 'elektriciteitsrichtingen' in het voltijds secundair onderwijs weer.



2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

1. De laatste jaren kende de sector een grote vraag naar de diensten van de ondernemingen. Er tekende zich een groei in de vraag, het aantal ondernemingen en medewerkers op. (De huidige Corona-crisis heeft een negatieve impact gehad op de vraag. Of deze tendens zich blijft verderzetten of dat de vraag zich terug snel zal herstellen, is op dit moment nog niet helemaal duidelijk. Door vaststellingen uit het verleden kunnen we met enige voorzichtigheid vermoeden dat, hoewel de sector sterk lijdt onder een crisis, de vraag naar diensten nooit helemaal weg is en zich relatief snel kan herstellen.)
2. Elektriciteits-richtingen binnen onderwijs en opleidingen bieden een goede kans op werk in een uitdagende sector.
3. Een overwegend 'jonge sector'. Maar ook het stijgend aantal actieve 50-plussers in de sector is een sterkte gezien de ervaring en kennis die zo beschikbaar is en gedeeld kan worden.

- **Zwaktes**

4. Het beeld dat in de maatschappij bestaat over de sector is verouderd. Ook de beeldvorming over 'arbeiders' -beroepen en de elektriciën is niet correct. Men percipieert (de activiteiten uit) de sector als vuil en zwaar en dit wanneer innovaties ertoe hebben geleid dat de sector digitaliseert, moderniseert en hoogtechnologisch is.
5. Een kwantitatief en kwalitatief tekort aan medewerkers (de vele knelpuntberoepen) remmen de bloei van de sector af.
6. Een tekort aan elektrische profielen vertaalt zich soms ook naar het onderwijs (tekort aan vakleerkrachten).

- **Bedreigingen**

7. De huidige crisis die veroorzaakt wordt door het Covid-19 virus (zie infra).
8. De toenemende complexiteit inzake technieken maakt dat specialisatie noodzakelijk wordt in de sector. Dit gaat evenwel gepaard met technieken die in toenemende mate geïntegreerd worden.
9. Het is voor kleinere KMO's en micro-ondernemingen niet altijd eenvoudig mee te zijn met de snelle evoluties (bv. inzake technieken, regelgeving etc.) die zich voor doen in de sector. Voor een weerbare sector is het belangrijk deze kritische massa gericht aan te spreken rond evoluties maar dit is ook tijdsintensief.
10. Ondernemingen vinden niet altijd voldoende tijd voor, of de weg naar toegankelijke ondersteuning voor, het uitwerken van weldoordachte opleidingsplannen, competentie management, talentontwikkeling, werkbaar werk-acties, een uitgetekend non-discriminatiebeleid, aandacht voor soft skills, etc. Bij de kleinere bedrijven in de sector ontbreekt ook een HR-dienst en -management. Dit kan de sector op lange termijn duur komen te staan.

- **Kansen**

11. Elektriciteit bevindt zich midden in het duurzaamheidsdebat: groene energie & energie-efficiëntie, luchtkwaliteit, isolatie, etc. De overheid zet hierop in via regelgeving en voor consumenten is duurzaamheid een steeds belangrijker aandachtspunt. Het creëert kansen voor de ondernemingen in de sector en kan mensen aanspreken om deel uit te maken van deze toekomstgerichte sector. Om deze kansen volop te benutten is het wel

noodzakelijk dat de sector bewust inzet op het menselijk kapitaal in de sector en inzet op noodzakelijke competenties van de toekomst.

12. Het toenemend belang van elektriciteit voor allerlei toepassingen en technologieën creëert mogelijkheden voor de sector en vernieuwing binnen de sector. (Dit wordt bijvoorbeeld geïllustreerd door de opkomst van de elektrische voertuigen en verwarmingstechnieken die berusten op elektriciteit, op de eerste plaats warmtepompen.)
13. De opmars van het werkplek leren zorgt ervoor dat meer competenties op de werkvloer worden aangeleerd.
14. Werk maken van inclusie en een betere evenredige arbeidsdeelname in de sector creëert mogelijkheden voor medewerkers en genereert instroom in de sector
15. Het stimuleren van competentie-denken creëert mogelijkheden inzake levenslang leren, talentontwikkeling, instroom en doorstroom.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**


- De regelgeving en **normeringen** worden strikter en complexer. Bijkomend komen er vanuit de overheid bepaalde financiële stimulansen (inzake isolatie & ventilatie, groene energie, groene mobiliteit) die de activiteiten van de sector een bepaalde richting uitduwen. De installateurs moeten beschikken over correcte en recente informatie.
- **Klanten** worden veeleisender en stellen meer complexe vragen. Dit maakt het voor installatiebedrijven nog belangrijker dat medewerkers over de nodige soft skills beschikken. Men moet met klanten een gesprek kunnen aangaan om naar hun behoeften te peilen omdat systemen steeds meer op maat worden ontworpen.
- Er zijn geen 'witte raven' meer en de sector kampt nog steeds met een heel aantal **knelpuntberoepen**. Kortgeschoolden, 55-plussers, mensen die reeds lang werkzoekende zijn, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een fysieke of mentale beperking, langdurig zieken,... we zullen al deze groepen nog meer moeten aanspreken om vacatures ingevuld te krijgen. Dit vraagt een meer intensieve aanpak maar creëert tegelijkertijd ook kansen voor potentiële medewerkers én voor een meer **diverse sector**.
- Er moet ingezet worden op een goede **afstemming** tussen de noodzakelijke competenties voor de sectorale **arbeidsmarkt en onderwijs & opleiding**. Zeker in het kader van de hervormingen en nieuwe onderwijsdoelen binnen onderwijs, vormt dit een belangrijke uitdaging.
- Het bewerkstelligen van een positieve beeldvorming vormt een belangrijk aandachtspunt. Een middel hiertoe is het opzetten van bedrijfsbezoeken en snuffelstages. Ook **werkplekieren** is heel belangrijk voor de sector opdat potentiële medewerkers de noodzakelijke competenties kunnen verwerven. Vandaag zijn er verschillende vormen van werkplekieren en het is een belangrijke uitdaging voor de sector om hier volop op in te zetten, onderwijs en opleidingsverstrekkers met bedrijven in contact te brengen, en alle partijen te ondersteunen in het waarborgen van kwalitatieve leerwerkplekken.
- We moeten ondernemingen en andere actoren stimuleren om aan **competentiedenken** te doen. Dit kan door het gebruik van competentiematrixen en bij vacatures te vertrekken van noodzakelijke competenties en niet een bepaald diploma (inclusieve vacatures). Dit is nodig om menselijk kapitaal te ontwikkelen en strategische doelstellingen na te streven. Het biedt ook een pad naar het bewerkstelligen van levenslang leren.
- Wendbaar en **werkbaar werk** wordt steeds belangrijker. Zeker met langere loopbanen in het vooruitzicht. Een uitdaging is om deze boodschap ook over te brengen bij kleinere ondernemingen die misschien niet over een HR-dienst beschikken en hen de juiste tools aan te reiken om binnen hun eigen onderneming werk te maken van werkbaar werk.

- **Lange termijn**


- Het bewerkstelligen van kwantitatieve én kwalitatieve **instroom** in de sector blijft een van de hoofd uitdagingen op langere termijn. Om het hoofd te bieden aan knelpuntvacatures, het verkrijgen van de juiste competenties voor de toekomst en het vermijden van **competentiemismatches**, is het aan boord krijgen en houden van iedereen zeer belangrijk.
- Het aandeel 50-plussers in de samenleving wordt langzaamaan groter en we zullen allemaal **langer aan de slag** moeten blijven. Dit maakt het belangrijk 'het werk' op een andere manier te benaderen (loopbaan-denken) en oudere werknemers de mogelijkheden en tools aan te reiken om langer in de sector aan de slag te blijven.

Daarnaast geeft dit aanleiding tot het inzetten op intergenerationale samenwerking in de sector.


- Een belangrijke uitdaging voor de sector op lange termijn is het bewerkstelligen van de noodzakelijke competenties in de sector die maken dat de snel opeenvolgende **technologische evoluties** en **de integratie van technieken** in goede banen worden geleid (systeemvisie, integraalbouw). Binnen de elektrotechnische sector dienen een aantal nieuwe technologieën en toepassingen zich aan (bijvoorbeeld inzake energiebeheer en automatisatie) en evolueren bestaande technologieën razendsnel. Ook wordt inzicht in de samenhang van technieken belangrijker. Dit vereist niet alleen nieuwe competenties maar ook dat medewerkers zich continu bijscholen. **Levenslang leren** is een absolute noodzaak voor iedereen in de elektrotechnische sector.
- Bijkomend zal **digitalisering** op verschillende vlakken effect krijgen in de sector. We zien technologieën reeds digitaliseren. Digitale technologie maar ook digitale platformen, data-driven-services, communicatieprotocollen, digitale plannen (bv. BIM)... zullen een grote impact hebben op de noodzakelijke competenties binnen de sector. Ook processen digitaliseren (denk maar aan het digitaal doorkrijgen van informatie m.b.t. interventies of digitale systemen voor voorraadbeheer). Digitale technologie voor technieken in gebouwen maakt ook dat deze infrastructuur moet beschermd en afgeschermd moet worden.
- **Duurzaamheid** zal op verschillende wijzen een impact hebben op de sector. Vandaag zien we al het verschuiven van de vraag naar meer groene technologieën en het toenemend belang van de energieprestatie van een installatie. Ook het binnenklimaat en de levensduur van een installatie worden belangrijker. Er zal meer moeten worden ingezet op het onderhoud van systemen en technieken. **Dienstverlening na verkoop** wordt belangrijker. Hierbij zou men gebruik kunnen maken van data-driven-services en opvolging van systemen vanop afstand. Dit vormt een grote uitdaging inzake de aangeboden diensten door de sector. Het geeft aanleiding tot een meer duurzame vorm van installeren. Dit duurzaam installeren zal gepaard moeten gaan met duurzaam ondernemen. De maatschappelijke tendens geeft immers aan dat in alle aspecten van bedrijfsvoering men duurzamer tewerk moet gaan.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Een aantal van de hierboven vermelde topics kunnen voor meerdere sectoren een uitdagingen vormen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De meeste STEM-sectoren kampen met een heel aantal knelpuntberoepen. Tevens zal een verouderde/negatieve beeldvorming over 'arbeidersberoepen' ook niet alleen in de elektrotechnische sector voorkomen. Dit maakt dat er met verschillende sectoren kan worden samengewerkt rond positieve beeldvorming en instroom. ➤ Competentieverhuizing ten gevolge van digitalisering en snel evoluerende technieken is tevens een aandachtspunt voor meerdere sectoren. ➤ De meeste sectoren zullen met gelijkaardige problemen kampen inzake het bewerkstelligen van een inclusieve sector en non-discriminatie. ➤ Levenslang leren, werkbaar werk, loopbaan-denken en competentiedenken zijn topics waar sectoren met een groot aantal micro-ondernemingen en kleinere KMO's enkele specifieke uitdagingen ervaren.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Het uitwerken van moderne en digitale leermiddelen en tools wordt steeds belangrijker om ondernemingen en medewerkers te bereiken. ➤ Maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid is ook een thema dat in de samenleving, en dus ook in de sectorwerking, een opmars kent. Het is echter ook een heel ruim thema dat vaak een moeilijke vertaalslag kent naar concrete acties binnen een sector. <p>De sector van de elektriciens zal blijven inzetten op intersectorale samenwerking om uitdagingen samen het hoofd te bieden. In onderstaande tekst wordt zowel bij bepaalde acties als bij de rode draden op het einde aangegeven waar intersectorale samenwerking mogelijk wordt geacht. De sector wil ook bekijken waar ze het voortouw kan nemen.</p> <p>De sector engageert zich om actief bij te dragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>De huidige Corona-crisis heeft een groot effect op bedrijven, medewerkers en de sector in het algemeen. Gezien de crisis op het moment van schrijven nog volop heerst, is het echter heel moeilijk hier concrete cijfers op te plakken en eenduidige conclusies uit te trekken. De duurtijd van de crisis zal uitmaken in welke mate de sector op lange termijn effecten zal ondervinden. Volgende vaststellingen kunnen we voorzichtig maken:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ondanks dat de sector onder de categorie van cruciale sectoren viel, zijn toch heel veel bedrijven (deels) gesloten en zijn een heel aantal medewerkers op tijdelijke werkloosheid gezet afgelopen maanden. Een voorzichtige schatting in de beginmaanden van de crisis stelt dat toen ongeveer tweederde van de werknemers op tijdelijke werkloosheid stond. Momenteel is dit aandeel sterk teruggevallen maar er bevinden zich nog steeds werknemers in dit statuut. ➤ In de sector heerst(e) een grote onzekerheid over de maatregelen (wanneer en hoe deze wijzigen) en de toekomst van de ondernemingen en de tewerkstelling. Telewerken is voor meeste medewerkers uit de sector niet aan de orde gezien de aard van de activiteiten. ➤ De algemene economische terugval heeft ook zijn effect in de sector. KMO's zijn vaak kwetsbaarder tijdens een crisis en de sector van de elektrotechniek bestaat voor het grootste deel uit KMO's. Bedrijven gingen/zijn in overlevingsmodus. We gaan ervan uit dat er faillissementen zullen volgen. ➤ Een voorzichtige prognose m.b.t. de sectorale arbeidsmarkt stelt dat de krapte reeds terug aan te toenemen is. De beroepen uit de sector zijn zware knelpuntberoepen en zullen dit blijven. Als men bijvoorbeeld kijkt naar het aantal ontvangen vacatures bij de VDAB voor het profiel residentieel elektrotechnisch installateur dan is dit aantal een klein beetje teruggelopen maar vanaf juni tekent men terug een stijging op. De spanningsindicator voor het profiel is van een dieptepunt van 3,69 opgeklommen naar 4 (augustus 2020). Een klein verschil. ➤ De verwachtingen van de EU-commissie wijzen op een volledig herstel van de bouwinvesteringen in 2021.
--	---

	<p>Dat Covid-19 voor een hele resem aan uitdagingen heeft gezorgd, staat buiten kijf.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Een grote uitdaging betrof de snelle en duidelijke communicatie van de juiste informatie m.b.t. sectorale- en overheidsmaatregelen. Er moesten telefonisch en per mail veel vragen verwerkt worden van bedrijven en werknemers. Bedrijfsbezoeken waren tijdelijk niet mogelijk. ➤ Verwerking van een groot volume van aanvragen en vragen inzake aanvullende vergoedingen. ➤ Communicatie naar- en inlichten van scholen en bedrijven m.b.t. de impact op duaal leren en werkplekleren; annuleren van de mentoropleiding. ➤ Een heel aantal activiteiten en projecten voor de sector werden geschrapt. Het voorzien van alternatieven was op korte termijn niet steeds mogelijk. Bijvoorbeeld: annuleren sectorale proef midden in de 2020 editie; schrappen van alle klassikale opleidingen en herwerken van de planning; annuleren infosessies, klankbordmeetings, projectvergaderingen etc. of trachten deze via digitale weg te organiseren; het stilvallen van instroomprojecten. ➤ Een mogelijke opportuniteit betreft de snellere invoering digitale applicaties in de bedrijfsvoering en grotere aandacht voor digitale opleidingen. ➤ Een tweede eventuele opportuniteit betreft dat de krachte op de arbeidsmarkt tijdelijk minder erg is. We hebben echter een sterk vermoeden dat deze krapte voor de sectorale arbeidsmarkt snel terug zal toenemen.
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan.</p>	<p>De elektrotechnische sector is een sector in verandering. Samen met transformaties op technologisch vlak, zijn er ook nieuwe impulsen op het vlak van bedrijfsvoering. Dit heeft op verschillende manieren impact op het menselijk kapitaal van de sector. Een veerkrachtige sector vereist dat we vanuit verschillende invalshoeken (competentiebeleid, werkbaar werk, innovatie, duurzaamheid...) het menselijk kapitaal in de sector mee waarborgen.</p> <p>Voor projecten doen we beroep op ruime partnerschappen en deze kunnen dan ook teruggevonden worden in bijvoorbeeld ruime stuurgroepen en begeleidingscomités waarbij onderwijs, kennisinstellingen, bedrijven en arbeidsmarktactoren samen nadenken over de vormgeving van de acties. Er zal ook intersectoraal, interdisciplinair en internationaal moeten worden samengewerkt gezien we steeds met meer zekerheid kunnen stellen dat de huidige uitdagingen een globaal karakter hebben. Vanuit de sector bekijken we samenwerkingsverbanden voor elk project en is het creëren van gedeelde waarde een essentieel onderdeel. Hierbij wordt samengewerkt met speerpuntclusters (Flux50, Groen Licht Vlaanderen), opleidingscentra en onderwijscentra (Technicity, Syntra West, onderwijscentrum Gent, onderwijscentrum Antwerpen, VDAB, Cevora) innovatieactoren, onderzoek- en kenniscentra (T2-campus, Technopolis, ODE, universiteiten in binnen- en buitenland).</p>
---	--



Competentie- en

loopbaangericht werken

Voor de sector zullen **competentie-denken en loopbaan-denken essentiële uitgangspunten** worden in het nastreven van twee grote doelstellingen: het genereren van **instroom** in de sector en het bestendigen van het **menselijk kapitaal** in de sector.

De vele knelpuntvacatures in de sector tonen aan dat ondernemingen problemen ondervinden bij het **aanwerven**. Een deel van het antwoord is hier te vertrekken van competenties (in plaats van diploma's) bij aanwerving- en selectiebeleid in de ondernemingen. Een ander deel van het antwoord betreft in te zetten op doorstroommogelijkheden voor medewerkers. Om dit te bewerkstelligen moeten ondernemingen door de sector sterk ondersteund worden. Een eerste stap in dit proces is hen informeren over beroepskwalificaties en competentietaal, opleidings- en doorstroommogelijkheden, werkplekieren.... Wanneer een bewustzijn rond competentie-denken in de sector is bewerkstelligd, kan er samenwerk worden gemaakt van acties die aanwervings- en selectiebeleid een andere weg uitsturen (inclusieve aanpak aanwerving & inclusieve vacatures).

Het bestendigen van **menselijk kapitaal** in de sector is een tweede doelstelling. Deze kent een sterke link met de voorgaande mede doordat deze doelstelling ook door competentie-denken en loopbaan-denken kan nagestreefd worden. Menselijk kapitaal bewerkstelligen doen we door aandacht voor competenties van vandaag en deze van morgen. Een goed opleidingsbeleid gaat hand in hand met competentie- en loopbaandenken. Medewerkers en ondernemingen moeten geprikkeld worden meer in te zetten op opleidingen en coaching. Daarnaast moet er vanuit de sector onderzocht worden welke competenties in de toekomst noodzakelijk worden voor de verschillende profielen opdat we dit kunnen vertalen en acties kunnen bijsturen.

Belangrijk bij al het voorgaande is het **herkennen en erkennen** van reeds aanwezige competenties. Indien we dit niet bewerkstelligen en documenteren, loopt de sector de kans om nooit te groeien m.b.t. inzake competentie- en loopbaanbeleid.

Visie – prioriteiten

Visie

Bovenstaande omgevingsanalyse geeft een beeld van de sector en ook de context waarbinnen de sector onderstaande acties zal opzetten. Voor de sector van de elektrotechniek is het van groot belang in te zetten op instroom en competenties voor de toekomst. Het heersende kwalitatieve en kwantitatieve tekort op de sectorale arbeidsmarkt is ons vertrekpunt, maar met het oog op een sterke sector is het belangrijk deze uitdagingen geïntegreerd te benaderen. Voor het bepalen van de prioriteiten en de onderliggende acties vertrekken we van een lange termijnvisie die weerbare bedrijven en weerbare medewerkers centraal zet.

Ons vertrekpunt is het motiveren en werven van mensen voor een toekomst in de elektrotechniek. Indien we instroom in de sector wensen, moeten we jongeren reeds vroeg beginnen aanspreken. Elektricien is bij uitstek een STEM-beroep waarin wetenschap, techniek en wiskunde allemaal samenkomen. Indien we jongeren ook echt willen klaarstomen voor een job in de elektrotechniek, is het voorts van groot belang dat onderwijs en sector elkaar vinden en de uitdaging samen aangaan. Deze visie leidt tot de eerste twee prioriteiten van onderstaand actieplan.

Leren stopt echter niet wanneer men de arbeidsmarkt betreedt. Voor een snel evoluerende sector als deze van de elektrotechniek is blijvend inzetten op het verwerven en bijschaven van competenties essentieel met het oog op de toekomst. Voor zo'n weerbare toekomst moeten we daarnaast volop gaan voor werkbaar werk: zo blijven medewerkers langer aan de slag, ligt productiviteit hoger en geniet men ook van de tijd die men op de werkvloer doorbrengt. Vanuit deze visie zullen we de verschillende acties onder prioriteit 3 en 4 opzetten.

Het laatste element in deze geïntegreerde langetermijnvisie is inclusie en de daarmee gepaard gaande non-discriminatie. Wanneer we een weerbare sector willen bewerkstelligen dan is dit een sector waar jongere en oudere werknemers, kansengroepen, meisjes en vrouwen, mensen met een beperking... een plek hebben. Het stereotiepe beeld dat men heeft van 'de elektricien' gaat niet meer op want enkel door een beroep te doen op alle talenten kunnen we de toekomst van de sector verzekeren.

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: Een brug bouwen tussen onderwijs/opleiding en de sector. <ul style="list-style-type: none">• Actie 1: De sector zal ondersteuning bieden aan onderwijs, leertijd en leerkrachten (secundair).• Actie 2: De sector zal inzetten op regionale samenwerking en netwerken.• Actie 3: De sector zal een sectorale proef organiseren.• Actie 4: De sector zal samenwerken met volwassenonderwijs en hoger onderwijs.• Actie 5: De sector zal de opmaak en update van beroepskwalificatiedossiers, standaardtrajecten, opleidingsprofielen volwassenonderwijs en EVC-standaarden ondersteunen.• Actie 6: De sector zal de opportuniteiten op vlak van instroom monitoren en op basis hiervan acties ontwerpen.
	Prioriteit 2: Inzetten op een goede studie- en beroepskeuze met aandacht voor STEM.

	<ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: De sector promoot STEM in haar acties naar onderwijs en brengt jongeren in contact met techniek. • Actie 2: De sector zal zijn beroepen en opportuniteiten in de verf zetten. • Actie 3: De sector zal inzetten op (regionale) STEM-samenwerking. • Actie 4: De sector zal werk maken van innovatieve leermiddelen en een databank.
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p>Prioriteit 3: Aandacht voor competenties en levenslang leren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: De sector zal samenwerken om werkzoekenden naar de sector toe te leiden. • Actie 2: De sector zal inzetten op competenties van de toekomst. • Actie 3: De sector zal aandacht besteden aan basiscompetenties en veiligheid. • Actie 4: De sector zal werk maken van een divers opleidingsaanbod op maat van de sector. • Actie 5: De sector zal leercultuur en leerzin stimuleren en hierbij informeren omtrent opleidingen en competenties. • Actie 6: De sector zal competentie-denken stimuleren en het erkennen van competenties ondersteunen.
	<p>Prioriteit 4: Werk maken van werkbaar werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: De sector zal bedrijven bijstaan inzake Human Resource-management en zal inzetten op loopbaandenken. • Actie 2: De sector zal inzetten op kennisdeling en zowel jonge als oudere generaties ondersteunen op de werkplek. • Actie 3: De sector zal sensibiliseren omtrent werkbaar werk en zal informeren over mogelijke tools en financieringsmogelijkheden.
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

Met het oog op een duurzame tewerkstelling en het toeleiden van de juiste competenties naar de sector, is een goede afstemming tussen onderwijs, opleiding en arbeidsmarkt onontbeerlijk. De sector van de elektrotechniek schreeuwt nog steeds naar geschikt personeel en biedt medewerkers opportuniteiten in een innovatieve en toekomstgerichte branche. Vanuit de sector willen we mee verzekeren dat toekomstige werknemers de juiste competenties beheersen door ondersteuning te bieden naar het opleidings- en onderwijsveld toe. We werken samen met verschillende partners kwalitatieve tools en acties uit op maat van de onderwijs- en opleidingswereld. Hierbij gaan we volop voor een combinatie tussen theorie en praktijk want elektriciën zijn, is immers denken én doen. Verder is het ook van groot belang dat sector en onderwijs elkaar geregeld treffen opdat er een goede verstandhouding ontstaat. We brengen daarom onderwijs en sector (op regionaal niveau) in contact met elkaar via verschillende evenementen, acties en vergaderingen.

Alles begint echter bij het sensibiliseren en motiveren van jongeren voor STEM-beroepen en meer bepaald voor de elektrotechniek. Omdat onbekend ook onbemind is, gaat de sector de komende jaren volop voor een instroomcampagne die verschillende sensibiliseringsacties op elkaar afstemt en beroepsmogelijkheden uit de sector in beeld brengt. Hierbij maken we ook de diversiteit in de sector zichtbaar om zo diverse groepen aan te spreken.

De samenwerking met het Vlaamse onderwijsveld verloopt via twee sporen: enerzijds het uitbouwen van een krachtige samenwerking met onderwijsverstrekkers, -koepels, en administratie. Deze wordt vormgegeven in de Globale onderwijsconvenant die de sector in 2019 ondertekende samen met de onderwijsactoren. Anderzijds hecht de sector groot belang aan het onderhouden van individuele contacten met leerkrachten en scholen. Dit wordt geïllustreerd door het feit dat Volta met 90% van de scholen voltijds secundair onderwijs, die een elektriciteitsrichting aanbieden, een individueel convenant heeft afgesloten. In totaal tellen we op dit moment zo'n 182 individuele convenanten of samenwerkingsovereenkomsten met instellingen die een elektriciteitsrichting secundair onderwijs aanbieden (voltijds secundair onderwijs, CDO's, CLW's BuSO's, SBSO's en Syntra leertijd).

Er wordt ook werk gemaakt van samenwerkingsverbanden met CVO's en aanbieders van werkzoekendenopleidingen. Er zijn reeds 42 CVO's waarmee een individueel convenant is afgesloten.

Samen met de andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM-actieplan 2030.

Voor de uitwerking van het thema 'duaal leren' dienen we een duaal addendum in via dewelke we inzetten op de kwantiteit en de kwaliteit van de werkplekken in het secundair onderwijs en op duaal leren in het hoger en volwassenonderwijs.



Resultaatsverbintenis:

Resultaatsverbintennis 2021:

Minstens 110 schoolcontacten over heel Vlaanderen bewerkstelligen.

We blijven inzetten op de ondersteuning van (lokale) onderwijsactoren. Persoonlijk contact is hierbij noodzakelijk om een aansluiting te creëren met de sector en om het aanbod van de sector kenbaar te maken. De huidige corona-crisis bemoeilijkt het bezoeken van scholen en centra. Daarom zal de sector (zolang de crisis duurt) inzetten op andere contactvormen (bijvoorbeeld grondige digitale en telefonsiche contacten).

Resultaatsverbintennis 2022:

Organisatie van minstens 1 netwerkevent per regio waarbij onderwijs-/opleidingsactoren en arbeidsmarktactoren worden uitgenodigd.

Zo bouwen we aan bruggen tussen deze actoren binnen de sector en zetten we in op regionale netwerken.




Betrokken partners :

Volta zal als sectororganisatie/paritair fonds al de onderstaande acties uitwerken. De acties zullen vorm worden gegeven door adviseurs, dossierbeheerders en coördinator bij Volta. De Volta regionaal adviseurs faciliteren regionale contacten en netwerken.

Bijkomend zal Volta samenwerken met eventuele partners zoals hieronder bij de acties wordt aangegeven.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Een brug bouwen tussen onderwijs/opleiding en de sector.	
Actie: De sector zal ondersteuning bieden aan onderwijs en leerkrachten (secundair).	Omschrijving: Het ondersteunen van scholen, centra en leerkrachten bij hun onderwijsopdracht door het aanbieden en verspreiden van didactisch materiaal, opleidingen en informatie. Het ontwikkelen van didactisch materiaal. Samenwerking met voltijds onderwijs, deeltijds onderwijs, Syntra leertijd en het buitengewoon secundair onderwijs. De sector werkt actief mee aan de competentie-ontwikkeling van leerkrachten. Hieronder vallen volgende acties (niet-limitatieve lijst): <ul style="list-style-type: none">• Individuele schoolbezoeken. Samenwerking met scholen/centra bevorderen via de uitvoering van een individueel convenant.• Didactisch materiaal: technische infofiches, foutzoeken in-a-box, verlichting, beeldwoordenboek, domotica, lespakketten inzake elektrotechnische technieken, education cabinet.• Veiligheid: safety first-boek, poster, opleidingen, VCA (examen en train-the trainer), bewustwordingsworkshop.• Professionalisering leerkrachten: praktijkdag, technologisch advies en ondersteuning, opleidingen en nascholing, gratis (of aan een voordeeltarief) toegang tot Volta e-learning-modules, opleidingen en infoavonden.• Ondersteuning sectorale contacten en matching jongeren met potentiële werkgevers (Kazi).• Actieve ondersteuning voor alle vormen van werkplekleren. Hierover informeren en sensibiliseren.• Actieve deelname aan of organisatie van overleg inzake opleidings- en onderwijsprojecten.


	<ul style="list-style-type: none"> • Verspreiden van het Volta-digitaal aanbod (e-learnings, webinars etc.) naar onderwijs. • Scholen en onderwijsverstrekkers kunnen op de sector rekenen bij het implementeren van de gemoderniseerde onderwijsdoelen voor de sectorrelevante studierichtingen. De sector zal herstructureren binnen het onderwijs samen bespreken met de relevante onderwijsactoren. <p>Een overzicht van het aanbod aan acties naar onderwijs toe wordt regelmatig bijgewerkt en verspreid naar de beoogde actoren.</p> <p>Complementair aan deze convenant zal de sector een project omtrent hybride lesgevers (duale lesgevers) uitwerken: het ESF-project DUABAAN.</p> <p>Timing: In 2021 en 2022 wordt het sectoraal aanbod voor onderwijs geëvalueerd, geüpdatet en verspreid. Het aanbod is gedurende de gehele looptijd van deze convenant beschikbaar. 2021: overleg impact vernieuwingen onderwijs voor sectorrelevante richtingen. Schooljaar 2021-2022: gemoderniseerde onderwijsdoelen tweede graad.</p> <p>Betrokken partners: Onderwijsverstrekkers, scholen, centra, leerkrachten en pedagogisch adviseurs, technologisch adviseur en technologisch adviseur-coördinator, Kazi, Centrum voor nascholing, RTC's, VDAB.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector dichtert bij leerkracht en leerling brengen door het ondersteunen van 'elektriciteitsrichtingen' binnen onderwijs. Ten minste jaarlijks het overzicht aan diensten voor onderwijs bijwerken en verspreiden.</p>
<p>Actie: De sector zal inzetten op regionale samenwerking en netwerken.</p>	<p>Omschrijving: Om de samenwerking tussen het bedrijfsleven, onderwijs en andere arbeidsmarktactoren te verstevigen zal de sector regionale samenwerkingsverbanden ondersteunen en uitbouwen. De sector blijft inzetten op regionale netwerken van relevante actoren en organiseert zelf overleg- en netwerkmomenten. Ook wordt er ingezet op samenwerking met regionale actoren om kennis en infrastructuur ter beschikking te stellen van onderwijs, opleidingen, werknemers en potentiële instromers. Er wordt meegewerkt aan het opzetten van samenwerking m.b.t. het delen van infrastructuur. Volgende initiatieven vallen hieronder: Flanders E Consortia, infoavonden technologie, samenwerking met regionaal technologische centra (RTC's), regionale samenwerking met VDAB (o.a. gezamenlijke prospectie tussen Volta-regionaal adviseurs en provinciale accountmanagers VDAB), samenwerking met technologiecampussen, regionale samenwerking met scholen en opleidingsverstrekkers, deelname aan Technoboost, Techniekfestival.</p>

	<p>Timing: Continu inzetten op regionale netwerken. Jaarlijks: minstens één gezamenlijke prospectie VDAB-Volta per regio. Specifiek: 2021: evaluatie bestaande formats van regionale netwerking en -samenwerking. Eventueel invoeren van een nieuw format voor de regionale netwerkmomenten georganiseerd door Volta.</p> <p>Betrokken partners: RTC's, VDAB, technologiecampussen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Organisatie van en/of het verlenen van medewerking aan de organisatie van regionale netwerkmomenten/infoavonden. Minstens 1 event per regio, per jaar.</p>
<p>Actie: De sector zal een sectorale proef organiseren.</p>	<p>Omschrijving: Voor het in kaart brengen van de aanwezige competenties van potentiële instromers zal er een sectorale proef worden georganiseerd waaraan jongeren en werkzoekenden kunnen deelnemen (via scholen of centra). Er zijn twee proeven ontwikkeld op basis van de beroepskwalificaties elektrotechnisch installateur en elektrotechnicus. Hierbij wordt theoretische kennis getest (via een digitale, multiple choice test) en praktische vaardigheden getest (tijdens een praktijkproef). De proef werd ontwikkeld door experts uit de sector en het onderwijslandschap. Deelnemers volgen een elektriciteitsopleiding in het secundair onderwijs of in een opleidingstraject (voor werkzoekenden). De proef zal worden georganiseerd en er wordt ingezet op de communicatie van de resultaten naar geïnteresseerde en betrokken partners ter evaluatie. Een assessmentformulier, dat duidelijk de al dan niet verworven competenties in kaart brengt, wordt opgemaakt voor de deelnemers. Dit geeft hen inzicht in hoever men staat in het verwerven van de competenties voor de uitoefening van een specifiek beroep en kan men gebruiken in een gesprek met een potentiële werkgever. De voorspellingen ten aanzien van de Covid-19 crisis wijzen erop dat de situatie in het voorjaar van 2021 nog niet genormaliseerd zal zijn. Hierdoor zal de sectorale proef niet in zijn gebruikelijke vorm kunnen doorgaan (wegens veiligheidsoverwegingen).</p> <p>Timing: Continu. Specifiek: 2021: aangepaste/light-editie sectorale proef (enkel theoretisch/online deel) als gevolg van de huidige gezondheids crisis; inzetten op communicatie m.b.t. assessmentformulier. Evaluatie van de proef en ontwikkeling van een nieuwe versie. 2022: organisatie 'volledige' editie (geüpdatet versie) sectorale proef evaluatie proef; evaluatie onderdeel databekabeling.</p> <p>Betrokken partners: Bewerkstelligen deelname: scholen, onderwijsverstrekkers, DWSE, VDAB en opleidingsinstituten.</p>

	<p>Evaluator praktijkgedeelte: VDAB, experten en (oud)-medewerkers uit de sector.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Jaarlijks meer dan 500 potentiële instromers bereiken. Het bewerkstelligen van een vlotte start in de sector voor toekomstige werknemers. Inzicht krijgen in de aanwezige competenties van toekomstige werknemers.</p>
<p>Actie: De sector zal samenwerken met volwassenonderwijs en hoger onderwijs.</p>	<p>Omschrijving: Elektriciteitsrichtingen in het volwassen- en hoger onderwijs zullen worden ondersteund door de sector. Hierbij gaat de meeste aandacht naar beroepsvoorbereidende trajecten en relevante graduaatsopleidingen. De CVO's kunnen hierbij ook beroep doen op de verschillende vormen van ondersteuning die Volta aanbiedt in de leerkrachtengids. Op vraag van hogescholen zal er vanuit de sector ondersteuning worden geleverd aan relevante (graduaats)-richtingen. Concrete acties houden onder andere in: ondersteuning van werkplekleren, ondersteunen opmaak opleidingsplannen, samenwerking en netwerking tussen het sectorale bedrijfsleven en de onderwijsinstellingen bevorderen, (potentiële) studenten laten kennismaken met de sector. Daarnaast worden hoger onderwijsinstellingen ook betrokken bij innovatie- en onderzoeksprojecten (bv. COOCK CEMS, Collectief onderzoek en collectieve kennisverspreiding aangaande Customer Energy Management Systemen). Tenslotte zal er, op initiatief van hoger onderwijsinstellingen, ook worden deelgenomen aan bevestigingen, begeleidingscomités en andere vormen van overleg m.b.t. projecten inzake innovatie en competenties (bv. TETRA-projecten, Paradigms 4.0 etc.).</p> <p>Timing: continu</p> <p>Betrokken partners: Hoger onderwijsinstellingen en centra voor volwassenenonderwijs.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Door samenwerking en overleg wil de sector de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt faciliteren, de kwaliteit van de opleidingen waarborgen en onderwijsinstellingen bijstaan in hun opdracht. We willen werk maken van 21^{ste} -eeuwse elektriciteitscompetenties en innovatieve technologieën introduceren in onderwijs en sector.</p>
<p>Actie: De sector zal de opmaak en update van beroepskwalificatiedossiers, standaardtrajecten, opleidingsprofielen volwassenonderwijs en EVC-standaarden ondersteunen.</p>	<p>Omschrijving: Er zullen opnieuw actieve bijdragen worden geleverd aan de opmaak en update van beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen en modularisering volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal leren en EVC-standaarden. Dit houdt o.a. een actieve deelname aan ontwikkelingscomités in. Hierbij wordt de sectorale kennis omtrent (de evolutie van) competenties, technische aspecten en arbeidsmarkt maximaal aangewend. De sector is hier een spilfiguur voor het</p>

	<p>waarborgen van de afstemming tussen opleidingsaanbod en de realiteit van de sector. Er zal worden nagekeken voor welke beroepen een update of nieuw beroepskwalificatiedossier wenselijk is. Dit is afhankelijk van de trends op de sectorale arbeidsmarkt. Er zal hierbij ook aandacht zijn voor afstemming met Competent.</p> <p>Indien er hiervoor de noodzaak wordt gedetecteerd, zal er ook worden ingezet op het toelichten van ingeschaalde beroepskwalificatiedossiers aan bedrijven, onderwijs- en opleidingsverstrekkers (eventueel via digitale weg, bv. webinar).</p> <p>Timing: Continu. jaarlijks bekijken of huidige beroepskwalificatiedossiers de realiteit van de sectorale arbeidsmarkt benaderen. Bijkomend 2021: toelichting beroepskwalificatiedossiers op regionale fora of via digitale tool.</p> <p>Betrokken partners: AHOVOKS, sectorale sociale partners, onderwijs, andere sectoren en VDAB (Competent).</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Bewerkstelligen van transparantie op de arbeidsmarkt en inzake mogelijke opleidingstrajecten naar een bepaald beroep. Introductie van nieuwe, update van beroepskwalificatiedossiers indien hiervoor de nood wordt gedetecteerd. Toelichten van beroepskwalificatiedossiers aan relevante onderwijs- en arbeidsmarktactoren.</p>
<p>Actie: De sector zal de opportuniteiten op vlak van instroom monitoren en op basis hiervan acties ontwerpen.</p>	<p>Omschrijving: Er wordt een vinger aan de pols gehouden en tevens wordt er op regelmatige basis bewust gepeild naar zowel de toestand op de (sectorale) arbeidsmarkt als deze op onderwijs- en opleidingsvlak. Dit leidt o.a. naar een sectorale arbeidsmarktstudie en instroomanalyse (opleiding en onderwijs). De vaststellingen worden teruggekoppeld naar de sector, het beleidsveld en onderwijs (o.a. bij de jaarlijkse bevraging vanuit VDAB inzake knelpuntberoepen). Wanneer we dit combineren met analyses inzake competenties en competentieverschuivingen binnen de sector, maakt dit mogelijk acties af te stemmen op de effectieve context. De acties die worden opgezet gaan steeds uit van de vaststellingen van deze continue monitoring en regelmatig onderzoek.</p> <p>Timing: Continu een vinger aan de pols en op regelmatige basis bewuste analyses. Specifiek: 2021: analyse sectorale arbeidsmarkt 2022: instroomanalyse.</p> <p>Betrokken partners: Data en input worden gegenereerd door regelmatige contacten met actoren uit de sector (bv. tijdens bedrijfsbezoeken), het raadplegen van online databanken en datasets en specifieke gegevens op te vragen bij onderwijs, opleidingsverstrekkers en de overheid.</p>

	Inspanningsverbintenissen: Input leveren aan actoren uit de sector, de overheid, arbeidsmarktactoren en onderwijs. Bijsturen van acties indien er grote verschuivingen plaatsvinden.
--	--

 Prioriteit 2: Inzetten op een goede studie- en beroepskeuze met aandacht voor STEM.	
Actie: De sector promoot STEM in haar acties naar onderwijs en brengt jongeren in contact met techniek.	Omschrijving: Op elkaar afgestemde communicatie, tools en acties worden ingezet om STEM en elektriciteit tot bij jongeren te krijgen. Hierbij worden de acties en de communicatie gericht op een bepaalde leeftijdsgroep, startende vanaf 3de graad lager onderwijs. Er wordt getracht jongeren op verschillende manieren te prikkelen en informatie op maat aan te reiken waarbij STEM, techniek, elektriciteit en de sector aan bod komen. Met de aangereikte informatie wordt er een realistisch beeld van de sector geschetst en trachten we het technisch onderwijs op te waarderen. Volgende activiteiten geven de actie mee vorm (niet-limitatieve lijst): <ul style="list-style-type: none"> • Artikels, nieuwsbrieven, magazine (digitaal of print). Hierbij zetten we techniek in de kijker en laten we medewerkers uit de sector en jongeren (in een elektriciteitsrichting) zelf aan het woord. • Sociale media, beeld- en videomateriaal. • Deelname aan beurzen/salons gericht op jongeren en instromers. • Doelgroepgerichte websites (bv. 10 tot 14-jarigen, 14-plussers). • STEM- promomateriaal (spandoeken, polo's, deurhangers etc.) en STEM-posters voor scholen en organisaties die zich richten op jongeren. • Organisatie van wedstrijden of talentenjachten voor jongeren en klassen: op een creatieve manier om te gaan met techniek en elektriciteit. • Educatief/didactisch (speel-)materiaal om jongeren op een hedendaagse wijze in contact te brengen met techniek (bv. stroomkring XL, digitale applicatie etc.) De komende 2 jaar zal de sector nog intensiever naar jongeren en potentiële instromers communiceren om hen te sensibiliseren omtrent techniek en technische beroepen. Hierbij wordt ingezet op beeld- en videomateriaal, sociale media, een stickercampagne etc.
	Timing: Continu. Bijkomend: 2021: lancering GO-electro.
	Betrokken partners: Inhoudelijke input: sectorale sociale partners, medewerkers uit de sector, jongeren in opleiding en leerkrachten. De sector zal bekijken of intersectorale samenwerking voor sommige acties opportuun is.

	<p>Inspanningsverbintenissen: De lange termijndoelstelling is uiteraard meer mensen werven voor technische- en elektriciteitsberoepen. Dit doen we door kinderen en jongeren reeds te laten kennismaken met elektrotechniek en hun technisch talent te laten ontdekken.</p>
<p>Actie: De sector zal zijn beroepen en opportuniteiten in de verf zetten.</p>	<p>Omschrijving: Ook de komende twee jaar wordt er heel sterk ingezet op instromers en jongeren te laten kennismaken met de sector en haar beroepen. Hierbij gaat er aandacht naar een positieve beeldvorming omtrent techniek en het opwaarderen van de sector. Dit met het oog op een objectieve en geïnformeerde studie- en beroepskeuze. We informeren jongeren en instromers o.a. met beroepent filmpjes en nieuwe beroepent fiches (ook in andere talen). We voorzien de website onderwijskiezer.be van informatie. We brengen de sector tot in de klas door de organisatie van: gastlessen en medewerkers uit de sector voor de klas, (snuffel-)stages, klassikale bedrijfsbezoeken, campusacties (gericht op de derde graad), en, het uitwerken van een ESF-project duale leerkrachten (DUABAAN). Ook gaat er aandacht naar ouders door brochures uit te werken en infosessies of rondetafelgesprekken te organiseren inzake beroeps- en studiekeuze.</p> <p>Timing: Continu. Bijkomend: 2021: organisatie van de eerste campusacties, lancering van de nieuwe beroepent fiches. 2021-2022: uitwerken van het ESF-project DUABAAN en rapporteren.</p> <p>Betrokken partners: Medewerkers uit de sector, scholen en opleidingsverstrekkers. STEM-ondernemers voor de klas: Vlajo. Campusactie: VDAB, sociale partners en scholen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Jongeren kennis laten maken met de sector, hen bijstaan bij het maken van een geïnformeerde studie- en beroepskeuze en hierbij de voordelen van de elektrotechnische sector in de verf zetten.</p>
<p>Actie: De sector zal inzetten op (regionale) STEM-samenwerking.</p>	<p>Omschrijving: Er worden verdere samenwerkingen uitgebouwd met verschillende partners om STEM-activiteiten (in een buitenschoolse context) mee vorm te geven. (Bijvoorbeeld de STEM-olympiade, STEM-academies, STEM-check waarop we intersectoraal zullen blijven verder bouwen). Er wordt ingezet op het nieuwe STEM-actieplan 2020-2030 en de opportuniteiten hiervan zullen maximaal worden aangewend. Samen met de andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van dit STEM-actieplan 2030. De sector zal ook actief meewerken aan de werking van de intersectorale STEM-adviseur. De samenwerking met NV Technopolis wordt verder uitgebouwd, waarbij elektriciteit in de verf wordt gezet (in het doe-centrum, bij workshops etc.).</p>

	<p>Timing: Continu. Bijkomend: 2021: omzetten van het nieuwe STEM-actieplan in eigen acties.</p> <p>Betrokken partners: NV Technopolis, STEM-olympiade, STEM-academies, andere sectoren, intersectorale STEM-adviseur.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Techniek toegankelijk maken voor iedereen en het menselijk kapitaal verhogen in de STEM-domeinen om zo mee tegemoet te komen aan bepaalde arbeidsmarktbehoeften.</p>
<p>Actie: De sector zal werk maken van innovatieve leermiddelen en een databank.</p>	<p>Omschrijving: Ontwikkelen van een modulaair opgebouwd pakket aan leermiddelen dat aantrekkelijk en motiverend is voor zowel leerkrachten als jongeren van de tweede en derde graad bso en tso. Hierbij wordt er maximaal ingezet op het leerrendement doorheen de gehele school- en opleidingscarrière en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt een aanzet voor levenslang leren beoogd door middel van portofolio opbouw vanaf de 2^{de} graad secundair onderwijs. Het project start met de invoering van de nieuwe eindtermen voor de tweede graad. Het zet in op een mix van media (print-digitaal), toegankelijk via verschillende soorten devices. Als bronbestand wordt een unieke, medium-neutrale databank opgebouwd, die de verschillende exportmogelijkheden kan voeden met steeds geactualiseerde inhoud. De sector zal dit instrumentarium breed verspreiden en deze leermiddelen en databank breed delen met scholen en centra.</p> <p>Timing: 2021: opstart van de content databank, ontwikkeling van de eerste leermiddelen voor tweede graad tso en bso en het uitleveren van de eerste producten voor het derde jaar. 2022: verdere ontwikkeling tweede graad (vierde jaar) en opvolgen van de ontwikkelingen rond de nieuwe eindtermen en leerplannen voor de derde graad. 2023 ev.: verdere ontwikkeling van leermiddelen voor de derde graad volgens het ritme van invoering van nieuwe eindtermen.</p>

	<p>Betrokken partners: Volta werkt voor dit project als sectororganisatie in eerste instantie samen met het onderwijs zelf (leerkrachten, scholen, koepels) en met een educatieve uitgever. Door het samenbrengen van deze drie partners, creëren we een sterk samenwerkingsverband, waarbij elk zijn eigen expertise</p> <div data-bbox="619 427 1318 936" style="text-align: center;"> <pre> graph TD O[onderwijs didactisch inzicht klas- en onderwijspraktijk] <--> L[leermiddelen ontwikkelaar contentontwikkeling auteursmanagement leermiddelentechnologie] O <--> S[sector vakkenkennis aansluiting arbeidsmarkt] L <--> S </pre> </div> <p>inbrengt.</p> <p>Naast deze samenwerking, tracht Volta bovendien ook samen te werken met andere sectoren. Zo vermijden we dat domeinoverschrijdende leerinhouden (arbeidsveiligheid, duurzaamheid, bedrijfsbeheer ...) vanuit verschillende sectoren wordt aangebracht en slaan we zo een efficiëntieslag naar contentontwikkeling.</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen van een medium-neutrale, meta-gedateerde, sector-overschrijdende context databank. - Afleveren van een eerste pakket leermiddelen voor de tweede graad binnen het domein elektriciteit.
--	---

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Levenslang leren en werkbaar werk zijn essentiële ingrediënten voor de sector. Voor een weerbare sector zijn weerbare bedrijven en weerbare medewerkers onontbeerlijk. De elektrotechnische sector wordt namelijk gekenmerkt door snel openvolgende evoluties en bestaat voor een groot deel uit KMO's. Hiermee moet rekening worden gehouden bij het ontwikkelen van opleidingen, het opzetten van acties en het implementeren van tools. Daarnaast gaan de innovaties momenteel gepaard met meer complexiteit als gevolg van een toenemende integratie van technieken. Belangrijke basiskennis en -competenties moeten worden aangevuld met meer specifieke competenties afhankelijk van het type werkzaamheden. En als sector van de elektriciteit dragen we veiligheid bijzonder hoog in het vaandel.

De sector zal samen met partners werk maken van de toeleiding van werkzoekenden naar de sector. Daarnaast zullen er acties opgezet worden gericht op het verhogen van de opleidingsparticipatie. Bedrijven moeten inzicht krijgen in competentienoden en opleidingsmogelijkheden. Er wordt werk gemaakt van competentieoverdracht en een gericht opleidingsaanbod. Hierbij worden verschillende leervormen gecombineerd met bijzondere aandacht voor nieuwe en digitale leervormen. De sector werkt hiervoor samen met innovatie-actoren, experts en relevante partners. Er wordt tevens gesensibiliseerd en geïnformeerd inzake werkbaar werk waarbij tools en opportuniteiten worden aangereikt. Dit vertaalt zich in twee prioriteiten: 'Aandacht voor competenties & levenslang leren' en 'werk maken van werkbaar werk'. Hierbij vertrekken we vanuit de CAO 'Vorming & innovatie' en de CAO 'Werkbaar werk en instroom'.



Resultaatsverbintenis:

Resultaatsverbintennis 2021:

Eén nieuwe digitale Volta-opleiding en in totaal minstens 650 inschrijvingen (cursisten) voor de (Nederlandstalige) Volta e-learningmodules.

Een dynamisch opleidingsaanbod is belangrijk voor een weerbare sector. De huidige context (gezondheids crisis) maakt ook duidelijk dat het ontwikkelen van digitale opleidingen belangrijk is. We beogen met de digitale opleidingen een ruim publiek uit de sector te bereiken.

Resultaatsverbintennis 2022:

Implementatie van het VDAB-Volta actieplan.

In het kader van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst 2020-2022 Volta-VDAB werd er werk gemaakt van een nieuw actieplan dat deze overeenkomst aanvult en uitwerkt in concrete acties. De acties zijn gericht op verschillende doelgroepen: werkzoekenden, werkgevers, werknemers en onderwijs. Het is een flexibel actieplan waarbij wordt vertrokken van SMARTgeformuleerde acties & -doelstellingen. Dit actieplan wordt nauwgezet opgevolgd en bijgewerkt door beide organisaties. Op het einde van 2022 zullen de resultaten en inspanningen in het nastreven van de doelstellingen worden geëvalueerd. Een up-to-date versie van het actieplan kan opgevraagd worden bij VDAB en Volta.



Betrokken partners

Volta zal als sectororganisatie/paritair fonds al de onderstaande acties uitwerken. De acties zullen vorm worden gegeven door adviseurs, dossierbeheerders en coördinator bij Volta. De Volta regionaal adviseurs faciliteren regionale contacten en netwerken. Bijkomend zal Volta samenwerken met eventuele partners zoals hieronder bij de acties wordt aangegeven. Voor het uitwerken van het Volta-VDAB actieplan wordt er nauw samengewerkt met VDAB.

Prioriteiten en acties


 Prioriteit 3: Aandacht voor competenties en levenslang leren.	
<p>Actie: De sector zal samenwerken om werkzoekenden naar de sector toe te leiden.</p>	<p>Omschrijving: Er zal worden samengewerkt met VDAB en aanbieders van werkzoekendenopleidingen en -begeleiding m.b.t. gerichte acties voor het opleiden van werkzoekenden en met als doel hen toe te leiden naar een job in de sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partners ondersteunen in de opzet van gerichte acties m.b.t. opleidingstrajecten voor werkzoekenden. (Steunpunt Tewerkstelling, CVO's, regionale actoren etc.) • Ondersteunen van instroomprojecten/toeleidingsprojecten op maat van bedrijf. • Matchingstool werkzoekenden-bedrijf promoten (Kazi). • Hulp bieden bij het opstellen van vacatures. Bedrijven aanmoedigen vacatures kenbaar te maken bij VDAB. • Inzetten op- en ondersteunen van IBO's. <p>Er zal werk gemaakt worden van het VDAB-Volta actieplan. Een heel aantal van de acties hieruit hebben tot doel het toeleiden van werkzoekenden naar de sector. Acties gaan o.a. in op informatievertrekking naar consultants, werkzoekenden en bedrijven; het beschikbaar stellen van opleidingsmateriaal; deelname aan de sectorale proef; informatie-uitwisseling m.b.t. vacatures en profielen; de brug verkleinen tussen VDAB en de sector.</p> <p>Timing: Continu.</p> <p>Betrokken partners: Centra voor volwassenonderwijs, VDAB, opleidingsverstrekkers voor werkzoekendenopleidingen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De knelpuntberoepen in de sector wegwerken. Zorgen voor een kwalitatieve en kwantitatieve instroom van elektriciens naar de bedrijven in de sector.</p>
<p>Actie: De sector zal inzetten op competenties van de toekomst.</p>	<p>Omschrijving: De elektrotechnische sector kent vandaag snelle opeenvolgende technologische innovaties en een toenemende complexiteit van technieken. Monitoring, contacten met bedrijven en innovatie-actoren, en het SCOPE-onderzoek 'Energie-efficiënte gebouwen' dat Volta in 2018-2019 mee uitwerkte, maken duidelijk dat dit een grote impact zal hebben op de noodzakelijke competenties binnen de sector. Er zullen enerzijds activiteiten worden opgezet om de impact van de innovaties voor de sector na te gaan. Anderzijds worden verschillende activiteiten ontplooid om te verzekeren dat bedrijven en medewerkers uit de sector ingelicht zijn en over de noodzakelijke 'competenties van de toekomst' zullen beschikken. Hierbij worden digitale</p>

	<p>mogelijkheden maximaal aangewend (digitale infoflashes, online technische bibliotheek, webinars, een app voor advies etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatie van infomomenten en ontbijtsessies omtrent technologische innovaties in de sector (digitaal en/of live). • Opmaken van technische infofiches en artikels. • Ontwikkelen van innovatieprojecten die technologische vernieuwingen vertalen naar de praktijk of vanuit een praktijkgericht oogpunt benaderen. (Bijvoorbeeld TETRA-projecten, HEMS, Interreg RED WOLF) • Bedrijfscontacten, faciliteren van contacten tussen bedrijven en innovatie-actoren en de eventuele organisatie van lerende netwerken. Er wordt ook verder ingezet op de samenwerking met Groen Licht Vlaanderen en de speerpuntcluster Flux. • Mee bewerkstelligen actieplan SCOPE Energie-efficiënte gebouwen & inzetten op communicatie en sensibilisering omtrent de uitkomsten. <p>Timing: Continu.</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven uit de sector, innovatie-actoren, Flux 50, Groen Licht Vlaanderen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Technologieën staan niet stil. Bedrijven en medewerkers uit de sector moeten ingelicht zijn over innovaties en hun impact. Om dit te bewerkstelligen moeten we zelf ook inzicht verwerven in de mogelijke impact op de sector en op de competenties van de toekomst. Een goede samenwerking met kennisinstellingen, bedrijven en innovatie-actoren is hiervoor opportuun.</p>
<p>Actie: De sector zal aandacht besteden aan basiscompetenties en veiligheid.</p>	<p>Omschrijving: Basisvaardigheden en veiligheidsbewustzijn zijn van heel groot belang voor alle medewerkers in de sector. We trachten via verschillende activiteiten hierop in te zetten. Bij de ontwikkeling van opleidingen houdt de sector rekening met degelijk en eenvoudig te begrijpen cursusmateriaal maar om iedereen te bereiken moeten we ook andere activiteiten opzetten: digitale en educatieve tools rond basiscompetenties op de website (zoals de e-learning basiselektriciteit), tools en mini-vormingen rond veiligheid; veiligheidsbewustzijn bij potentiële instromers creëren (o.a. door de verspreiding van het Safety first-boekje en eventuele organisatie van opleidingen); (digitale) opleidingen en mini-vormingen rond soft skills; informeren over- en eventueel organiseren van een (digitale) vorming rond administratieve vaardigheden m.b.t. sectorale tools (opleidingsCV, MyVolta, MyFBZ, premieaanvragen etc.); ontwikkelen en verspreiden alternatief didactisch materiaal (zoals de stop-motion filmpjes, mini-vormingen).</p> <p>Timing: Continu.</p>

	<p>Betrokken partners: Andere sectoren, onderwijsinstellingen, opleidingscentra.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Basiscompetenties binnen de sector versterken. Een sector waar iedereen werkt met een groot veiligheidsbewustzijn.</p>
<p>Actie: De sector zal werk maken van een divers opleidingsaanbod op maat van de sector.</p>	<p>Omschrijving: Organiseren van een voordelig basisaanbod opleidingen, toegankelijk voor werknemers uit PSC 149.01. Er worden zowel eigen opleidingen georganiseerd als partnerschappen nagestreefd met andere opleidingsverstrekkers (partnerschapsopleidingen) om een zo dynamisch en flexibel - mogelijk opleidingsaanbod te voorzien. Hierbij vertrekken we van de competentienoden in de sector en een opleidingsbehoefteanalyse. Voor klassikale opleidingen wordt er werk gemaakt van een aanbod op regionaal niveau opdat ook kleinere bedrijven makkelijk de weg vinden. Het eigen opleidingsaanbod wordt regelmatig geactualiseerd en er wordt steeds meer ingezet op nieuwe/digitale leervormen. Met de lancering van de eerste Volta E-learning (laadinfrastructuur, netsystemen, Dali advanced en basiselektriciteit) werd er werk gemaakt van een digital-first beleid wat aangevuld kan worden met vormen van blended learning. Er zal de komende twee jaar verder worden ingezet op e-learning en andere digitale leervormen (zoals webinars).</p> <p>Timing: Continue aanbod van klassikale opleidingen en continue beschikbaarheid van e-learning. Bijkomend: 2021: lancering van bijkomende e-learning rond lichtregelsystemen; bevraging bedrijven omtrent topics voor opleidingen/workshops/infosessies.</p> <p>Betrokken partners: Andere opleidingsverstrekkers zoals Cevora, VDAB, Syntra.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Het uitbouwen van een dynamisch opleidingsaanbod voor de sector bestaande uit eigen opleidingen en partnerschapsopleidingen. Inzetten op digitalisering van het sectorale opleidingsaanbod maar ook het blijven voorzien van klassikale opleidingen om zo werk te maken van de competentieversterking van bedrijven en medewerkers uit de sector.</p>
<p>Actie: De sector zal leercultuur en leerzin stimuleren en hierbij informeren omtrent opleidingen en competenties</p>	<p>Omschrijving: Er wordt via verschillende sporen getracht de leercultuur binnen ondernemingen te stimuleren en bij de huidige en toekomstige medewerkers van de sector leerzin te doen ontwaken. Bedrijven en medewerkers zullen door communicatie evenals door bedrijfsbezoeken en andere contacten worden toegeleid naar het opleidingsaanbod. Er wordt een maximale toegankelijkheid van de Volta-opleidingen beoogd door in te zetten op een regionaal aanbod van klassikale opleidingen en infosessies. Voor de ontwikkeling van nieuwe opleidingen</p>

	<p>wordt er vertrokken van een 'digital first' strategie voor theorie en op de website zijn verschillende e-learnings, mini-vormingen en opleidingsmateriaal voor toolboxmeetings beschikbaar.</p> <p>Bij bedrijven wordt het belang van strategisch nadenken over opleidingskeuzes en -beleid in de verf gezet. Jaarlijks wordt er een tool beschikbaar gesteld voor het opmaken van een bedrijfsopleidingsplan evenals een gids hiertoe. Er wordt geïnformeerd omtrent het sectorale opleidingsCV.</p> <p>Gezien het belang van vorming en opleiding, zullen we de schouders mee zetten onder het platform Levenslang leren en zullen we sensibiliseren rond loopbaan- en competentiedenken.</p> <p>Timing: Continu.</p> <p>Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers, bedrijven en medewerkers uit de sector.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Om levenslang leren te bewerkstelligen is het essentieel dat in elke onderneming een leercultuur wordt gestimuleerd en dat we leerzin promoten bij de medewerkers uit de sector. Zo maken we de sector klaar voor de toekomst.</p>
<p>Actie: De sector zal competentie-denken stimuleren en het erkennen van competenties ondersteunen.</p>	<p>Omschrijving: Voor opleidingen, aanwerving en loopbaanontwikkeling en strategisch opleidingsbeleid van bedrijven is het belangrijk om te vertrekken vanuit competenties. We gaan activiteiten opzetten om dit 'competentie-denken' binnen de sector te promoten en te faciliteren. Het herkennen en erkennen van competenties wordt gestimuleerd.</p> <p>Via beroepskwalificatiedossiers verbeteren we de toeleiding naar de sector. Hierrond wordt tevens gesensibiliseerd en zo stimuleren we competentiegericht aanwerven bij ondernemingen.</p> <p>Er wordt bekeken hoe we EVC-standaarden, -instrumenten en trajecten kunnen bewerkstelligen voor de sector. En er wordt bekeken hoe de sectorale proef nog breder kan worden ingezet voor het bevestigen van de competenties van werkenden en werkzoekenden.</p> <p>Ook met buurlanden en op Europees niveau ondernemen we met partners stappen voor het afstemmen van beroepsomschrijvingen, competentietaal en opleidingen.</p> <p>Timing: Continu. Bijkomend: 2021: uitwerken van een actieplan rond EVC voor de sector; sensibiliseringsactie rond beroepskwalificatiedossiers en competenties. 2022: bewerkstelligen van het EVC-actieplan.</p> <p>Betrokken partners: AHOVOKS; VDAB; Europese kennisinstellingen en opleidingsinstellingen. De sector zal bekijken of intersectorale samenwerking voor sommige acties opportuun is.</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Werk maken van een klare en eenduidige competentietaal. Bewerkstelligen van een kwalitatieve instroom in de sector, realistische verwachtingen van ondernemingen ten aanzien van nieuwe medewerkers, een goed begrip van de inhoud van een job voor werkzoekenden.</p>
--	---

 Prioriteit 4: Werk maken van werkbaar werk.	
<p>Actie: De sector zal bedrijven bijstaan inzake Human Resource-management en zal inzetten op loopbaandenken.</p>	<p>Omschrijving: Om het menselijk kapitaal binnen de sector maximaal te benutten en te bewerkstelligen dat transformaties binnen de sector mensgericht worden opgezet, staan we ondernemingen uit de sector bij in het ontwikkelen van loopbaanperspectieven voor hun werknemers. Hiertoe ontwikkelen we tools en activiteiten om mogelijke drempels die ondernemingen hieromtrent ondervinden, weg te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevragen van de sector omtrent arbeidsorganisatie en HR-thema's. • Ondernemingen ondersteunen bij opstellen van vacatures, opstarten van aanwervingen, organiseren van evaluatiegesprekken en de impact van transformatieprocessen op menselijk kapitaal. • Bijwerken en verspreiden van een onthaalbrochure die ondernemingen zelf kunnen aanwenden in het eigen bedrijf. • Opstellen en verspreiden van een infopakket voor nieuwe bedrijven en nieuwe werknemers in de sector die belangrijke info over de sector, financiële tussenkomsten en stimulansen en HR-thema's bundelt. • Opstellen en verspreiden van een sectoraal outplacementaanbod.
	<p>Timing: Continu. Bijkomend: 2021: lancering en verspreiden onthaalbrochure. Update sectoraal outplacementaanbod. 2022: lancering infopakket voor nieuwe bedrijven en medewerkers.</p>
	<p>Betrokken partners: Sectorale sociale partners, outplacementbureaus, partners die HR-diensten aanbieden.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het menselijk kapitaal in de sector maximaal ontplooiën. Ondernemingen ondersteunen in hun HR-beleid en in loopbaanbegeleiding.</p>

<p>Actie: De sector zal inzetten op kennisdeling en zowel jonge als oudere generaties ondersteunen op de werkplek.</p>	<p>Omschrijving: Leeftijdsbewust personeelsbeleid is belangrijk met het oog op werkbaar werk. We zien het aantal 45-plussers die actief zijn in de sector, toenemen. Daarnaast vinden niet alle jongere even snel de weg naar duurzame tewerkstelling. De sector wil alle talenten aan de slag en zet zich daarom in voor beide groepen. Bijkomend biedt het creëren van synergiën tussen deze twee groepen op de werkplek meer kennisdeling en meer mogelijkheden (en kan dit een eerste stap vormen op een pad naar inclusief ondernemen). Oudere arbeiders aanmoedigen in de sector aan de slag te blijven, doen we door in te zetten op opleidingen, aandacht te hebben voor ergonomie, in te zetten op loopbaanperspectieven, en te informeren en sensibiliseren. Door projecten zoals het ESF-project inzake hybride lesgevers, DUABAAN, wordt tevens onderzocht of dit voor oudere werknemers uit de sector extra perspectieven biedt. Dit EFS-project wordt complementair aan deze convenant nagestreefd. We moedigen bedrijven aan duurzame tewerkstelling voor jongeren te creëren door extra opleidingsbudget aan te bieden en hen te informeren omtrent financiële voordelen. Jongeren spreken we aan met behulp van ateliers rond attitudes en het voorzien van technische fiches voor op de werkplek. Daarnaast worden opportuniteiten gezocht en gecreëerd om maximaal in te zetten op intergenerationele samenwerking en kennisdeling. Bijvoorbeeld door het organiseren en inrichten van een peterschapsopleiding, projecten op te zetten met de organisatie DUO for a JOB of andere mentoring-programma's.</p> <p>Timing: Continu. Bijkomend: 2021: informatiecampagne mentoring.</p> <p>Betrokken partners: Werkgevers en medewerkers uit de sector; DUO for a JOB.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Jongeren de weg laten vinden naar duurzame tewerkstelling in de sector en oudere medewerkers langer aan de slag houden.</p>
<p>Actie: De sector zal sensibiliseren omtrent werkbaar werk en zal informeren over mogelijke tools en financieringsmogelijkheden.</p>	<p>Omschrijving: Er zal ingezet worden op het bewustmaken van ondernemingen m.b.t. werkbaar werk-topics en tools. Ondernemingen worden geïnformeerd omtrent zachte landingsbanen, loopbaanbegeleiding en arbeidsorganisatie. We zetten zowel sectorspecifieke informatie, opleidingen en financieringsmogelijkheden in de kijker als deze van overheden, administratie en andere organisaties. Gezien de sector voornamelijk bestaat uit kleinere ondernemingen is het belangrijk in te zetten op rechtstreekse en persoonlijke communicatie om de boodschap over te brengen. Tijdens bedrijfsbezoeken wordt een up-to-date fiche, die verschillende (financierings-)mogelijkheden omtrent werkbaar werk bundelt, verspreid. Deze info is ook op de website terug te vinden. (Hierbij komen o.a. de</p>

	<p>werkbaarheidscheque, ESF-oproep DRIVE, verhoging KMO-portefeuille aan bod; innovatiefaandeslag.be). Bijkomend wordt ingezet op competentie-ontwikkeling van ondernemingen met: de Volta-werkbaarheidsfiches rond motiveren, organiseren en geluk; de Volta e-coaching soft skills en communiceren op het werk.</p>
	<p>Timing: Continu.</p>
	<p>Betrokken partners: Ondernemingen en medewerkers uit de sector.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Ondernemingen informeren en sensibiliseren rond werkbaar werk en het belang ervan. Ondernemingen de tools aanreiken opdat zij eenvoudig werk kunnen maken van werkbaar werk.</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Een weerbare en toekomstgerichte sector is een sector die diversiteit en inclusie nastreeft. De sector is zich bewust van de heersende stereotypen en tracht deze door middel van positieve beeldvorming tegen te gaan. De sector kent een groot aantal knelpuntberoepen en een grote vraag naar arbeidskrachten. Deze problematiek aanpakken, kan enkel door iedereen de weg te laten vinden naar de sector en iedereen in de sector een toekomstperspectief te bieden. We moeten kansengroepen aantrekken, oudere werknemers langer aan de slag houden, jongeren aanspreken, en, vrouwen en meisjes laten kennismaken met de mooie toekomstperspectieven die de elektrotechniek biedt. Wanneer we ondernemingen, medewerkers, klanten en potentiële instromers de noodzakelijke ondersteuning kunnen bieden en bij hen de juiste motivatie kunnen bewerkstelligen, kunnen we werk maken van een nog meer inclusieve sector.

Vanuit deze context formulereen we acties die: enerzijds willen inzetten op diversiteit om het eenzijdige personeelsbestand te doorprikken en mensen met verschillende achtergronden toe te leiden naar de sector; anderzijds discriminatie bekampen opdat de elektrotechnische sector voor iedereen een mooie toekomst inhoudt.

We doen dit door aandacht te hebben voor generatieproblematieken, in te zetten op positieve beeldvorming en taalgebruik in onze publicaties en communicatie, en, anderstaligen op de werkvloer te ondersteunen. Een heel aantal van de acties die hierboven werden beschreven, zullen bij de uitwerking aandacht hebben voor non-discriminatie en inclusie. Daarnaast hebben de acties uit het addendum non-discriminatie en inclusie vaak ook sterke linken met de prioriteiten inzake werkbaar werk en de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. Tenslotte maken we hier ook melding van de hoofdstuk 'Risicogroepen' in de CAO Vorming en Innovatie en de non-discriminatieclausule van de sectorale CAO en de subsidie die de sector ontvangt van de FOD WASO inzake 'Bijkomende projecten risicogroepen -26 jaar 2020-2021'.




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

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>De sectoren ondersteunen de oproep om meer intersectoraal samen te werken rond concrete acties in (wisselende) partnerschappen. Door geleerde lessen te delen en gezamenlijke acties op te zetten, kan voor elke sector meerwaarde worden gecreëerd. Op een preliminair gesprek met verschillende sectoren werd gepeild naar mogelijk thema's voor intersectorale samenwerking. Onderstaande tabel biedt een overzicht van verschillende thema's waar sectoren intersectorale samenwerking mogelijk achten. Elke sector duidt in de tabel de thema's aan waarrond men met anderen wil bekijken of gemeenschappelijke acties kunnen worden opgezet.</p> <table border="1" data-bbox="619 748 1401 1256"> <tr> <td>Opwaardering van TSO/BSO onderwijs i.f.v. instroom</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Ontwikkelen leermiddelen van de 21^{ste} eeuw</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Digitale opleidingen rond generieke competenties (bv. attitudes, social skills, spreken met mondkapen,...)</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Sensibiliseren rond cultuursensitiviteit</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Onderzoek werkbaar werk – analysefase en vervolgplan</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Taalbeleid op de werkvloer</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Digitalisering onderwijs, learning management systeem</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>MVO en CSR (corporate social responsibility)</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Kwaliteitsbewaking vacatures i.f.v. wegwerken drempels kwetsbare groepen</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Sectorale proeven</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Werkplekleren certificeren (ESF 472)</td> <td></td> </tr> </table>	Opwaardering van TSO/BSO onderwijs i.f.v. instroom	X	Ontwikkelen leermiddelen van de 21 ^{ste} eeuw	X	Digitale opleidingen rond generieke competenties (bv. attitudes, social skills, spreken met mondkapen,...)	X	Sensibiliseren rond cultuursensitiviteit	X	Onderzoek werkbaar werk – analysefase en vervolgplan	X	Taalbeleid op de werkvloer	X	Digitalisering onderwijs, learning management systeem	X	MVO en CSR (corporate social responsibility)	X	Kwaliteitsbewaking vacatures i.f.v. wegwerken drempels kwetsbare groepen	X	Sectorale proeven		Werkplekleren certificeren (ESF 472)	
Opwaardering van TSO/BSO onderwijs i.f.v. instroom	X																						
Ontwikkelen leermiddelen van de 21 ^{ste} eeuw	X																						
Digitale opleidingen rond generieke competenties (bv. attitudes, social skills, spreken met mondkapen,...)	X																						
Sensibiliseren rond cultuursensitiviteit	X																						
Onderzoek werkbaar werk – analysefase en vervolgplan	X																						
Taalbeleid op de werkvloer	X																						
Digitalisering onderwijs, learning management systeem	X																						
MVO en CSR (corporate social responsibility)	X																						
Kwaliteitsbewaking vacatures i.f.v. wegwerken drempels kwetsbare groepen	X																						
Sectorale proeven																							
Werkplekleren certificeren (ESF 472)																							

 <p>Relancetoets</p>	<p>Afgelopen maanden hebben ons geleerd dat heel wat van de acties die de sector opzet, een sterke impact ondervinden/hebben ondervonden van de Covid-19 crisis. Bepaalde acties zullen niet kunnen doorgaan (of slechts in aangepaste vorm) indien de huidige Covid-19 crisis zich verderzet of de situatie terug zou verstrengen.</p> <p>Prioriteit 1: actie 3 (regionale events); actie 4 (organisatie praktijkgedeelte sectorale proef).</p> <p>Prioriteit 2: actie 2 (campusactie, bedrijfsbezoeken, snuffelstages).</p> <p>Prioriteit 3: actie 3 (klassikale opleidingen).</p> <p>Indien mogelijk, worden acties aangepast of wordt een alternatief gezocht voor bepaalde activiteiten. Zo kunnen telefonische contacten bedrijfsbezoeken deels vervangen, gaan allerhande vergaderingen in digitale vorm door en zet de sector in op een digitaal aanbod aan opleidingen en tools.</p>
--	---

	<p>Daarnaast wordt de invulling van bepaalde acties bijgestuurd n.a.v. de ondervindingen van afgelopen maanden of worden er nieuwe activiteiten ontplooid.</p> <p>Op een meer digitale wijze informeren: Prioriteit 1: actie 1 (leerkrachtengids); actie 2; actie 6. Prioriteit 2: actie 2; actie 3.</p> <p>Digitale opleidingen, coaching en tools: Prioriteit 2: actie 4 (innovatieve leermiddelen). Prioriteit 3: actie 2 (digitale mini-vormingen en e-coaching); actie 3 (digitaal opleidingsaanbod).</p> <p>Aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaar werk: Prioriteit 4: actie 3 (sensibilisering).</p>
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Volgende prioriteiten en acties zetten in op innovatieve partnerschappen: Prioriteit 2: actie 2 (project DUABAAN); actie 4 (ontwikkeling leermiddelen & opzetten databank). Prioriteit 3: actie 1 (innovatieprojecten & faciliteren van contacten).</p>
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Met volgende acties wenst de sector competent-denken en loopbaan-denken te stimuleren en bewerkstelligen: Prioriteit 1: actie 2 (toeleidingstrajecten & ondersteuning opstellen van vacatures); actie 4 (sectorale proef die competenties in kaart brengt); actie 6 (beroepskwalificaties opstellen en vertalen naar de sector); actie 7 (monitoring). Prioriteit 3: actie 1 (toekomstige competenties); actie 2 (competenties van vandaag & veiligheid); actie 3 (divers opleidingsaanbod); actie 4 (stimuleren leercultuur en leerzin); actie 5 (inzetten op erkenning competenties & competentiedenken in sector stimuleren). Prioriteit 4: actie 1 (stimuleren van loopbaan-denken): actie 2 (competentiedelen tussen generaties).</p>

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

Financiering

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

Beëindiging

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

Wijzigbaarheid

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

Evaluatie

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

Controle en toezicht

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

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

Namens de Vlaamse Regering,

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

Hilde CREVITS

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

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01)
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Dirk RUTTEN,
Algemeen secretaris ELOYA

De heer Eric PIERS,
Gedelegeerd Bestuurder FEE

Mevrouw Viviane CAMPHYN,
Gedelegeerd Bestuurder NELECTRA

De heer Kris VAN DINGENEN,
Director General, Techlink

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Ortwin MAGNUS,
Ondervoorzitter ABVV-metaal

Mevrouw Lieve DE PRETER,
Algemeen Secretaris ACV-CSC Metaal