

Addendum 'Duaal leren' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Horecasector

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 HORECA**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Ludo Geurden, Voorzitter Horeca Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Alain Detemmerman, Covoorzitter ABVV Horval;
- De heer Frans Dirix, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;

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 **311.380 EUR** uit te betalen aan **begunstigde Horeca Forma Vlaanderen, Anspachlaan 111/4, te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0861.436.610 -bankrekeningnummer: BE04 3101 8021 0831 ter financiering van acties ter versterking van de werkcomponent van duaal leren.**

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

- 80% is inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen
- 20% is resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. 20 % van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Besluit Vlaamse Regering houdende toekenning van een projectsubsidie aan Horeca Forma Vlaanderen ter uitvoering van het addendum “Duaal leren” bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Horecasector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De Horecasector verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van duaal leren, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten een aantal doelgerichte **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van duaal leren.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- de kwantiteit van leerwerkplekken voor het secundair onderwijs
- de kwaliteit van leerwerkplekken voor het secundair onderwijs
- het inzetten op het duaal leren in het hoger- en volwassenenonderwijs

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. 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 van de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het addendum 'duaal leren';
- 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

Inleiding

De coronacrisis raakt sinds begin maart alle geledingen van onze samenleving en alle sectoren van onze economie. Het lijkt echter geen twijfel dat de horeca een van de zwaarst getroffen sectoren van de coronacrisis is. De horeca is immers bij uitstek een plaats waar mensen samenkomen. Hieronder beschrijven we de meest recent beschikbare cijfers voor de horeca. Veel van deze cijfers dateren van voor de coronacrisis. Tijdens het schrijven van dit document zijn nog onvoldoende gegevens beschikbaar om de volledige economische impact op de ondernemingen en de tewerkstelling in te schatten. We zullen telkens in de mate van het mogelijke aangeven wat de vermoedelijke impact zal zijn.

Het horecalandschap

Ondernemingen

De horeca is een belangrijke economische sector. Eind 2018 telde België 60.035 horecaondernemingen, waarvan 35.373 (59%) in Vlaanderen. Sinds 2013 nam het aantal horecaondernemingen continu toe. Het aandeel van de horeca in het totale aantal ondernemingen daalt wel. Eind 2018 was 6,2% van alle ondernemingen een horecaonderneming (tegenover 7,4% in 2008).

De eetgelegenheden vormen de grootste groep (54% van de horecaondernemingen in Vlaanderen). De tweede grootste subsector zijn de drinkgelegenheden met 26%. De catering is goed voor 12% en de logies voor 8%.

Eind 2018 was 42% van alle horecaondernemingen een eenmanszaak. Hun aandeel is op 10 jaar tijd wel met 13% gedaald. De BVBA's vormen de grootste groep (43%). Hun aandeel is op 10 jaar tijd met 31% gestegen.

Van de 35.373 horecaondernemingen in Vlaanderen hebben er 15.566 werknemers in dienst. Ongeveer 20.000 horecaondernemingen werken dus zonder personeel. 66% van de werkgevers stelt minder dan 5 werknemers tewerk, 86% minder dan 10.

Omzet en rendabiliteit

De Belgische horeca realiseerde in 2018 een omzet van 16,6 miljard euro (exclusief BTW). De Vlaamse horeca was goed voor 9,4 miljard euro. De toegevoegde waarde van de horeca in de Belgische economie is 1,9%. Door de aankopen bij andere bedrijfstakken heeft de horeca bovendien een sterke impact op andere sectoren.

De coronacrisis zal een significante impact op de omzet van de sector hebben. De tegemoetkomingen van de overheid, diverse ondersteuningsacties van leveranciers en take-away hebben tijdens de lockdown de pijn bij een deel van de sector wat verzacht maar maken het omzetverlies absoluut niet goed. Sinds 8 juni werken de meeste horecazaken bovendien met verminderde capaciteit. Na een korte heropleving van de sector in de zomerperiode hebben alle ondernemingen (uitgezonderd hotels) opnieuw de deuren moeten sluiten sinds 19 oktober 2020.

Waar mogelijk mag men in deze tweede golf wel een take-away alternatief aanbieden. Op basis van de eerste prognoses verwacht de sector een omzetverlies van 50% à 60% op jaarbasis

De horeca scoort niet goed op een aantal belangrijke bedrijfseconomische parameters. Op vlak van rendabiliteit houden horecaondernemingen in België gemiddeld slechts 1,2% van de omzet over als winst. Dit is een van de laagste winstmarges van alle sectoren. Inzake solvabiliteit hebben horecaondernemingen een veel lager eigen vermogen dan gemiddeld. Ook inzake liquiditeit heeft een gemiddelde horecaonderneming niet genoeg middelen om de korte termijnschulden te betalen.

Om de rendabiliteit van onze ondernemingen te verhogen is het belangrijk om enerzijds de kosten te verlagen maar anderzijds ook de opbrengsten te verhogen. Aangezien de sector gezien de coronamaatregelen tijdelijk aan een lagere bezetting moet draaien, is dit een zeer moeilijke uitdaging. De competenties die bijdragen aan rendabiliteit en ondernemerschap zijn daarom meer dan ooit cruciaal.

Dynamiek

De lage winstmarge brengt met zich mee dat de horeca al lang koploper is in het aantal faillissementen. Eén onderneming op vijf die failliet gaat is een horecaonderneming terwijl de horeca slechts 6% van het aantal ondernemingen uitmaakt. De horeca heeft een van de laagste overlevingspercentages. Drie jaar na oprichting is 68% nog actief en na 5 jaar 54%.

Het valt te vrezen dat de huidige crisis zal resulteren in een significante toename van het aantal faillissementen en stopzettingen. Het is echter nog te vroeg om in te schatten hoeveel ondernemingen deze crisis niet zullen overleven.

Tekort aan gekwalificeerd personeel

De horeca is een zeer arbeidsintensieve sector. De voorbije jaren kreunde de sector echter onder een groot personeelstekort. Ondernemingen moesten hun concept, openingsdagen en uren aanpassen vanwege een gebrek aan personeel. Dit belemmerde de groei van heel wat ondernemingen of veroorzaakte zelfs hun sluiting. Dit personeelstekort was er vrijwel voor alle beroepen binnen de sector. De gekwalificeerde instroom vanuit onderwijs en andere opleidingen is veel te beperkt om aan de vraag te kunnen voldoen en daalt jaar na jaar. Voor haar kernberoepen van kok en kelner stroomde er in 2019 vanuit onderwijs minder dan 250 koks door naar de sector en slechts een 60tal kelners. Ook vanuit werkzoekendenopleidingen is er letterlijk bijna geen instroom meer. En dit voor meer dan 33.000 ondernemingen en bijna 80.000 arbeidsplaatsen!

Tewerkstelling

In 2019 telde de Belgische horeca 140.923 arbeidsplaatsen wat overeenkomt met 88.883 voltijdsequivalenten (VTE's). Vlaanderen telt 79.157 arbeidsplaatsen of 47.201 VTE's.

In de afgelopen 5 jaar is het aantal arbeidsplaatsen in Vlaanderen met meer dan 13.000 gestegen. Ook het aantal VTE's is significant toegenomen met meer dan 8.600. De toename doet zich vooral voor bij de eetgelegenheden (met volledige bediening). De introductie van het GKS (Geregistreerd Kassasysteem of de zogenaamde witte kassa) verklaart voor een groot deel deze toename.

Van de 79.157 arbeidsplaatsen in Vlaanderen is 37% voltijds. Het aandeel van de deeltijdsen is in de afgelopen 5 jaar gedaald van 49% naar 32%, vooral ten voordele van de categorie 'specialen', in het bijzonder de flexi-jobs. In 2019 zijn 23% van de arbeidsplaatsen in de Vlaamse horeca een flexi-job.

Uitgedrukt in voltijdsequivalenten ziet het beeld er iets anders uit. Van het totale werkvolume van 47.201 VTE's in de Vlaamse horeca, presteren werknemers in het voltijds regime 59% hiervan, de deeltijdsen 27% en de 'specialen' 14%. Ook hier is het aandeel van de deeltijdsen in de laatste 5 jaar sterk teruggelopen en dat van de 'specialen', in het bijzonder de flexi-jobs, toegenomen.

Naast de werknemers telt de Vlaamse horeca ook 27.631 zelfstandigen en helpers. Dat is bijna 4% van alle zelfstandigen in Vlaanderen.

Welke impact de coronacrisis zal hebben op de werkgelegenheid in de sector is nu nog niet duidelijk. Een daling van het aantal ondernemingen ten gevolge van faillissementen en stopzettingen, en daarmee gepaard gaande ook een daling van de totale werkgelegenheidsgraad binnen de sector, is wellicht onvermijdelijk.

Een eerste becijfering toont aan dat in de maand april, in de piekperiode van de eerste lockdownperiode, 66% van de werknemers in de horecasector minstens 20 dagen op tijdelijke werkloosheid stond (Guidea, oktober 2020). Ondanks de ommekeer in de zomermaanden zitten in augustus nog steeds duizenden horecawerknemers 20 of meer dagen per maand (tijdelijk) werkloos thuis. Nog voor vele ondernemingen hun normale werking hebben opgenomen, moest de sector sinds midden oktober opnieuw de deuren sluiten.

Ook voor extra's, flexi-jobbers en studenten zijn er momenteel minder mogelijkheden. Meer nog, het Paritair Comité horeca (PC 302) besliste dat een jongere binnen een alternerende opleiding of stage niet aan het werk mag zijn als er binnen dezelfde functie (dd. 09/06/2020) en later, binnen dezelfde afdeling (dd. 30/09/2020; keuken, zaal administratie, kamerdiensten) sprake is van tijdelijke werkloosheid. Vandaag zijn de meeste ondernemingen gesloten of draaien ze op minder capaciteit, door in te zetten op tijdelijke werkloosheid bij het vast personeel. Jongeren hebben hierdoor hun inschrijving binnen de duale opleiding niet kunnen verzilveren met een contract, lopende contracten zijn stopgezet (bv. jongere schakelde over naar regulier alternatief) of geschorst, en het is koffiedik kijken wanneer/of deze contracten terug heropgenomen kunnen worden. Ondanks de vele inspanningen om van duaal leren een succes te maken in het horecaonderwijs en de sector, heeft het coronavirus een negatieve invloed op het imago van duaal leren in de sector.

Diversiteit

De horeca is een zeer diverse sector die veel tewerkstellingskansen biedt aan kansengroepen. In 2018 heeft 42% van de werknemers een buitenlandse herkomst (tegenover 18% gemiddeld). Van alle Vlaamse horecawerknemers is 34% laaggeschoold (tegenover 15% gemiddeld) en 16% is jonger dan 25 jaar (tegenover 7% gemiddeld).

Duaal leren in de horeca

Ondanks de uitdaging voor duaal leren in de sector, zal werkpleklernen de komende jaren een zeer belangrijke rol spelen voor wat betreft de instroom in de sector. De horecasector heeft nood aan een gekwalificeerde instroom van koks en kelners. Via duaal leren hebben zij reeds ervaring in de sector opgedaan. Hierdoor zal het doorstroompercentage naar de sector hoger liggen en zijn ze

sneller inzetbaar. Belangrijk is dat deze jongeren ook voldoende rendabiliteitscompetenties aanleren tijdens hun opleiding zodat ze kunnen bijdragen aan een meer rendabele en gezonde sector in de toekomst.

Sinds de uitrol van duaal leren in 2016 telt het Sectoraal Partnerschap Horeca¹ 165 geregistreerde duale overeenkomsten over de verschillende onderwijsvormen heen (Sectorrapport Horeca, oktober) Het totaal percentage vroegtijdig beëindigde overeenkomsten ligt voor deze trajecten beduidend lager dan binnen de OAO-overeenkomsten van het stelsel leren en werken (31% vs. 56%, respectievelijk). De intensieve en kwalitatieve opvolging van de overeenkomsten binnen de duale trajecten werpt dus duidelijk zijn vruchten af. Als sector willen we daarom in de toekomst blijven inzetten op de verdere uitrol van duaal leren. Met 2052 geregistreerde contracten sinds 2016 is het systeem van leren en werken nog steeds populair. In de geplande hervorming van het stelsel van leren en werken zal het zaak zijn om duidelijke kwaliteitscriteria uit te werken, zodat ook deze stroom tot meer duurzame overeenkomsten (i.e. met succesvolle afloop) kan leiden.

Huidig en toekomstig aanbod duale opleidingen

Opleiding	Duur	Leerjaar	Bestaat sinds
Hotelreceptionist duaal	1 jaar	Specialisatiejaar BSO	September 2017
Grootkeuken & catering duaal	2 jaar	3de graad BSO	September 2018
Grootkeukenkok duaal	1 jaar	Specialisatiejaar BSO	September 2018
Medewerker fastfood duaal	2 jaar	BUSO OV3	September 2018
Kok dual	1 jaar	3de graad BSO	September 2019
Restaurant en keuken	2 jaar	3de graad BSO	September 2020

Vandaag zijn er zes duale trajecten in voege, hoofdzakelijk binnen de specialisatiejaren en 3^{de} graad BSO. Nu de onderwijsinstellingen hebben kennisgemaakt en de eerste duale trajecten met vrucht zijn afgerond, zijn we klaar om duaal leren ook in de 2^{de} graad te introduceren. In lijn met de eerder geschetste nood aan koks en kelners, en vanuit de visie dat een (positieve) ervaring met de praktijk niet vroeg genoeg kan ingezet worden, streven we ernaar dat in de nabije toekomst ook de 2^{de} graad Restaurant en Keuken duaal wordt. Binnen het huidig aanbod is er sinds schooljaar 2018-2019 het duaal traject Medewerker fastfood binnen BUSO OV3, waarop massaal werd ingetekend (bv. ongeveer 2/3 van alle duale overeenkomsten betreft Medewerker fastfood duaal). In het schooljaar 2021-2022 zullen we dit aanbod daarom uitbreiden met een nieuwe duale opleiding 'Keukenmedewerker' in het BUSO-onderwijs. Wat het hoger onderwijs betreft is het de bedoeling om het werkplekleren van de HBO5-opleiding 'Logies-, Restaurant- en Cateringmanagement' af te stemmen met de principes van duaal leren binnen het secundair onderwijs (i.e. opleiding tot leermeester, werken met kwalitatieve leerwerkplekken).

2. Uitdagingen en opportuniteiten duaal leren

• Uitdagingen

Aangezien de uitdagingen verschillend zijn per onderwijsvorm geven we deze uitgesplitst weer:

Uitdagingen voltijds onderwijs

De grootste uitdaging binnen het voltijds onderwijs is de **instroom van leerlingen**. Er zijn de voorbije jaren heel wat duale opleidingen ontwikkeld maar de instroom voor de horeca-

¹ Het Sectoraal Partnerschap Horeca is opgestart op 25 oktober 2016.

opleidingen binnen het voltijds onderwijs bleef altijd vrij beperkt. Het is voor jongeren en ouders een nieuw en onbekend systeem. Ze vragen zich af wat de meerwaarde ten opzichte van de klassieke opleiding is en associëren het soms op een negatieve manier met deeltijds onderwijs.

De tweede grote uitdaging voor duaal leren binnen het voltijds onderwijs is de concurrentie met de **didactische restaurants**. Elke horecaschool heeft minstens één didactisch restaurant waarbij de leerlingen met reële klanten hun praktijk inoefenen. Deze didactische restaurants vormen, vanwege het dalend leerlingenaantal, een belangrijke bron van inkomsten. Scholen vrezen te veel leerlingen aan duaal leren te verliezen waardoor ze hun didactisch restaurant moeten sluiten.

De duale opleiding **Restaurant en Keuken** startte in september 2020. In deze opleiding moeten de leerlingen de beide contexten van keuken en zaal combineren. Het wordt een uitdaging om leerwerkplekken te vinden die beide contexten voldoende kwalitatief combineren. Daarnaast moeten deze leerlingen vaak ook twee mentoren hebben (i.e. kelner en kok). Tenslotte is het ook een pedagogisch-didactische uitdaging om beide competenties aan te leren in een wisselend systeem.

Gezien de Coronacrisis komen er veel horecazaken in moeilijkheden. De deelsectoren die het daarbij het moeilijkst hebben zijn onder meer de grootkeukens, cateraars en hotels. Velen onder hun zijn momenteel nog gesloten. Voor deze opleidingen wordt het een uitdaging om voldoende leerwerkplekken te vinden.

Uitdagingen deeltijds onderwijs en leren en werken

De grootste uitdaging voor duaal leren en leren en werken binnen het deeltijds onderwijs is het **terugdringen van het aantal stopzettingen**. Dit bedraagt ongeveer 50% en is dubbel zo hoog als binnen het voltijds onderwijs en BUSO-onderwijs. Dit is uiteraard schadelijk voor het imago van duaal leren bij werkgevers. Twee factoren die hierin wellicht een rol spelen zijn de vele contracten en het hoog personeelsverloop binnen DBSO en binnen het stelsel leren en werken de afgelopen jaren, waardoor een continue opvolging niet altijd gegarandeerd kan worden. Met name voor deze doelgroep van jongeren die al vaker schoolmoe zijn en vaker dan gemiddeld gemotiveerd gehouden moeten worden, kan dit een probleem vormen.

De **overgang van leren en werken naar duaal leren** stelt de scholen de komende jaren voor een grote uitdaging. Alle opleidingen binnen leren en werken zullen ophouden te bestaan. Het wordt een uitdaging om te vermijden dat we hiermee een grote doelgroep aan jongeren binnen leren en werken verliezen, namelijk diegenen die niet sterk genoeg zijn om (automatisch) mee te kunnen in het duaal traject. De **afstemming met de aanloopfase** wordt cruciaal hierin. Het is belangrijk om het doel van de aanloopfase te bewaken en te zorgen dat er zoveel mogelijk leerlingen klaargestoomd worden voor duaal leren. Die leerlingen bij wie de overgang niet lukt moeten ook gecertificeerd worden om hun motivatie te verhogen, uitval uit onderwijs te vermijden, en hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen.

Uitdagingen BUSO

Volgend schooljaar start de belangrijkste duale studierichting voor het BUSO-onderwijs, namelijk keukenmedewerker. De verwachting is dat hier meteen veel scholen en leerlingen zullen op intekenen. Het wordt dan ook een uitdaging om tijdig voldoende leerwerkplekken voor deze doelgroep te vinden. Vele van deze scholen hebben namelijk nog geen uitgebreid

netwerk aan duale leerwerkplekken. Bovendien kampt de doelgroep binnen deze onderwijsvorm vaker met specifieke problematieken (bv. gedragsstoornissen), waardoor een duidelijke omkadering en maatgerichte aanpak een vereiste is. Niet alle ondernemingen zijn hier vandaag de dag al vertrouwd mee.

Uitdagingen hoger onderwijs

De samenwerking tussen de sector en het hoger onderwijs is tot op heden vrij beperkt. Een nauwere samenwerking en afstemming wordt naar de toekomst toe noodzakelijk om ook hier duaal leren ingang te laten vinden. Een eerste uitdaging wordt daarom om het werkplekleren van de HBO5 opleiding (die voor ongeveer 1/3^{de} bestaat uit stages) af te stemmen op de principes van duaal leren (i.e. opleiding tot leermeesters, kwalitatieve leerwerkplekken).

- **Opportunities**

Ook de mogelijkheden van duaal leren verschillen per onderwijsvorm. Toch zijn er een aantal algemene voordelen van duaal leren. Zo geldt voor iedere leerling dat hiermee, al vroeg in het leerproces, **relevante praktijkervaring** wordt opgedaan en daarmee de **stap naar de arbeidsmarkt** daardoor weer een beetje wordt verkleind. Vanuit onderzoek weten we bovendien dat voor een deel van deze leerlingen duaal leren – waarbij al doende geleerd wordt – de **ideale leervorm** is.

Opportunities voltijds onderwijs

Vandaag bereiken we ongeveer **1/3^{de} van de scholen** in het kader van duaal leren. De scholen zijn mee met dit verhaal en een lijst aan leerpunten (goede praktijken) kan ondertussen meegenomen worden bij de verdere uitrol van duaal leren in de andere voltijdse scholen. Ook binnen de scholen die al aan duaal leren doen, kan duaal leren verder uitgerold worden **van de specialisatiejaren naar de derde en tweede graad**. Het principe werkt in de hogere jaren, waar tevens meer ruimte gegeven wordt aan de scholen om zelf invulling te geven en te experimenteren. In de nabije toekomst kunnen we ons toespitsen op de lagere jaren, waar minder ruimte voor invulling vanuit de school is en meer gewerkt moet worden vanuit de expertise die er vandaag bestaat. Om alles in goede banen te leiden kunnen we vandaag rekenen op een goede samenwerking met de voltijdse scholen (n=33) die hun schouders (willen) zetten onder duaal leren via het **onderwijsconvenant**.

Opportunities deeltijds onderwijs

Een groot voordeel bij de uitrol van duaal leren in het deeltijds onderwijs is dat men kan putten uit een **jarenlange ervaring** met (afgeleiden van) leren op de werkvloer. Het principe is gekend, alleen de benadering van de verhouding leren (op school) en leren (op de werkvloer) verandert, en daarmee ook de opvolging van de leerlingen. Voor de scholen is het daarom het momentum om het **niveau van leren en werken te verhogen** en zich te enten op het positiever imago van duaal leren binnen de sector. De contacten zijn er want door de jarenlange ervaring met leren en werken kunnen deze scholen vaak putten uit een **groot netwerk aan bedrijven**.

Opportunities BUSO-onderwijs

Door de specifieke doelgroep is men het binnen deze onderwijsvorm gewoon om **intensief op te volgen** en een **maatgerichte aanpak** te hanteren. Van deze scholen kunnen we een kwalitatieve en sterke opvolging van de leerlingen verwachten, wat bevestigd wordt in het lopende duaal traject Medewerker fastfood. Deze eerste ervaring leert ons dat het deze leerlingen **unieke kansen** biedt, en dat het voor sommigen de angst om de stap naar de arbeidsmarkt kan wegnemen en hun **zelfvertrouwen** kan vergroten. Niet alleen verkleint

het de stap naar de arbeidsmarkt, het vergroot ook hun **kansen** doordat werkgevers **gesensibiliseerd** worden om met deze doelgroep te werken. Door de nood aan een striktere opvolging en de betrokkenheid van de leerkrachten in dit verhaal, merken we bovendien een **nauwere samenwerking tussen bedrijven en scholen** binnen het BUSO-onderwijs.

Opportunities hoger onderwijs

Binnen het hoger onderwijs is er vandaag heel wat ervaring met stages, die in de laatste jaren bijna 1/3 van de lessen inneemt. Door de principes van duaal leren te introduceren, kan men meer gaan inzetten op het verwerven van nieuwe competenties op de werkplek – het opdoen van **échte praktijkervaring** tijdens de opleiding. Bovendien leveren deze opleidingen onze sector de **leidinggevenden van de toekomst**, die op die manier al snel in contact komen met het reilen en zeilen van ondernemingen waardoor het geleerde (bv. HR-activiteiten) meteen omgezet en getest kan worden in de **praktijk**.

Sectoraal actieplan: visie en acties

<p>1. Kwantiteit van werkplekken in het secundair onderwijs</p>	<p>Actie 1: Ondersteuning scholen bij uitrol en timing duaal traject Actie 2: Ondersteuning bij het vinden van leerwerkplekken Actie 3: Op grote schaal informeren over, en promoten van, duaal leren naar de sector: magazine, folder, website, sociale media, consultants... Actie 4: Hernieuwen van erkenningen van 2016-2017 (403 bedrijven) Actie 5: Infosessies op vraag van scholen voor ouders, leerlingen en bedrijven</p>
<p>2. Kwaliteit van werkplekken in het secundair onderwijs</p>	<p>Erkennen van leerwerkplekken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Ondersteunen bij indienen erkenningsaanvraag • Actie 2: Administratieve controle • Actie 3: Telefonisch contact • Actie 4: Plaatsbezoeken • Actie 5: Sociaal-juridische info <p>Begeleiden van mentoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Tweedaagse leermeesteropleiding • Actie 2: Informeren over de mentorkorting • Actie 3: Aanleveren ondersteunend materiaal: vb beeldwoordenboeken <p>Opvolgen en begeleiden van erkende leerwerkplekken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Aanwezig bij contractondertekening • Actie 2: Tussentijdse evaluatie na één maand • Actie 3: Helpdesk • Actie 4: Indien nodig bezoek bij een knipperlicht, klacht of melding • Actie 5: Contact met school nav knipperlicht <p>Inzetten op samenwerking/kennisdeling tussen onderwijs- en werkpartners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Vergadering sectoraal partnerschap • Actie 2: Deelname aan klankbordgroep • Actie 3: Netwerkoeverleg scholen bij start trajecten • Actie 4: Aanspreekpunt voor onderneming over duaal leren • Actie 5: Aanspreekpunt voor trajectbegeleiders over leerwerkplekken


	<ul style="list-style-type: none"> • Actie 6: Aanleveren didactisch materiaal: screening, opleidingsprogramma, ondersteunend materiaal • Actie 7: Opleidingen uit sectoraal vormingsaanbod
3. Hoger en volwassenen- onderwijs	Actie 1: Deelname aan klankbordgroep Actie 2: Opstarten overleg met hogescholen

1. Acties met betrekking tot de kwantiteit van werkplekken in het secundair onderwijs


Visie


Het vinden van voldoende leerwerkplekken was tot voor de Corona pandemie geen probleem voor de horecasector. In tegendeel was er vaak een overschot aan leerwerkplekken en een tekort aan leerlingen om de openstaande plekken te vullen. Doordat ze reeds vertrouwd waren met het systeem van het "leercontract", zijn ondernemingen immers snel te overtuigen om als leerwerkplek mee te stappen in duaal leren. Omwille van de gevolgen van Corona zal een tekort aan leerwerkplekken zich misschien wel stellen voor een aantal opleidingen zoals Grootkeuken en catering, Grootkeukenkok en Hotelreceptionist. Grootschalige events kunnen immers niet meer georganiseerd worden en hotels zijn door de strenge maatregelen vaak genoodzaakt om nog gesloten te blijven. Daarom zal de sector de scholen die deze richtingen aanbieden hier extra bij ondersteunen. Daarnaast zullen we werk maken van de hererkenningen. In het schooljaar 2016-2017 erkenden we meer dan 400 bedrijven. Ons doel is om zoveel mogelijk van deze ondernemingen in onze portefeuille te kunnen houden, mits we kunnen garanderen dat eenzelfde, kwalitatieve leerwerkplek aangeboden kan worden voor de leerlingen.

Acties


 Actie 1: Ondersteuning scholen bij uitrol en timing duaal traject	
Omschrijving	<p>Voorafgaand aan het schooljaar van opstart gaat de sector in overleg met de scholen die het duaal traject willen inrichten. Tijdens dit overleg overlopen ze de procedures, plannen ze een bijkomend overleg en infomomenten in, en overlopen ze vragen en opmerkingen. Daarnaast bieden ze een draaiboek voor de uitrol van een duaal traject, met alle informatie over noodzakelijke stappen en timings om het duaal traject optimaal in te richten. Met het draaiboek en het voorstel van timings wil de sector ervoor zorgen dat de scholen al zeer vroeg zich krijgen op de leerwerkplekken, omdat de aantrekkelijkheid van de leerwerkplekken een belangrijke factor is voor ouders en leerlingen in de beslissing om voor duaal leren te kiezen.</p> <p>Thema's die in dit draaiboek aan bod komen, zijn onder andere: uitwerken van een lijst met potentiële leerwerkplekken, vastleggen van een promostrategie naar ouders/leerlingen, duale structuur op school finaliseren (lesuren, lesdagen,...), adviezen klassenraad en screening van leerlingen, werving, erkenningsprocedures starten,</p>


	matchen leerlingen en werkplek, opmaken opleidingsplan, opmaken contracten en uurrooster, contractondertekening, tussentijdse evaluatie,... Voor ieder thema omvat het draaiboek een streefdatum alsook de link naar bijkomend ondersteunend materiaal om de doelstelling tijdig te bereiken.
Timing	Ondersteunen van de nieuwe scholen die starten met restaurant en keuken en met de nieuwe opleidingen voor schooljaar 2021-2022 (bv. keukenmedewerker). Tijdens het opstartgesprek met de school doorloopt de sector dit draaiboek met als doel de school van bij de start zo veel mogelijk te informeren over een optimale inrichting van het duaal traject.
Betrokken partners	Alle scholen die starten met nieuwe duale opleidingen.
Inspanningsverbintenissen	Alle voltijdse, deeltijdse en BUSO-scholen die opstarten bieden we de mogelijkheid om bij de opstart ondersteund te worden.

 Actie 2: Ondersteuning scholen bij vinden leerwerkplekken	
Omschrijving	Scholen die zelf voldoende geprospecteerd hebben maar alsnog kampen met een tekort, ondersteunen we bij het vinden van leerwerkplekken.
Timing	Ieder jaar bevindt er zich een piekperiode in september, waarbij scholen contact opnemen met de sector om een plek te vinden voor één of meerdere leerlingen. Idealiter start de school vanaf januari 2021 (voor het nieuwe traject keukenmedewerker) met zoeken van geschikte leerwerkplekken. Een geschikte leerwerkplek vinden verloopt vlotter wanneer er voldoende aanbod is.
Betrokken partners	Alle scholen die zelf voldoende geprospecteerd hebben maar desondanks een tekort aan leerwerkplekken hebben.
Inspanningsverbintenissen	De sector creëert draagvlak bij de ondernemingen en contacteert zelf haar eigen netwerk aan bedrijven.

 Actie 3: Op grote schaal informeren over, en promoten van, duaal leren naar de sector: magazine, folder, website, sociale media, consulenten...	
Omschrijving	<p>De sector informeert bedrijven, ouders, leerlingen en scholen over duaal leren en de verschillende studierichtingen. Bij de opstart van een duaal traject worden de betrokken verenigingen geïnformeerd. De beroepsverenigingen en bestaande netwerken zijn immers een belangrijke katalysator in dit verhaal. Daarnaast wordt er op brede schaal continu geïnformeerd, en dit op verschillende manieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Door in te zetten op sociale media: één keer per maand neemt een jongere ons Instagram en/of Facebook account over om zijn/haar ervaringen te delen; - Door duaal leren binnen het regulier communicatiemateriaal in de kijker te zetten: jaarlijks wordt een "good news story" opgenomen in het magazine van de sector; - Door continu te informeren over duaal leren op onze website: ondernemingen en scholen kunnen alle informatie over voorwaarden voor de erkenning tot

	een leerbedrijf, de rechten en plichten van de verschillende partijen,... terugvinden op de specifieke webpagina "Dit schooljaar een leerling opleiden in je zaak?".
Timing	Deze actie is flankerend aan alle andere acties, waardoor er continu ingezet wordt op het informeren over, en promoten van duaal leren, binnen de sector.
Betrokken partners	Scholen en federaties
Inspanningsverbintenissen	De sector informeert breed over duaal leren en over elke nieuwe duale opleiding.

 Actie 4: Hernieuwen van erkenningen schooljaar 2016-2017	
Omschrijving	De erkenningen van het schooljaar 2016-2017 moeten na 5 jaar vernieuwd worden. Naar schatting gaat dit om een 400-tal ondernemingen.
Timing	Vanaf januari 2021
Betrokken partners	Alle ondernemingen die in het schooljaar 2016-2017 een erkenning ontvingen.
Inspanningsverbintenissen	Alle erkende bedrijven uit 2016-2017 zullen herinnerd worden aan hun hererkenning en indien noodzakelijk (bv. belangrijke structurele wijzigingen in de onderneming sinds de erkenning) opnieuw bezocht worden. De sector ondersteunt de onderneming in de verschillende stappen van deze hererkenning.

 Actie 5: Infosessies voor ouders en leerlingen en bedrijven	
Omschrijving	<p>De sector biedt infosessies aan ouders, leerlingen en bedrijven aan waar scholen bij interesse op kunnen intekenen. Vanuit het standpunt van de sector en de bedrijven worden de voordelen van duaal leren voor de leerlingen en de bedrijven geschetst.</p> <p>Voor geïnteresseerde leerlingen en ouders zijn er infosessies over duaal leren en over werken in het beroep waar het traject zich op richt (bv. kok). Zo zijn ze beter voorbereid en kunnen ze bewuster kiezen (of niet kiezen) voor het specifieke duale traject. De scholen kunnen zich via de sector aanmelden om dergelijke infosessie in hun school te organiseren.</p> <p>Aan het einde van het traject worden leerlingen via een bijkomende infosessie geïnformeerd over verder studeren (info specialisatiejaren en hoger onderwijs) en werken in de horeca. Dergelijke infosessie heeft als doel de jongeren warm over te dragen naar de sector of andere horecagerelateerde opleidingen.</p> <p>Ook voor bedrijven kan de sector infosessies organiseren, maar dit gebeurt enkel op vraag van de school.</p>
Timing	Kan doorlopend doorheen het schooljaar, op vraag van geïnteresseerde leerlingen en hun ouders (en bedrijven).
Betrokken partners	Scholen (die intekenen voor geïnteresseerde leerlingen, ouders of bedrijven)

Inspanningsverbintenissen.	Alle scholen kunnen hierop intekenen.
-----------------------------------	---------------------------------------

2. Acties met betrekking tot de kwaliteit van werkplekken in het secundair onderwijs

Visie

Vanuit de sector vinden we het belangrijk dat onze leerwerkplekken van hoge kwaliteit zijn aangezien ze mee de werknemers van morgen opleiden. De bedrijven moeten dit met de juiste motivatie doen maar moeten ook, en vooral, voldoende opleidingskansen bieden. Daarom vinden we het belangrijk om bij elke erkenning op bezoek te gaan. Zo kunnen we niet alleen de leerwerkplek goed inschatten maar hun ook informeren over een goed onthaalbeleid, het belang van een degelijke omkadering, enz. Dit komt ook andere werknemers en zeker starters ten goede. Dezelfde redenering trekken we door voor de mentoropleiding. Elk schooljaar proberen we zoveel mogelijk mentoren op te leiden in het geven van duidelijke instructies, het geven van constructieve feedback, enz. Dit komt niet alleen duale leerlingen ten goede maar ook stagiairs, IBO'ers maar ook bvb nieuwe collega's.


Merk op dat bij iedere stap en wanneer gerelateerd aan het pedagogisch-didactisch aspect van het leerproces van de jongere, de pedagogische begeleidingsdiensten geconsulteerd en betrokken zullen worden.


Acties

1. Erkennen van leerwerkplekken


	Actie 1: Ondersteunen bij indienen erkenningsaanvraag Actie 2: Administratieve controle Actie 3: Telefonisch contact Actie 4: Plaatsbezoeken Actie 5: Sociaal-juridische info
Omschrijving	Voor elke erkenning hanteren we dezelfde procedure. Indien nodig ondersteunen we leerwerkplekken bij hun erkenningsaanvraag. Wanneer de aanvraag binnenkomt doen we een administratieve controle naar de erkenningsvoorwaarden, het bewijs van goed gedrag en zeden en het rsz-attest. Vervolgens nemen we telefonisch contact op waarbij we een eerste korte uitleg geven, de voorwaarden meegeven en een afspraak maken. Tijdens het plaatsbezoek informeren we over het sociaal-juridische, checken we de infrastructuur, bekijken we of alle activiteiten kunnen aangeleerd worden, geven we onthaaltips, informeren we over de mentoropleiding en mentorkorting...
Timing	Doorlopend bij elke erkenningsaanvraag
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector volgt bij elke erkenningsaanvraag dezelfde procedure tenzij de vorige aanvraag minder dan één jaar geleden is, dan wordt een versnelde procedure gevolgd.


2. Begeleiden van mentoren


 Actie 1: Tweedaagse leermeesteropleiding Actie 2: info over mentorkorting	
Omschrijving	De sector organiseert voor alle mentoren een tweedaagse, verplichte mentoropleiding. Hierbij komt het onthaalbeleid aan bod, leiderschapstijlen, instructies en feedback geven, evalueren enz. Maar ook ontvangen de mentoren hier info over de mentorkorting.
Timing	De mentor moet verplicht binnen de 6 maanden na het goedkeuren van de erkenningsaanvraag deze opleiding volgen om de erkenning te kunnen behouden.
Betrokken partners	Trainingsbureau KOS learning
Inspanningsverbintenissen	De sector biedt elke mentor een gratis leermeesteropleiding aan en motiveert hen om deze zo snel mogelijk en ten laatste binnen de 6 maanden te volgen.

 Actie 2: Aanleveren ondersteunend materiaal	
Omschrijving	De sector biedt ondersteunend materiaal aan om de begeleiding van de mentor tav de leerling te versterken. Zo bieden we beeldwoordenboeken aan voor anderstalige mentoren en leerlingen. Voor mentoren met buso-leerlingen bieden we een boekje aan 'Omgaan met gedrags- en ontwikkelingsstoornissen op het werk'.
Timing	Doorlopend
Betrokken partners	/
Inspanningsverbintenissen	De sector biedt dit ondersteunend materiaal telkens wanneer nodig aan.

3. Opvolgen en begeleiden van erkende leerwerkplekken


 Actie 1: Aanwezig bij contractondertekening	
Omschrijving	De sector is aanwezig bij de contractondertekeningen van leerlingen binnen scholen die starten met duaal leren of belangrijke personeelwissels hebben ondergaan. Ze ondersteunen de scholen en bedrijven op dat moment met de correcte sociaal-juridische info, ze schetsen de verwachtingen ten aanzien van alle partijen en maken gepaste afspraken.
Timing	Telkens wanneer nieuwe leerlingen van nieuwe duale scholen opstarten.
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector is aanwezig bij elke nieuwe duale school en zolang als nodig. Indien de school aangeeft dat het niet langer noodzakelijk is, stopt deze actie.

 Actie 2: Tussentijdse evaluaties na één maand	
Omschrijving	De sector gaat na de eerste maand op tussentijdse evaluatie. We doen dit omdat het grootste aantal stopzettingen tijdens de eerste twee maanden gebeurt. Na de eerste maand gaan we na hoe de opstart verlopen is, of de lonen correct betaald zijn, de samenwerking tussen school en bedrijf goed loopt enz. We proberen zo preventief stopzettingen te vermijden.
Timing	Telkens na één maand na de opstart van een nieuw contract.
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector engageert zich om telkens na één maand langs te gaan bij nieuwe duale overeenkomsten.


 Actie 3: Helpdesk bij ad-hoc vragen Actie 4: Indien nodig bezoek bij een knipperlicht/klacht of melding Actie 5: Contact met school n.a.v knipperlicht of melding	
Omschrijving	De sector fungeert als helpdesk voor de leerwerkplekken wanneer zij vragen hebben maar ook wanneer er knipperlichten zijn of wanneer er klachten komen. Zij nemen dan contact op met de bedrijven en gaan indien nodig langs. Daarnaast nemen ze indien nodig ook contact op met de scholen en bemiddelen ze tussen de partijen in geval van problemen.
Timing	Doorlopend
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector reageert gepast op alle vragen en klachten en volgt de betrokken cases op.


4. Inzetten op samenwerking/kennisdeling tussen onderwijs- en werkpartners

 Actie 1: Vergadering sectoraal partnerschap Actie 2: Deelname aan klankbordgroep	
Omschrijving	De sector bereidt het sectoraal partnerschap voor en neemt er zelf aan deel. Daarnaast neemt ze telkens deel aan de klankbordgroep en gaat met de daar besproken acties/punten aan de slag.
Timing	Elk trimester voor het sectoraal partnerschap Elke maand voor de klankbordgroep
Betrokken partners	DWSE
Inspanningsverbintenissen	Deelname aan elk sectoraal partnerschap en elke klankbordgroep

 Actie 3: netwerkmoment scholen bij start nieuw traject	
Omschrijving	Bij de start van een nieuwe duale opleiding nodigt Horeca Forma de deelnemende scholen uit op een netwerkmoment. Hier krijgen de scholen de nodige info, worden er afspraken gemaakt (bv. over

	de inrichting van de opleiding, de vereisten voor de scholen) maar is er ook ruimte om ervaringen uit te wisselen.
Timing	Voor de start van een nieuwe duale opleiding
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector engageert zich om voor elke nieuwe duale opleiding minstens één netwerkmoment te organiseren.

 Actie 4: Aanspreekpunt voor trajectbegeleiders ivm erkenningen Actie 5: Aanleveren ondersteunend materiaal	
Omschrijving	De sector is het aanspreekpunt voor trajectbegeleiders ivm de leerwerkplekken. Ze kunnen bij hun terecht voor vragen ivm de procedure, problemen enz. Daarnaast levert de sector indien nodig voor de school ondersteunend materiaal aan. Zo werd er screeningsmateriaal ontwikkeld maar ook opleidingsprogramma's, een lijst met aanbod aan erkende leerwerkplekken, enz.
Timing	Doorlopend
Betrokken partners	Scholen
Inspanningsverbintenissen	De sector engageert zich om voor elke trajectbegeleider een aanspreekpunt te zijn ivm de leerwerkplekken.

 Actie 6: opleidingen uit het sectoraal vormingsaanbod	
Omschrijving	Horeca Forma biedt aan de duale leerlingen extra opleidingen vanuit de sector aan. Zij hebben gratis toegang tot het opleidingsaanbod voor werknemers. De sector adviseert de jongere en mentor hierover. Voor de leerlingen die jonger zijn dan 18 jaar, is er bovendien voorzien dat de trajectbegeleider de leerling mag bijstaan bij dergelijke opleidingen.
Timing	Doorlopend
Betrokken partners	Scholen en trainingspartners
Inspanningsverbintenissen	De sector biedt elke duale leerling de mogelijkheid om gratis minstens één werknemersopleiding te volgen.

3. Acties naar het hoger en volwassenenonderwijs


Visie

De sector wil de principes van duaal leren graag verder uitbreiden naar het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs, om op die manier verder in te zetten op hoger gekwalificeerd personeel in de sector.


Er zijn drie hogescholen in Vlaanderen die opleidingen naar de sector aanbieden. Zij bieden allen zowel de HBO5-opleiding 'Logies, restaurant en cateringmanagement' als de professionele bachelor 'Hotelmanagement' aan. In een eerste fase starten we met de uitwerking van een samenwerkingsakkoord dat een kader schept van waaruit samen met alle stakeholders gekeken



kan worden naar de principes van duaal leren (bv. verplichte mentoropleiding, werken met erkende leerwerkplekken), en hoe deze doorgetrokken kunnen worden naar de HBO5-opleiding. Eenzelfde samenwerkingsakkoord moet dienst doen als basis voor de eerste intrede van duaal leren/kwalitatieve stages in het volwassenenonderwijs.

Acties

 Actie 1: Deelname aan klankbordgroep Actie 2: Samenwerkingsakkoord met hogescholen en volwassenenonderwijs	
Omschrijving	De sector zal met alle drie de hogescholen en met de CVO-partners een gesprek aangaan en toelichten hoe haar visie op duaal leren is, en welke ondersteuning ze vanuit haar expertise met duaal leren kan bieden. Deze gesprekken monden idealiter uit in een samenwerkingsakkoord als vertrekbasis voor de verdere intrede van duaal leren en (dual geïnspireerde) stages in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs.
Timing	2021: afsluiten van samenwerkingsakkoorden 2022: inkanteling principes duaal leren in praktijkervaring HO en VO
Betrokken partners	Artesis Plantijn hogeschool VIVES Erasmus hogeschool Brussel CVO's die een BKOT, OKOT of éénjarige opleiding kok/kelner naar de sector aanbieden
Inspanningsverbintenissen	De sector zal met de hogescholen en de CVO-partners een gesprek aangaan en toelichten hoe haar visie op duaal leren is en welke ondersteuning ze bieden. Idealiter monden deze gesprekken uit in een samenwerkingsakkoord.

Rode draden

 Intersectorale samenwerking	<p>De sector gaat verder met de volgende bestaande samenwerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afstemming met alle sectoren via deelname aan de maandelijkse klankbordgroep voor sectoren • Afstemming met Eduplus over erkenningen en specifiek over omgaan met BUSO-leerlingen. Eduplus behandelt erkenningsaanvragen voor leerlingen met een duaal traject horeca binnen de groensector, en vice versa. Om te verzekeren dat leerwerkplekken voldoen aan de kwaliteitseisen van de sector die de leerling ontvangt, is een nauwe afstemming tijdens de erkenningsprocedure noodzakelijk. Daarnaast kan de sector leren van de groensector inzake duaal leren voor BUSO-leerlingen, aangezien de groensector hier al langer en meer ervaring mee heeft.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Afstemming omtrent erkenningen met VIVO en Diverscity rond grootkeuken. Leerlingen met een OAO-overeenkomst grootkeuken vinden vaak een leerwerkplek binnen bv. ziekenhuizen en woonzorgcentra. Om te garanderen dat deze leerlingen terecht komen op een leerwerkplek die voldoet aan de kwaliteitseisen van de sector, is ook hier een nauwe afstemming met beide sectoren noodzakelijk. • Afstemming met Alimento over ondersteuning trajectbegeleiders. Doordat de trajectbegeleiders met op te volgen contracten binnen de voedingsindustrie en horeca vaak verbonden zijn aan dezelfde school en dezelfde studierichtingen, kunnen uitdagingen zoals het hoog aantal stopzettingen in leren en werken samen aangepakt worden.
 <p>Acties als gevolg van de impact van corona (relance toets)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale mentoropleiding indien tweede lockdown. Door de eerste lockdown die uiteindelijk gevolgd werd door een tweede lockdown, hebben veel leermeesters de verplichte leermeesteropleiding nog niet kunnen voltooien. Om deze achterstand op te vangen zal een reeks van digitale sessies georganiseerd worden via dewelke de mentoren alsnog (tijdig) hun certificaat kunnen behalen. • Digitale opleidingen rond veiligheidsmaatregelen Corona. Zo kunnen duale leerlingen zich optimaal voorbereiden op de veiligheidsmaatregelen vooraleer ze in de sector gaan werken. • Door de tijdelijke werkloosheid en het (tijdelijk) wegvallen van de werkplekcomponent zijn heel wat scholen zoekende om deze leerlingen bijkomend te ondersteunen. Daarom zal de sector een uitgebreid pakket aan didactisch materiaal (bv. handboeken, brochures, Facebook Live praktijktoelichtingen, webinars) ter beschikking stellen waarmee dit tekort tijdelijk kan opgevangen worden. • De sector werkt daarnaast een webpagina uit waarop scholen en ondernemingen terecht kunnen voor bijkomende informatie, tips en trics in tijden van corona. • Om scholen en ondernemingen warm te houden voor duaal leren voorziet de sector ten slotte ook bijkomende bezoeken en gerichte bevragingen, met als doel de noden te inventariseren en waar mogelijk hierop in te spelen.
 <p>Acties die bijdragen tot het optimaliseren/ vernieuwen van de werking</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning bij het vinden van leerwerkplekken • Hernieuwen van erkenningen van 2016-2017 (403 bedrijven) • Tussentijdse evaluatie na één maand • Sectoraal vormingsaanbod • Behoeftetepeilingen en bevragingen bij scholen en ondernemingen, om bij te blijven over wat er leeft en wat er nodig is op vlak van duaal leren

Resultaatsverbintenissen

Resultaatsverbintenis	2021	2022
Aantal plaatsbezoeken (per jaar) in het kader van erkenning en opvolging van leerwerkplekken	700	700
Aantal telefonische contacten (per jaar) in het kader van erkenning en opvolging van leerwerkplekken	500	500
Aantal op te volgen mentoren	540	

Ook 'virtuele' bezoeken kunnen in rekening gebracht worden. Dit zijn online vergaderingen van **een 2-tal uur**. Deze virtuele bezoeken tellen voor 1/4^{de} werkdag (twee virtuele bezoeken staan dus gelijk aan 1 plaatsbezoek). Tijdens periodes waarin het omwille van wettelijke restricties op het vlak van de pandemie covid-19 crisis niet mogelijk is om fysiek langs te gaan op de werkplek, staat een virtueel bezoek gelijk aan een plaatsbezoek (telt dus 1/2^{de} werkdag).

Budgetcategorieën

Budgetcategorie 1

Categorie 4: minstens 400 werkdagen per jaar > minstens 800 werkdagen in 2 jaar

Budgetcategorie 2

Inschaling categorie:

Categorie 4 : > 540 mentoren

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 resultaatsverbintenissen zijn behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren uitbetaald.

Beëindiging

Het addendum wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het addendum kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 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 addendum 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 addendum 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 addendum eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

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 het departement Werk en Sociale Economie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van deze overeenkomst.

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 Horeca,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Ludo GEURDEN,
Voorzitter Horeca Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Alain DETEMMERMAN,
Covoorzitter ABVV

De heer Frans DIRIX,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten