

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Chemie, Kunststoffen en Life Sciences (PC 116 en 207)

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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Frank Beckx, Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen;
- De heer Koen Laenens, Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Marian Willekens, Secretaris ACVBIE;
- De heer Andrea Della Vecchia, Federaal secretaris AC ABVV;
- De heer Koen De Kinder, Federaal Secretaris ACVBIE;
- De heer Stéphane Piron, Federaal Secretaris FGTB-ABVV;
- De heer Erik Decoo, Nationaal verantwoordelijke ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **490.000,00 EUR** ter financiering van **5 VTE** sectorconsulenten uit te betalen aan de hieronder opgelijste begunstigden.

De indeling van de 5 sectorconsulenten is als volgt:

- 1 VTE (voltijds equivalent) bij:

SIRA-opleidingen vzw – Van der Meydenstraat 20 te 2140 Borgerhout (ondernemingsnummer: 0446.642.042 - bankrekeningnummer: BE25 5513 8869 0082);

- 2 VTE (twee voltijds equivalenten) bij:

PlastIQ vzw, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0899.903.246 - bankrekeningnummer: BE60 7350 2125 1270)

- 2 VTE (twee voltijds equivalenten) bij:

Co-valent vzw - August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0666.836.891 – bankrekeningnummer BE60 0018 0168 5070).

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 scheikundige nijverheid 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 5 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 5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

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

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

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

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

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

Chemie, kunststoffen en life sciences is in Vlaanderen één van de grootste en belangrijkste sectoren. De sector stelt meer dan **120.000 werknemers** te werk in **zeer diverse subsectoren**. Het grootst aantal medewerkers in Vlaanderen werkt in de kunststoffensector (24,7%) gevolgd door de groothandel (15,8%), de basischemie (15%) en de farma (14,7%). Regionaal is de tewerkstelling in de sector sterk geconcentreerd in Antwerpen (48%) en Oost-Vlaanderen (20%). Slechts een tiental bedrijven hebben meer dan 1000 werknemers. 88% van de bedrijven (meer dan 2500) in de sector zijn kmo's met minder dan 50 werknemers. Mannen vertegenwoordigen 68% van de medewerkers in de sector. De verhouding werknemers met een arbeidersstatuut neemt jaar na jaar af in de sector. In 2019 waren 33% van alle werknemers arbeiders.

De verschillen tussen de subsectoren zijn te vinden in onder andere de grootte van de bedrijven. In de kunststofsector vindt men meer kmo's ten opzichte van de sector van de basischemie waardoor een andere ondersteuning en benadering nodig is. Een ander onderscheid tussen de subsectoren vindt men in de tewerkgestelde profielen. Waar in de basischemie en farma en mix van technische profielen van 7de jaar of bachelor-niveau samen met zeer specifieke master-diploma's worden gezocht, is men in de kunststofsector vooral op zoek naar de technische profielen van niveau secundair of 7de jaar.

De sector speelt een cruciale rol in de uitdagingen die vandaag op ons afkomen. Vraagstukken rond energie en natuurlijke grondstoffen, voedselvoorziening van de groeiende wereldbevolking, gezondheid en epidemie-beheer, toenemende urbanisatie en klimaatveranderingen worden met verschillende **innovatieve** oplossingen, door onze medewerkers bedacht en geproduceerd. Dit gaat van vaccins tegen Covid-19 en ondersteunend materiaal (verpakking van medisch materiaal, kunststoffen spatschermen, etc..) tot vernieuwde afbreekbare kunststoffen en technologieën om CO2 te hergebruiken. De sector sloot een innovatie-CAO om onder andere de impact van innovatie op werkgelegenheid te onderzoeken. De recente oprichting van een nieuw competentiecentrum Vitalent toont aan dat de sector wil investeren in de innovatieve groeipool die de farma-sector in Vlaanderen is en de uitdagingen op het vlak van competenties dat dit met zich meebrengt.

De trends die een grote impact hebben op onze sector zijn de **vergrijzende werknemerspopulatie**, waardoor een verhoogde en diversere instroom nodig zal zijn, en **nieuwe technologieën**, wat van medewerkers een aangepast competentieprofiel en grotere leervaardigheden zal vragen. Digitalisering en automatisatie knippen vaak de fysieke link tussen de medewerker en het proces door. Tegelijk zijn processen meer en meer met elkaar verweven. Daardoor stijgen de verwachtingen op vlak van abstractie- en analytisch vermogen. Deze uitdagingen gelden voor alle subsectoren van de sector.

Vanuit de cijfers (groepssectorfoto) zien we dat de sector een lage arbeidsmobiliteit kent. Medewerkers die in de sector tewerkgesteld zijn blijven graag in de sector. De werkbaarheidsmonitor van 2019 toont aan dat de werkbaarheidsgraad in onze sector licht vooruitging ten opzichte van 2016. Met een percentage werkbaar werk van 52.9 % scoort de sector boven het Vlaamse gemiddelde. Werkstress, met bijzondere aandacht voor fysiek belastend werk, en motivatie blijven de meest problematische indicator in tegenstelling tot leermogelijkheden en werk-privé-balans waar de sector vrij goed scoort. Opleidingsparticipatie van werknemers ligt hoog. De uitstroom van oudere werknemers kan echter niet voldoende opgevangen worden door het aanbod aan technische profielen vanuit het onderwijs of arbeidsmarkt. Tegelijk tonen de cijfers aan dat de sector vooral geschoolde profielen zoekt en weinig gebruik maakt van formules als IBO en VOP. Het aandeel allochtonen tewerkgesteld in de sector ligt laag. In het knelpuntberoepen rapport van VDAB komen terecht de beroepen van operator in chemie en farma, samen met de machineregelbaar kunststofverwerking naar voren.

De sector kan sinds jaren rekenen op een aantal gespecialiseerde paritair-aangestuurde partners zoals de competentiecentra: ACTA, Vitalent, Cefochim, PlastIQ, SIRA en Talentenfabriek. Deze organisaties hebben op hun beurt verschillende projecten en activiteiten gericht naar jongeren, leerkrachten, werkzoekenden en werknemers in samenwerking met VDAB, Onderwijskoepels, RTC's, andere sectoren etc... en worden mede door de sector gefinancierd.

Daarnaast werken ook de werkgeversfederatie en de vakbondsorganisaties rond de decretale thema's in hun eigen projecten.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

De sector van chemie, kunststoffen en life sciences is een **innovatieve en toekomstgerichte** sector. Omwille van de snel wijzigende technologieën wordt **sterk geïnvesteerd in opleiding** van de medewerkers. Er bestaat een uitgebreid opleidingsaanbod bij Co-valent en de competentiecentra. Een goed uitgebouwd subsidiesysteem ondersteunt bedrijven bij de opleidingen die ze zelf organiseren. Ook onze sectororganisaties, zoals onder andere de **gespecialiseerde competentiecentra** ACTA en Vitalent, zijn een sterke troef in de ondersteuning van competentieontwikkeling. Deze centra zetten de komende jaren maximaal in op het gebruik van innovatieve leervormen bij het opleiden van werknemers en werkzoekenden: bv. VR-project bij ACTA. Ook wordt er bijzondere aandacht besteed aan het bijscholen van de technische trainers richting coachend trainen, stem-didactiek en nieuwe digitale tools.

De sector biedt jobs met toekomstperspectief en werkzekerheid. De **werkbaarheidsgraad** ligt hoog en er is een laag verloop. Toch vindt de sector werkbaarheid een prioritair thema en werd besloten het Demografiefonds op te richten om projecten te financieren die de demografische uitdagingen in de sector aanpakken en het werk werkbaarder te maken. Daarnaast is het de bedoeling om met dit paritair project het sociaal overleg in de bedrijven rond deze thema's bespreekbaar te maken, te stimuleren en vervolgens aan te pakken.

- **Zwaktes**

Door de vergrijzing van de werknemerspopulatie is er een grote **nood aan technische profielen**. Samen met andere sectoren stellen we vast dat te weinig jongeren kiezen voor een STEM-beroep om de vraag van de bedrijven in te vullen. Naast een tekort aan algemene STEM-profielen kampt de sector onterecht met een minder goede **reputatie** bij jongeren in het kader van bv. milieu- en klimaat-thema's. Daarnaast kan het belang van een **diverse werknemerspopulatie** niet overschat worden. Meer aandacht moet gaan naar het promoten van onze beroepen naar meisjes en jongeren met migratieachtergrond.

Een sterk innoverende sector betekent voortdurend nieuwe technologieën op de werkvloer en bijgevolg is voldoende aandacht voor de impact van **toenemende kennisvereisten** op de werknemers nodig. Duurzame competentieontwikkeling van medewerkers en het creëren van een leercultuur binnen de bedrijven is een belangrijk aandachtspunt.

Ondanks een goede score op de werkbaarheidsmonitor zijn blijvende inspanningen in het kader van werkbaar werk een must. Bijzondere aandacht voor fysiek belastend werk is nodig gezien de vergrijzing van de werknemerspopulatie.



3. Sectorale uitdagingen



- **Korte termijn**

- Te kleine instroom van technische profielen: ondanks de vele inspanningen om chemieberoepen en STEM-beroepen in het algemeen aantrekkelijk te maken bij jongeren, en leerkrachten te ondersteunen hierin, blijft de instroom van sterke technische profielen in de sector te klein om de vervangingsvraag van uitstromende oudere werknemers te kunnen opvangen. De inspanningen om werkzoekenden en leerlingen toe te leiden naar de sector moeten behouden blijven.
- Nieuwe technologieën en de daarbij horende toenemende kennisvereisten: Vanuit de bevindingen van het competentieonderzoek (www.competentiesvandetoekomst.co-valent.be) moet nog meer ingezet worden op de drie aandachtspunten die uit de studie naar voren kwamen: digitalisering, nieuwe organisatievormen en loopbaancompetenties.

- **Lange termijn**

- Opbouwen van een cultuur van levenslang leren in alle bedrijven en bij alle medewerkers:
In een sterk technologische omgeving zoals in de meeste bedrijven in onze sector is een sterke leercultuur in de bedrijven en bij de medewerkers onontbeerlijk. De sector ondersteunt het levenslang leren door het opleidingsaanbod en de subsidies en eveneens via sterk uitgebouwde competentiecentra. Ook werkplekleren wordt op verschillende manieren door de sector gestimuleerd (dual leren, mentoropleidingen, specifieke werkzoekende projecten, dual lesgeven). Het creëren van een gedegen leercultuur binnen bedrijven kan nog extra ondersteund worden.
- Werk werkbaar maken voor alle medewerkers over de hele loopbaan: De sector zet onder andere via het Demografiefonds sterk in op Werkbaar werk. Een concrete uitdaging binnen dit thema ligt in de problematiek van het fysiek belastend werk en ploegen- en nachtarbeid.
- Blijvende aandacht voor kansengroepen: Zowel bij instroom als doorstroom in onze bedrijven is extra aandacht voor kansengroepen een blijvende uitdaging.

 Intersectorale toets	Verschillende uitdagingen van de sector leunen aan bij deze van gelijkaardige (industriële) sectoren zoals de instroom van technische profielen. Voor de instroom van STEM-profielen blijft de sector projecten in samenwerking met andere sectoren opzetten. Dit is ook het geval voor specifieke opleidingen aan werknemers. Voor bepaalde nieuwe thema's is het moeilijk om als sector alleen een rendabel traject op te zetten en is samenwerking aangewezen. Expertise opbouwen rond diversiteit is eveneens een uitdaging die samen met andere sectoren kan aangepakt worden. De sector draagt actief bij aan de werking van de intersectorale adviseurs. Op dit moment wordt reeds samengewerkt met andere sectoren voor specifieke opleidingen en enkele projecten voor werkzoekenden.
 Relancetoets	De impact op de chemische sector, die als essentiële sector grotendeels heeft kunnen blijven werken, is relatief beperkt gebleven. In een aantal organisaties is echter wel een grotere terughoudendheid te merken naar het bieden van kansen aan

	<p>jongeren of werkzoekenden in de vorm van bijvoorbeeld stageplaatsen. De farmasector wordt meer dan ooit geconfronteerd met de uitdaging om voldoende geschoolde profielen te kunnen aantrekken zowel om de toegenomen productie aan te kunnen als de nieuwe vragen voor onderzoek&ontwikkeling. Een andere uitdaging bestaat erin onder andere het geïnstalleerde telewerk te ondersteunen bij werkgevers en werknemers, het organiseren van de opleidingen van de sector volgens de geldende maatregelen en het herbekijken van de gebruikte leervormen voor de opleidingen.</p>
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Als sterk innovatieve sector hebben partnerschappen met innovatieclusters, universiteiten en arbeidsmarktpartners steeds hoog op de agenda gestaan. Het Demografiefonds werkt nauw samen met de Antwerp Management School. AMS ondersteunt de experts van het Demografiefonds met inhoudelijke uitwerking van thema's.</p>
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Enerzijds omwille van de vergrijzing in de sector en anderzijds wegens de steeds hogere kennisvereisten bij een kleiner aanbod op de arbeidsmarkt blijft competentiegericht- en loopbaangericht werken een belangrijk thema in de sector.</p>

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

<p>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</p>	<p>Prioriteit 1: Informeren en sensibiliseren rond STEM-richtingen in het algemeen en chemierichtingen en -beroepen in het bijzonder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Deelname en organisatie van allerlei doe- en informatie-evenementen om wetenschap en chemie meer concreet te maken bij jongeren en hun ouders • Actie: Intersectorale STEM-acties van PlastIQ en SIRA versterken en uitbouwen • Actie: STEM-actieplan ondersteunen • Actie: Activiteiten ter ondersteuning van de leerkracht via informatie en didactisch materiaal continueren.
<p>2. Levenslang leren en werkbaar werk</p>	<p>Prioriteit 2: Verhoging van de instroom via het aanbieden van sterke oriënteringstrajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Via Chemie-, Techniek- Farma en Kunststofbad werkzoekenden laten kennis maken met concrete beroepen van de sector • Actie: Inactieve arbeidsreserve bereiken en bedrijven hierrond informeren. <p>Prioriteit 1: Verhoging van instroom via projecten van werkpleklers en arbeidsmobiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: SIRA-opleiding • Actie: KIEM-project • Actie: Arbeidsmobiliteit en opleiding van tijdelijke werklozen bevorderen in het kader van de relance. <p>Prioriteit 2: Ondersteunen van competentieontwikkeling van werknemers met bijzondere aandacht voor de competenties van de toekomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Aanbod van opleidingen en subsidies continueren en versterken met opleidingen die telewerk ondersteunen • Actie: Aandacht voor competenties van de toekomst via het opzetten van een intersectoraal project 'anders organiseren' • Actie: Ondersteunen van een talentgericht HR-beleid in de bedrijven met bijzondere aandacht voor kmo's. <p>Prioriteit 3: Acties rond werkbaar werk in bedrijven stimuleren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Bedrijven en werknemers(afvaardiging) ondersteunen bij het opmaken van een actieplan rond werkbaar werk • Actie: Competentieontwikkeling ondersteunen rond thema' s van de werkbaarheidsindicatoren.
<p>3. Non-discriminatie en inclusie</p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

Eén van de grootste uitdagingen voor de sector is het tekort aan technische profielen om de noodzakelijke instroom te waarborgen. Deze bezorgdheid delen we met andere sectoren die voornamelijk STEM-profielen tewerkstellen. De sector stapte het voorbije jaar mee in het project van de STEM-adviseur die sectoroverschrijdend voor de industriële sectoren werd ingeschakeld en zal dus ook in de toekomst bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur.

We zetten als sector dus zeker mee onze schouders achter het toekomstige STEM-actieplan enerzijds maar engageren ons ook sterk in allerlei ondersteunende acties door de sector zelf geïnitieerd anderzijds.

Alles start met de goede samenwerking met onderwijs op vlak van het opstellen van beroepskwalificatieprofielen liefst in overleg met andere sectoren, zoals het operator-profiel in samenwerking met de voedingssector.

Verder wordt op verschillende niveaus van het onderwijs door de sector gewerkt aan een verhoogde instroom. De sector gelooft in dit kader in een diverse aanpak, van tools, over informatiecampagnes tot doe-beurzen, via diverse kanalen naar verschillende doelgroepen. Het is belangrijk zeker leerkrachten mee te krijgen in deze acties maar via acties voor het grote publiek worden ook de ouders, als cruciale partners in de studie-of beroepskeuze van de jongere, bereikt.

De sector wil ook blijvend werken aan initiatieven rond loopbaankeuze voor toekomstige werknemers. Daarbij is het belangrijk dat de beroepen uit de sector niet alleen op een attractieve manier worden voorgesteld maar ook een realistisch beeld geven van de werkomgeving en vereisten in het beroep. De relevantie van beroepen in de sector moet via social media aan jongeren duidelijk gemaakt worden.

Door de toenemende complexiteit in de bedrijfsprocessen nemen de kennisvereisten voor starters in de sector steeds toe. Dit wil zeggen dat organisaties sterk investeren in opleiding op de werkvloer in de eerste jaren van de aanwerving. Werkplekleren is een instrument om enerzijds arbeidsrijpe jongeren reeds tijdens hun opleiding vertrouwd te maken met de bedrijfsprocessen en industriële omgeving en anderzijds de bedrijven kennis te laten maken met gemotiveerde jongeren met een interesse in techniek. Onze competentiecentra ACTA en Vitalent spelen hierin een cruciale rol. Jongeren kunnen hier in een veilige simulatie-omgeving de technische aspecten van de job aanleren.

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 volwassenenonderwijs.



Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

Intersectorale STEM-acties van PlastIQ en SIRA: De sector wil samen met een aantal intersectorale (industrie) sectorfondsen en provinciale actoren op het snijvlak onderwijs/arbeidsmarkt STEM initiatieven opzetten door ouders en (toekomstige) leerlingen te wijzen op de unieke troeven van STEM studierichtingen en beroepen.

STEM-activiteiten van PlastIQ en SIRA: 4000 deelnemers/jaar



Betrokken partners

Binnen de sector nemen verschillende partners een actieve rol in bij de acties rond onderwijs en arbeidsmarkt. De sociale partners zetelen in bestuursraden van onder

andere Talentenfabriek en RTC en zijn nauw betrokken bij activiteiten als 'Haai!Tech' en 'Summer Challenge'. De sectorfederatie zetelt in het STEM-platform en organiseert op eigen initiatief acties rond STEM. De competentiecentra van de sector zijn nauw betrokken bij acties specifiek rond bepaalde deelsectoren. Bedrijven investeren tijd en middelen in activiteiten. De externe partners in dit decretale thema worden opgesomd bij de actie.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Informeren en sensibiliseren rond STEM-richtingen in het algemeen en chemierichtingen en -beroepen in het bijzonder	
<p>Actie: Deelname en organisatie van allerlei doe- en informatieactiviteiten om wetenschap en chemie meer concreet te maken bij jongeren en hun ouders</p>	<p>Omschrijving: De sector neemt deel aan en heeft een trekkende rol in verschillende doe- en informatieactiviteiten rond STEM op alle niveaus van het onderwijs. De activiteiten richten zich naar jongeren, leerkrachten en ouders. Daarnaast zijn er ook acties naar het grote publiek.</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Breaking Science: De sector wil via een eigen platform chemie- en STEM-beroepen promoten bij jongeren. Via dit platform wil men werken aan een betere bekendheid bij jongeren van de positieve impact van de sector op allerlei grotere maatschappelijke maar eveneens dagdagelijkse problemen. Men wil jongeren duidelijk maken hoe zij via een studie- en beroepskeuze kunnen bijdragen tot innovatieve oplossingen. Breaking Science is een portaalsite (www.breakingscience.be) met bijhorende Facebookpagina, Instagram-account en YouTube-kanaal waarop allerlei topics, video's, grapjes en weetjes over chemie, kunststoffen en life sciences te vinden zijn. Breaking science is het rechtstreeks contactkanaal met jongeren in het kader van STEM-communicatie. De facebookpagina heeft meer dan 3500 volgers tussen 12 en 25 jaar. Dit is voor de sector een uniek platform om rechtstreeks met jongeren in contact te komen. Events en activiteiten voor jongeren rond wetenschappen van binnen en buiten de sector worden op het platform gedeeld. Bij de keuze van de topics wordt extra gezocht naar onderwerpen die meisjes aanspreken. Beroepen en loopbanen worden op de sector op realistische wijze weergegeven. Het luik van beroepen en studiekeuze wordt in de loop van de nieuwe convenant-periode herbekeken. - Voorbeelden van doe- en infobeurzen: Techniek-academie, Beroepenhuis Gent, KEKULE-cyclus, Doe beurs Brabant, Vlaams Brabant, Wetenschapsexposcience. - Techno-Tielt: Op deze actieve opleidings- en jobbeurs in Tielt staan bedrijven uit de regio. Ieder bedrijf werkt een doe-opdracht uit zodat de leerlingen van het lager en het secundair

	<p>onderwijs uit de regio kennis maken met deze bedrijven en te weten komen wat deze bedrijven produceren. Naast nauwe betrokkenheid van de bedrijven, werkt ook het onderwijs (secundair en hoger onderwijs) mee aan dit project. De cluster Plastics@Tielt (www.Plasticsattielt.be) heeft een belangrijke rol in de uitwerking van dit project. De voornaamste partners zijn Academie voor de Toekomst, PlastIQ, TOFAM W-VI en Cobot.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Technopolis: de sector heeft een permanente opstelling bij Technopolis. - Plastic Moov: Dit is een mobiele, interactieve campagne rond kunststoffen, recyclage en verwerking. De campagne beperkt zich niet langer tot leerlingen basisonderwijs maar wil iedereen laten beleven hoe kunststoffen op een duurzame manier een plaats kunnen hebben in onze maatschappij. - We are chemistry: Eén maal per jaar organiseert de sector samen met de POM Antwerpen de job en stagebeurs “We are Chemistry”(www.wearechemistry.be). Voor de aanwezigen die nog niet de juiste startcompetenties bezitten, is de sector samen met Talentenfabriek aanwezig om hen een volledig overzicht te bieden van alle mogelijke opleidingen. - Summer challenge: Studenten uit het 1ste professionele bachelor elektromechanica en chemie worden in september 4 dagen intensief ondergedompeld in de mogelijkheden en uitdagingen van de functies van technicus en procesoperator binnen de chemische procesindustrie. - Olympiades: De sector blijft de chemie-olympiade van de Vlaamse Olympiades voor Natuurwetenschappen steunen om jongens en meisjes enthousiast te maken voor Chemie. - Talentenfabriek: De sector heeft voor de regio Antwerpen een partnerschap afgesloten met Stad Antwerpen, VDAB, en de metaalsector. Vanuit dit partnerschap, Talentenfabriek, wordt er jaarlijks een jaaractieplan opgesteld. De activiteiten van Talentenfabriek zijn voornamelijk gericht op instroom van jongeren en werkzoekenden in de sector. De sector volgt het jaaractieplan van Talentenfabriek op en ondersteunt de uitvoering ervan. <p>Timing: De verschillende activiteiten zijn verspreid over de beide jaren.</p> <p>Betrokken partners: RTC, onderwijskoepels, verschillende scholen, UCLL, PASS, VELEWE, Beroepenhuis, KEKULE, Wetenschapsexposcience, Sid-in, Talentenfabriek, CLB, andere sectorfondsen (Alimento, Cobot, Volta, Tofam, Constructiv, SFTL), Technopolis, onderwijskiezer, POM Antwerpen, POM West-Vlaanderen, Provincie OVL, Provincie Limburg, LIMTEC, Chemie-olympiades, specifieke steden&gemeenten en bedrijven.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector verbindt zich deze acties te continueren, verbeteren en versterken.</p>
--	--

<p>Actie: Intersectorale STEM-acties van PlastIQ en SIRA versterken en uitbouwen</p>	<p>Omschrijving: De sector wil samen met een aantal intersectorale (industrie) sectorfondsen en provinciale actoren op het snijvlak onderwijs/arbeidsmarkt STEM-initiatieven opzetten door ouders en (toekomstige) leerlingen te wijzen op de unieke troeven van STEM-studierichtingen en beroepen.</p> <p>Haai-Tech is een project van Talentenfabriek i.s.m. de sector waarbij jongeren uit de 1ste graad ASO en het 6de jaar lager onderwijs kennismaken met het uitdagende en boeiende karakter van techniek. Haai-Tech wil horizon-verruimend en oriënterend zijn en waakt erover dat zowel bij de communicatie als het inrichten van de workshops specifieke aandacht wordt geschonken aan meisjes. Binnen het concept Haai-Tech! zit een interactieve sessie voor ouders over studiekeuze voor wetenschappen en techniek. Deze sessie wordt ondersteund door medewerkers van het CLB met een aanvulling door mensen uit de sector. Haai-Tech! is erkend als STEM-academie. Voor de komende jaren wordt het concept herbekeken waarbij een digitale aanpak meer gericht naar ouders op dit moment de voorkeur geniet.</p> <p>Technoboost: De sectorfondsen TOFAM WV, VOLTA, COBOT, COVALENT en PlastIQ hebben een samenwerkingsverband Technoboost, met de provincie West-Vlaanderen en RTC WV met als doel projecten op te starten die de instroom in de studierichtingen gelinkt aan deze industriesectoren moet verhogen.</p> <p>Technieffestival: Het event heeft als doelstelling meer instroom in technisch en beroepsgericht onderwijs en meer samenwerking tussen de 3de graad van het onderwijs en arbeidsmarkt. Verschillende sectoren bundelen de krachten om techniek te promoten: Volta, Alimento, Cobot, Tofam, PlastIQ</p> <p>Ontdek Techniek Talent: Ontdek Techniektalent is een initiatief van het Flankerend Onderwijsbeleid provincie Limburg, dat tot doel heeft kinderen uit het gewone en buitengewone kleuter- en basisonderwijs op een speelse manier kennis te laten maken met Wetenschap en Techniek en hun talent hiervoor stimuleren. Verschillende andere sectoren zijn partner in het project.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Technoboost West-Vlaanderen Provincie West-Vlaanderen, RTC, POM WV, Alimento, Cobot, Covalent, PlastIQ, Volta, Tofam, VDAB Technieffestival Oost-Vlaanderen RTC, Tofam, Stad Gent, Provincie Oost-Vlaanderen, Alimento, Cobot, Volta, PlastIQ, Covalent, VDAB Haai-tech Antwerpen Talentenfabriek, CLB, Onderwijkskiezer, Steden & gemeenten (Geel, Herentals, Lier, Heist o/d Berg, Mechelen), Technopolis, ACTA en Anttec Ontdek Techniek Talent Limburg</p>

	<p>Provincie Limburg, Covalent, PlastiQ, LIMTEC, constructiv, Alimento, vormelek, SFTL</p> <p>Resultaatsverbintenis: 4000 deelnemers per jaar.</p>
<p>Actie: STEM-actieplan ondersteunen</p>	<p>Omschrijving: Samen met andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM-actieplan 2030.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: STEM-platform, intersectorale adviseur, andere STEM-sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector engageert zich om het STEM-actieplan te ondersteunen.</p>
<p>Actie: Activiteiten ter ondersteuning van de leerkracht via informatie en didactisch materiaal continueren</p>	<p>Omschrijving:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De sectorconsulenten nemen actief deel aan het jaarlijks congres van de Vereniging van Leerkrachten Wetenschappen. - De sector werkt samen met UCLL Diepenbeek, vakdidactisch centrum van de lerarenopleiding BASO chemie, die de website www.chemieleerkracht.be beheert. Waar mogelijk werken deze website en Breaking Science samen, wat de inhoudelijke kwaliteit van beide platformen ten goede komt. - De sector vindt het belangrijk leerkrachten de mogelijkheid te bieden continu bij te leren en op de hoogte te blijven over de nieuwe ontwikkelingen in de sector. Zowel via ACTA als PlastiQ worden praktijklessen georganiseerd. - Via de websites van de sectororganisaties worden didactisch materiaal en informatie aan leerkrachten verstrekt (www.plastiq.be; www.co-valent.be, www.breakingscience.be). - De sector blijft aanwezig tijdens de Sid-in beurs, zodat leerlingen en hun ouders informatie kunnen inwinnen over de sector. De sector werkt mee aan de nieuwe digitale aanpak van de beurs. - Onderwijskiezer: Een correct beeld van de beroepen in onze sector en de studierichtingen ernaartoe is cruciaal om jongeren te helpen de juiste keuzes te maken. De sector hecht veel belang aan het up to date houden van de informatie op de website www.onderwijskiezer.be en de brochures 'Wat na het Secundair'.
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: UCLL, VELEWE, ACTA, PlastiQ, scholen, Sid-In, Onderwijskiezer</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal deze inspanningen continueren.</p>



Prioriteit 2: Verhoging van de instroom via het aanbieden van sterke oriënteringstrajecten

Actie: Via Chemie-, Techniek-Farma en Kunststofbad werkzoekenden laten kennis maken met concrete beroepen van de sector.

Omschrijving:

Chemiebad is een screenings- en oriënteringstraject dat kandidaten doorlopen die een opleiding tot procesoperator bij VDAB willen volgen. Tijdens deze 14-daagse opleiding wordt er een inschatting gemaakt van hun kennis, leervermogen en attitudes. Cursisten krijgen een goed zicht op de job van procesoperator.

Techniekbad is ook een screenings- en oriënteringstraject dat kandidaten doorlopen die een opleiding willen volgen tot onderhoudstechniker, koeltechniker. Tijdens deze week opleiding wordt er een inschatting gemaakt van hun kennis, leervermogen en attitudes. Cursisten krijgen een goed zicht op de opleidingen en jobs richting onderhoud en koeltechnieken.

ViTalent werkt samen met Talentenfabriek in het kader van het **farmabad**. Het farmabad is een screening waaraan geïnteresseerde werkzoekenden met interesse voor een loopbaan in de wereld van de life sciences kunnen deelnemen. Verder zal ViTalent in 2021 de samenwerking met de VDAB intensifiëren met als doelstelling het organiseren van specifieke opleidingen voor werkzoekenden die de screening van het farmabad hebben doorlopen en die willen doorstromen naar de sector van de life sciences.

De drie bovenstaande baden worden georganiseerd binnen Talentenfabriek, het partnerschap waarin we samenwerken met VDAB, Stad Antwerpen, Provincie Antwerpen, Co-valent en metaalsector.

Kunststofbad is een kennismakingsweek voor mensen die interesse hebben om aan de slag te gaan in de kunststoffensector. Deelnemers ontdekken de verschillende technieken en machines, staan stil bij het feit dat kunststoffen ook duurzaam kunnen zijn en krijgen inzicht in de verschillende jobs. Op het einde van de week wordt gekeken of de vervolgopleiding binnen het KIEM-traject tot operator kunststoffen haalbaar is. Indien niet wordt i.s.m. VDAB verder gekeken naar gepaste tewerkstelling.

Timing:

Doorlopend

Betrokken partners:

VDAB, ACTA, Anttec, STW, FTMA – Vibam, Stad Antwerpen, Provincie Antwerpen, ViTalent

Inspanningsverbintenissen:

Kandidaten voor deze baden correct en volledig informeren over de opleidingsmogelijkheden en hen goed informeren over het werken in onze sector.

Geslaagden van chemiebad en techniekbad warm overdragen aan VDAB of een andere opleidingsverstrekker (vb. Steunpunt

	<p>Tewerkstelling). Niet-geslaagden begeleiden met zoeken naar een plan B en hen nadien warm overdragen aan VDAB.</p> <p>Geslaagden van farmabad voorstellen aan de farmaceutische bedrijven om bij hen aan de slag te gaan. Niet geslaagden warm overdragen aan VDAB.</p> <p>Geslaagden kunststofbad volgen de vervolgopleiding binnen het KIEM-traject tot operator kunststoffen. Niet geslaagden worden warm overgedragen aan VDAB.</p> <p>Bedrijven informeren over deze baden en hun toegevoegde waarde, zodat cursisten nadien maximale kans op tewerkstelling hebben.</p> <p>Het middenveld informeren over deze baden zodat zij kandidaten die in de sector aan de slag willen, maar nog niet over de juiste competenties beschikken, kunnen aanmelden voor één van deze baden.</p> <p>Met VDAB wordt bekeken hoe instroom vanuit andere sectoren (relance) ook voor deze baden kan gevonden worden. Dit mag niet ten koste gaan van de instapvoorwaarden geldende in de sector. Tevens moet er rekening gehouden worden met de opleidingscapaciteit van de sectorale competentiecentra.</p>
<p>Actie: Inactieve arbeidsreserve bereiken en bedrijven hierrond informeren.</p>	<p>Omschrijving: Level Up zet acties op die de inactieve arbeidsreserve wil bereiken, versterken en activeren om aan de slag te gaan binnen de industrie, specifiek binnen de sector kunststoffen. Hiernaast streeft Level Up een duurzaam effect na door werkgevers te informeren en te activeren om de mogelijkheden binnen deze doelgroep te zien, werkvloeren open te stellen/aan te passen en handvaten aan te rijken om, om te gaan met culturele en communicatieve verschillen. Dit project wordt met ESF-gelden gefinancierd.</p> <p>Timing: doorlopend</p> <p>Betrokken partners: PlastIQ, VDAB, Konvert, Troef vzw, VOKANS, 't werkt, Vlucht Vooruit</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Het project wordt verdergezet.</p>

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

De sector stelt zich als missie toekomstgericht competentiebeleid en duurzame inzetbaarheid van een diverse populatie aan werknemers en toekomstige werknemers te ondersteunen en te stimuleren via acties en projecten in nauwe samenwerking met verschillende partners zoals onderwijs, arbeidsmarktactoren en andere sectoren.

Onze sector, die erg gedreven wordt door technologische innovatie, heeft bij uitstek nood aan sterke leervaardigheden bij medewerkers en een cultuur van levenslang leren in de bedrijven. Medewerkers ondersteunen in hun ontwikkeling gedurende de ganse loopbaan is onderdeel van een talentgericht HR-beleid waar we als sector alle bedrijven willen in steunen ondermeer door een uitgebreid opleidingsaanbod en sterk uitgebouwde competentiecentra. De uitgevoerde competentieprognose voor de sector fungeert als basis voor het uitbouwen van nieuwe opleidingen rond digitalisering, nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en loopbaanvaardigheden.

Bijzondere aandacht gaat ook naar kmo's en groeiende starters, die toch een groot deel van onze sector uitmaken. Deze worden begeleid in de ontwikkeling van een talentgerichte aanpak van hun personeelsbeleid. Bij deze contacten zal het element 'leercultuur' in de nieuwe convenantperiode meegenomen worden.

Met de oprichting van het Demografiefonds startte de sector als eerste in Vlaanderen met het structureel steunen van maatregelen in het kader van werkbaar werk. Dankzij het fonds kunnen bedrijven op loopbaanbasis nieuwe leeftijdsbewuste maatregelen nemen ten gunste van de medewerkers, met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk. Bedrijven kunnen in vier gebieden maatregelen ten gunste van de medewerkers nemen: werk, gezondheid, competenties en loopbaanbeleid. Eerst moeten het bedrijf en de sociale partners een plan opstellen. Dat plan moet concrete maatregelen ten gunste van de medewerkers bevatten. Een groep experts werd aangesteld om de bedrijven inhoudelijk te steunen bij het opstellen van de plannen. De sectorconsulenten ondersteunen op verschillende vlakken de werking van het Demografiefonds (communicatie, processen, administratie,...)

Daarnaast blijft de sector investeren in opleidingen rond specifieke thema's uit de werkbaarheidsmonitor zoals telewerk en werkstress. In samenwerking met andere sectoren wordt het lopende opleidingstraject rond nieuwe vormen van arbeidsorganisatie verdergezet en verfijnd.



Resultaatsverbintenis:

De sector wil het aantal deelnemers aan opleidingen behouden:

In 2021: 3500 deelnemers

In 2022 : 3500 deelnemers



Betrokken partners

Binnen de sector nemen verschillende partners een actieve rol op rond levenslang leren en werkbaar werk.

De sociale partners besloten tot de oprichting van een Demografiefonds om maatregelen rond werkbaar werk in de sector te stimuleren. In het kader van dit fonds werd een expertengroep met een vertegenwoordiger van alle sociale partners samengesteld om de activiteiten van het Demografiefonds uit te rollen. Co-valent geeft administratieve en communicatieve ondersteuning aan het Demografiefonds. Co-valent organiseert daarnaast ook de opleidingen rond thema's van de werkbaarheidsindicatoren.

Opleidingen voor werknemers worden georganiseerd bij zowel Co-valent als PlastIQ. Dit gebeurt in samenwerking met verschillende externe partners (zie opsomming in de actie). Opleidingen van de competentiecentra ACTA en Vitalent worden opgenomen in

het aanbod van Co-valent. Bij de competentiecentra worden eerste stappen gezet om te evolueren naar een meer hybride leeromgeving nl. deels virtuele leeromgeving voor de theorie en deels fysieke locatie met machines voor de praktijk, dit met bijzondere aandacht voor effect op leerefficiëntie, toegankelijkheid, mobiliteit en uitstraling van de sector. De competentiecentra werken hiervoor nauw samen en worden bijgestaan door universiteiten.


Specifieke opleidingen en webinars worden in samenwerking met andere sectorfondsen georganiseerd. De verwerking van de subsidieaanvragen en de begeleiding van kmo's bij de adviescheque gebeurt door Co-valent. Co-valent zet in samenwerking met een aantal sectorfondsen acties rond competenties van de toekomst op.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Verhoging van instroom via projecten van werkplekleren en arbeidsmobiliteit	
Actie: SIRA-opleiding	Omschrijving: Project voor jongeren tussen 18-26 jaar die tijdens een traject van 10 maanden worden opgeleid tot procesoperator via alternerend werken en leren. Dit is enerzijds een opleiding via volwassenenonderwijs en anderzijds praktische stage bij een Antwerpse chemische onderneming. Ondertussen is het aantal jongeren gestegen (>50) en is er een derde klas opgestart, dit om de jongeren terug beter individueel te kunnen opvolgen. Er zal ook structureel gezorgd worden voor remediëring voor de jongeren die het moeilijker hebben met het theoretisch gedeelte. Dit zal door SIRA georganiseerd worden buiten school- en werktijd.
	Timing: telkens van september tot juni (2021-2022 en 2022-2023)
	Betrokken partners: werkgevers, vakbonden, volwassenenonderwijs, VDAB, Talentenfabriek, ACTA, RTC
	Inspanningsverbintenissen: Ervoor zorgen dat de slaagkansen van de SIRA-jongeren maximaal zijn, door een goede begeleiding van de jongeren en een brug te vormen tussen hun stagebedrijf en het volwassenenonderwijs waar ze les volgen. Daarnaast ook nazorg van niet-geselecteerde kandidaten, door hen volledig en correct te informeren over het opleidingslandschap richting procesoperator, zodat kandidaten maximaal doorstromen naar een passende opleiding en zo finaal in de sector aan de slag kunnen. SIRA heeft een permanent contact met de opleidings- en recruiteringsverantwoordelijke van de SIRA-bedrijven via regelmatige vergaderingen. Een groter netwerk onder de noemer SIRA-P komt eveneens op regelmatige basis samen.
Actie: KIEM-project	Omschrijving: Via KIEM, het opleidings- en tewerkstellingsproject van PlastIQ i.s.m. VDAB, worden werkzoekenden opgeleid tot operator kunststoffen en door middel van werkplekleren gekoppeld aan bedrijven met vacatures. Dit is een beroeps kwalificerend

	<p>opleidingstraject. Het programma wordt in de toekomst modulair aangeboden. Doelstelling is om deelnemers op verschillende niveaus op te leiden en deelcertificaten te laten behalen. Op deze manier kan PlastIQ meer inspelen op de specifieke én diverse functievereisten binnen de sector en krijgen meer mensen de kans om in te stappen in een traject. Er is extra aandacht voor kansengroepen en diversiteit binnen de opleiding. PlastIQ blijft inzetten op een kwaliteitsvolle opvolging door het aanbieden van mentoropleidingen en een digitale evaluatietool. KIEM wordt georganiseerd in West-, Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Limburg.</p>
	<p>Timing: 2021-2022</p> <p>Betrokken partners: VDAB, FOD WASO</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Deelnemers van de trajecten zo goed mogelijk begeleiden bij het vinden van een geschikte stageplaats of job, dit tot drie maanden na beëindigen van het traject. Niet geslaagden warm overdragen naar VDAB. Bedrijven op de hoogte brengen van lopende opleidingen om maximale tewerkstelling binnen de sector te bekomen. Communicatie met de bedrijven gebeurt enerzijds via netwerken (Netwerk Kempen, Techno-Tielt, etc..) en anderzijds via proactieve bedrijfsbezoeken. Op die manier probeert men te vermijden dat stageplaatsen omwille van de corona-crisis zouden wegvallen.</p>
<p>Actie: Arbeidsmobiliteit en opleiding van tijdelijke werklozen bevorderen in het kader van de relance.</p>	<p>Omschrijving: De sector wil meewerken aan projecten rond arbeidsmobiliteit en opleiding om de relance na de corona-crisis te ondersteunen.</p> <p>Timing: 2021-2022</p> <p>Betrokken partners: PlastIQ, VDAB, Grafoc</p> <p>Inspanningsverbintenissen: In overleg met VDAB wordt het opleidingsaanbod voor werknemers in de opleidingscentra van PlastIQ opengesteld voor tijdelijke werklozen. Dit kadert binnen de campagne: 'Blijf in beweging'-campagne/Actieplan tijdelijke werklozen van VDAB. Binnen het KIEM-project van PlastIQ (samenwerkingsovereenkomst VDAB) worden werkzoekenden breed geïnformeerd over de opleidingsmogelijkheden en vacatures in de kunststofsector. Het communicatiebudget (o.a. social media) dat gespendeerd wordt naar aanleiding van de opleidingstrajecten spitst zich specifiek toe naar werkzoekenden die door de coronapandemie hun job verloren. PlastIQ gaat eveneens een samenwerking aan met het sectorfonds GRAFOC en hun begeleidende outplacementkantoren. GRAFOC streeft ernaar om ontslagen werknemers in de grafische sector te houden. Indien de ontslagen werknemers opteren om aan de slag te gaan buiten</p>

	deze sector worden deze in contact gebracht met de vacatures en tewerkstellingstrajecten van PlastIQ vzw.
--	---

 Prioriteit 2: Ondersteunen van competentieontwikkeling van werknemers met bijzondere aandacht voor de competenties van de toekomst	
Actie: Aanbod van opleidingen en subsidies continueren en versterken met opleidingen die telewerken ondersteunen	Omschrijving: De sector biedt een uitgebreid gamma aan kortdurende opleidingen aan voor alle werknemers van de sector. Daarnaast wordt competentieontwikkeling gestimuleerd door bedrijven de mogelijkheid te geven subsidies voor alle competentieverhogende opleidingen die werknemers volgden aan te vragen. Subsidies worden gegeven voor zowel externe als intern georganiseerde opleidingen. De opleidingen in de subsidiedossiers ,net zoals deze in het open opleidingsaanbod, richten zich op technische, digitale en sociale vaardigheden. Een verhoogd subsidiebedrag voor kmo's werkt drempelverlagend voor deze bedrijven om ook in opleiding te investeren en de subsidies hiervoor aan te vragen.
	Timing: <ul style="list-style-type: none"> - Semesteriaal opleidingsaanbod telkens aangepast aan de noden van de sector en competenties van de toekomst. - Jaarlijkse subsidieaanvraag.
	Betrokken partners: VDAB, Andere sectorfondsen (bv. via Vinto of met Inom), verschillende opleidingsverstrekkers
	Inspanningsverbintenissen: De sector verbindt zich er toe om via het open opleidingsaanbod competentieontwikkeling van werknemers gedurende de ganse loopbaan te blijven stimuleren. Bijzondere aandacht gaat naar kmo's door onder andere de opleidingen zo veel mogelijk regionaal aan te bieden. Het aanbod aan digitale leervormen neemt toe zodat werknemers op een nog flexibelere manier toegang krijgen tot de opleidingen. Binnen het opleidingsaanbod worden meer opleidingen opgenomen die telewerk en de daarmee verbonden uitdagingen ondersteunen. Voor het organiseren van de opleidingen wordt maximaal gezocht naar intersectorale samenwerking (bestaande samenwerkingen worden uitgebreid, sectoren worden gecontacteerd rechtstreeks of binnen de overlegorganen...). Door een toenemende vraag naar de opleiding 'Nederlands op de werkvloer' zal deze opleiding extra georganiseerd worden. Ook de financiële tegemoetkoming voor bedrijven die opleidingen organiseren voor hun werknemers wordt verdergezet in 2021-2022. De aanvraag gebeurt volledig online en kmo's worden persoonlijk ondersteund bij het indienen van de aanvraag. Naar kmo's wordt ook een extra inspanning geleverd in de vorm van een verhoogd subsidiebedrag.

	<p>Bedrijven, in het bijzonder kmo's worden benaderd via mailings, folders en individueel telefonisch contact. Er worden digitale infosessies georganiseerd om de mogelijkheden tot subsidieaanvraag uit te leggen. In het kader van de adviescheque worden ook bedrijfsbezoeken afgelegd waarin het totaal aanbod van Co-valent wordt aangebracht.</p>
<p>Actie: Aandacht voor competenties van de toekomst via een intersectoral project 'anders organiseren'</p>	<p>Omschrijving: De sector voerde een onderzoek naar de competenties in de toekomst en neemt de bevindingen van dit onderzoek mee in acties en aanbod naar de werknemers van de sector. Bevindingen en aanbod zijn ter beschikking via de website www.competentiesvandetoekomst.co-valent.be. Eén van de bevindingen van het onderzoek is het toenemend belang van anders organiseren en nieuwe competenties die daarmee gepaard gaan. Industrie 4.0 noodzaakt tot anders organiseren. Organisaties veranderen door technologie: meer autonomie voor medewerkers, een nieuwe relatie tussen operatoren en hun leidinggevenden, ... Samen met enkele andere industriële sectoren willen we aangepaste vormen van organiseren verder verkennen, kennis delen en bedrijven hierrond sensibiliseren. Voor dit project werden geen ESF-gelden aangevraagd.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Alimento, Woodwize, Cobot, Workitects,</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De deelnemende sectoren en partners zullen elkaar informeren en van elkaar leren. Bedrijven van de sector worden gesensibiliseerd (bv. Via nieuwsbrief, infosessies, webinars,...). Er wordt onderzocht of extra middelen aangetrokken kunnen worden om bedrijven ook daadwerkelijk te begeleiden.</p>
<p>Actie: Ondersteunen van een talentgericht HR-beleid in de bedrijven met bijzondere aandacht voor kmo's</p>	<p>Omschrijving: Een talentgericht HR-beleid opbouwen is cruciaal om de uitdagingen binnen de bedrijven aan te gaan. De sector ondersteunt kmo's bij het implementeren van HR-projecten die kaderen binnen deze visie. Met de adviescheque biedt de sector steun aan kmo's die hun personeelsbeleid willen optimaliseren met behulp van een consultant. Het HR-project van de kmo wordt samen met de ondernemer, de sectorconsulent en de consultant grondig besproken en achteraf geëvalueerd. De rol van de sectorconsulent is ter plaatse met de kmo (bedrijfsleider of HR-verantwoordelijke) de behoefte te analyseren en om te zetten in een concrete vraag naar de consultant. Nadien zal de sectorconsulent het verloop en vooral de output van het project evalueren. De kmo krijgt een tussenkomst in de factuurkosten van de consultant. Bij het informeren van kmo's rond deze adviescheque zal specifieke aandacht gaan naar thema's als</p>

	leercultuur. Er zal onderzocht worden hoe de koppeling met concrete problematieken in de kmo's kan gemaakt worden.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: HR-consultants
	Inspanningsverbintenissen: De kmo's worden benaderd via mailings, folders, individuele telefonische contacten, via de consultants of de sociale secretariaten.

 Prioriteit 3: Acties rond werkbaar werk in bedrijven stimuleren	
Actie: Bedrijven via paritaire overlegorganen ondersteunen bij het opmaken van een actieplan rond werkbaar werk	Omschrijving: Demografiefonds: Om in het kader van de demografische uitdagingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan de werkbaarheid in de sector te behouden en te verbeteren zullen op loopbaanbasis, nieuwe onderneming specifieke en leeftijdsbewuste maatregelen gestimuleerd worden met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk, rekening houdend met een efficiënte arbeidsorganisatie. Via gerichte communicatie en campagne is het de doelstelling om het aantal demografieplannen in KMO's en andere bedrijven verder te verhogen. Bedrijven kunnen gebruik maken van de werkbaarheidscheques. Dubbele financiering via het demografiefonds is niet mogelijk wanneer men gebruikt maakt van deze cheques. Bedrijven kunnen in vier gebieden maatregelen ten gunste van de medewerkers nemen: werk, gezondheid, competenties en loopbaanbeleid. Maatregelen in het kader van telewerk komen ook in aanmerking.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Demografiefonds: De leden van het beheerscomité. De experten groep: geeft inhoudelijke ondersteuning. Elke organisatie beschikt over een expert. Antwerp managementschool: Fungeert als academische partner.
	Inspanningsverbintenissen: Tot op vandaag werden er demografieplannen afgesloten in 230 bedrijven. In deze 230 bedrijven zijn een goede 60.000 werknemers tewerkgesteld op 120.000 in de sector. De sector zal via communicatiecampagnes bedrijven, vooral kmo's, blijven stimuleren om een demografieplan op te maken. Voor 2021-2024

	hebben de sociale partners deze prioriteiten bepaald voor het Demografiefonds: kmo's meer laten deelnemen in het proces; de volgende thema's onder de aandacht brengen: o.a. nacht- en ploegenwerk, welzijn, digitalisering en werkorganisatie.
Actie: Competentieontwikkeling ondersteunen rond thema's van de werkbaarheidsindicatoren	Omschrijving: Via het open opleidingsaanbod biedt de sector opleidingen aan rond werkbaar werk.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Externe opleidingsverstrekkers
	Inspanningsverbintenissen: Het aanbod wordt semesterieel herbekeken om opleidingen rond bv. telewerken, stress op het werk en innovatieve arbeidsorganisatie op te nemen. Verschillende extra opleidingen worden opgenomen in het opleidingsaanbod om de uitdagingen die gepaard gaan met het toegenomen telewerken te ondersteunen: bijvoorbeeld: Samenwerken op afstand-Goed thuiswerken- Online vergaderen-Team leiden op afstand....

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

De sector Chemie, Kunststoffen en Life Sciences, waar vele bedrijven een internationale oriëntering hebben, staat voor alle talenten open. Omwille van de uitdagingen op het vlak van instroom wil de sector aandacht hebben voor kansengroepen in acties naar onderwijs en werkzoekenden door de aanwezigheid van kansengroepen in deze acties te stimuleren en op te volgen.

Het diversiteits-denken is niet alleen een belangrijke motor bij instroom maar moet ook voorop staan bij doorstroom en uitstroom-processen in de bedrijven. Met een sterk vergrijzende populatie is het denken vanuit talenten en mogelijkheden een must.

De sector engageert zich om in samenwerking met andere sectoren mee te werken aan het uitbouwen van expertise rond het thema en werkgevers en hun medewerkers hierrond te sensibiliseren.

De sector zal de nulmeting voorgesteld door de overheid uitvoeren en nadien een actieplan uitrollen.



Resultaatsverbintenis:




2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>In volgende acties wordt samengewerkt met andere sectoren:</p> <ul style="list-style-type: none">- Talentenfabriek- Opleidingen voor werknemers (o.a. Vinto)- Webinars (o.a. Inom)- Competenties van de toekomst: bv intersectoraal project rond Industrie 4.0- Techno-Boost- RTC West-Vlaanderen: Binnen de raad van bestuur en de projecten van RTC West-Vlaanderen wordt er actief intersectoraal samengewerkt rond gemeenschappelijke opleidingsprogramma's voor studenten en leerkrachten en in STEM initiatieven (Technoboost) gerelateerd aan industrie- STEM-projecten- Plastic Moov- Beroepskwalificatiedossiers : indien er een dossier op tafel komt waar grote raakvlakken zijn met andere sectoren worden deze gecontacteerd- KIEM- PlastiQ-project met Grafoc.
 Relancetoets	<p>De sector houdt de vinger aan de pols door regelmatig contact met de bedrijven. Er zijn verschillende mailings, folders en nieuwsbrieven. Er is telefonisch en via mail contact met individuele bedrijven. In het kader van de adviescheque gebeuren bedrijfsbezoeken. Alle bestaande activiteiten , zoals opleidingen en trajecten voor werkzoekenden die toch fysiek hebben plaatsgevonden, werden grondig aangepast aan de vereisten. Inhoudelijk: Aan de grote vraag naar opleidingen rond telewerk werd voldaan door hierrond sessies te ontwikkelen. Qua vorm: Een groot aantal opleidingen werden omgevormd naar digitale opleidingen onder allerlei vormen. Deze vernieuwing wordt verder verfijnd en uitgewerkt voor 2021-2022. De sector engageert zich om samen met VDAB te bekijken welke rol de sectorconsulenten op zich kunnen nemen om arbeidsmobiliteit binnen de sector en sectoroverschrijdend te bevorderen.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Bij een aantal acties worden partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren aangegaan:</p> <ul style="list-style-type: none">- We are chemistry: POM antwerpen- Techno-Boost: POM West-Vlaanderen- Summer challenge&Avogadro: Hogescholen- Demografiefonds: Antwerp Management School.



**Competentie- en
loopbaangericht
werken**

Het belang van levenslang en competentiegericht leren en werken wordt in de sector onderstreept door volgende acties:

- Uitgebreid opleidingsaanbod en subsidies
- Specifieke aandacht voor 'Nederlands op de werkvloer'
- Aandacht voor competenties van de toekomst volgens het gevoerde competentieonderzoek
- Het thema van 'leercultuur' aanbrengen bij de adviescheque voor kmo's.

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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Frank BECKX,
Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen

De heer Koen LAENENS,
Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Marian WILLEKENS,
Secretaris ACVBIE

De heer Andrea DELLA VECCHIA,
Federaal secretaris AC ABVV

De heer Koen DE KINDER,
Federaal Secretaris ACVBIE

De heer Stéphane PIRON,
Federaal secretaris FGTB- BBTk

De heer Erik DECOO,
Nationaal verantwoordelijke ACLVB