

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Diamant (PC324)

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 Diamant,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Bart De Hantsetters, Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD);
- Mevrouw Melissa Smet, Directeur SBD en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;
- De heer Luc Goris, Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV) en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De Heer Bruno Verlaeckt, Voorzitter ABVV Regio Antwerpen, Algemene Centrale Antwerpen-Waasland en Voorzitter van het Fonds voor de Diamantnijverheid;
- De heer Yves Toutenel, Secretaris diamant ACV-Transcom en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;

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 **98.000,00 EUR** uit te betalen aan **Fonds voor de diamantnijverheid, Hoveniersstraat 22 te 2018 Antwerpen (ondernemingsnummer 0416 381 705 – bankrekeningnr. BE88 7310 3890 3641) ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.**

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 Diamantsector 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 1 VTE sectorconsulent 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 1 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

1) Doelgroep

Het sectorconvenant heeft betrekking op PC 324 met volgende beroepen als belangrijkste doelgroep:

- diamantbewerker: verdeelt, snijdt, slijpt de diamant, manueel of via mechanische procedés, aan de hand van een strikt te volgen ruwplanning waarin de kwaliteit van de slijpvorm, grootte/gewicht, verhoudingen bepaald worden teneinde het optimale rendement van de afgewerkte diamant(en) te bekomen of herstelt/verbetert een reeds geslepen diamant; de kruiswerker slijpt de basisvormen van de briljant, de briljanteerder zorgt voor de eindafwerking;
- diamantsorteerder: sorteert ruwe en/of geslepen diamanten naargelang hun grootte, gewicht, kleur, vorm en/of andere kenmerken en kan de sorteergrens op vraag verleggen;
- diamantkeurder: beoordeelt in een diamantlabo-context de karakteristieken (onder andere het gewicht, de slijpvorm, kleur en zuiverheid) van een diamant, opdat deze op het diamantcertificaat vermeld kunnen worden;
- planner: streeft ernaar om een maximale waarde uit de ruwe steen te halen en gaat hierbij onder andere met behulp van gespecialiseerde software op zoek naar verschillende mogelijkheden door verschillende waardefactoren te combineren.

Voor deze beroepen is de arbeidsreserve beperkt maar ze kunnen niet als knelpuntberoepen beschouwd worden wegens onvoldoende officiële vacatures om te kunnen voldoen aan de definitie.

2) Cijfers

Hierna volgen enkele specifieke cijfers en een analyse inzake de tewerkstelling in de diamantnijverheid (PC 324) met voornamelijk bedrijven actief in de diamantbewerking:

Grootte van de vestigingen in de diamantbewerking

Bron: Rijksverlofkas Diamant

Aantal verschillende arbeiders per werkgever in 2019:

Micro (1 tem 9 arbeiders) 122

Klein (10 tem 49 arbeiders) 11

Middelgroot (50 tem 199 arbeiders) 0

Er is momenteel 1 nieuw middelgroot bedrijf actief, in 2020 effectief opgestart, met sterke groeiambities en dat volop inzet op technologie om een unieke plaats te verwerven in de bewerking van grote stenen (> 8 karaat). Zo maakt dit bedrijf gebruik van een automatisch diamantslijptoeistel (Fenix), ontwikkeld in Antwerpen, enkel geschikt voor grotere stenen, waarbij de eindafwerking nog wel manueel dient te geschieden. Wetende dat Antwerpen focust op de bewerking van grotere, moeilijkere stenen en dus technologie die haar hierin bijstaat een goede zaak is, is een aandachtspunt hier dat er een kloof kan ontstaan tussen de enkele bedrijven die volop inzetten op technologie en de overgrote meerderheid van kleinere actoren die financieel niet de mogelijkheid hebben om die investeringen te doen.

Evolutie van het aantal arbeiders

Bron: Rijksverlofkas Diamant

Evolutie aantal arbeiders (situatie op 26/08/2020)				
Dienstjaar	Arbeiders	Leerlingen	Totaal	Evolutie(%)
2007	1276	0	1276	
2008	1146	0	1146	-10,2
2009	1031	1	1032	-9,9
2010	907	4	911	-11,7
2011	867	7	874	-4,1
2012	827	7	834	-4,6
2013	798	4	802	-3,8
2014	725	2	727	-9,4
2015	682	1	683	-6,1
2016	642	1	643	-5,9
2017	616	0	616	-4,2
2018	578	0	578	-6,2
2019	520	0	520	-10

De hiervoor geschetste omgevingsanalyse van de gehele diamantsector komt tot uiting in de cijfers op het vlak van tewerkstelling, te meer omdat vele slijperijen afhankelijk zijn van opdrachtgevers die zich quasi uitsluitend in de Antwerpse diamanthandel situeren en dus moeten meegaan met de economische situatie. Het zijn voornamelijk de microbedrijven die zich richten op plaatselijke opdrachtgevers en dus conjunctuurgevoelig zijn wat betreft plaatselijke omstandigheden. Verder is het zo dat - op globaal vlak - de diamantbewerking zich stilaan in het minst lucratieve deel van de waardeketen bevindt (de hoogste marges worden behaald door de mijnproducenten en retailers).

Leeftijdsgemiddelde arbeiders PC324 in 2019

Bron: Rijksverlofkas Diamant

De gemiddelde leeftijd bedroeg 47,57 jaar in 2018, 48,47 jaar in 2019 en is dus jaarlijks stijgend. Dit cijfer wordt aan de bedrijfsleiders gecommuniceerd tijdens infosessies teneinde hen bewust te maken van dit gegeven en met de boodschap de evolutie in hun bedrijf nauwlettend in het oog te houden. Instroom van jonge mensen gebeurt via de school en via de basiscursus diamantbewerken (georganiseerd met VDAB):

- in 2019 zijn 5 leerlingen afgestudeerd in het 7^{de} jaar BSO diamantbewerken waarvan er 4 werden aangeworven als beginnende slijper;

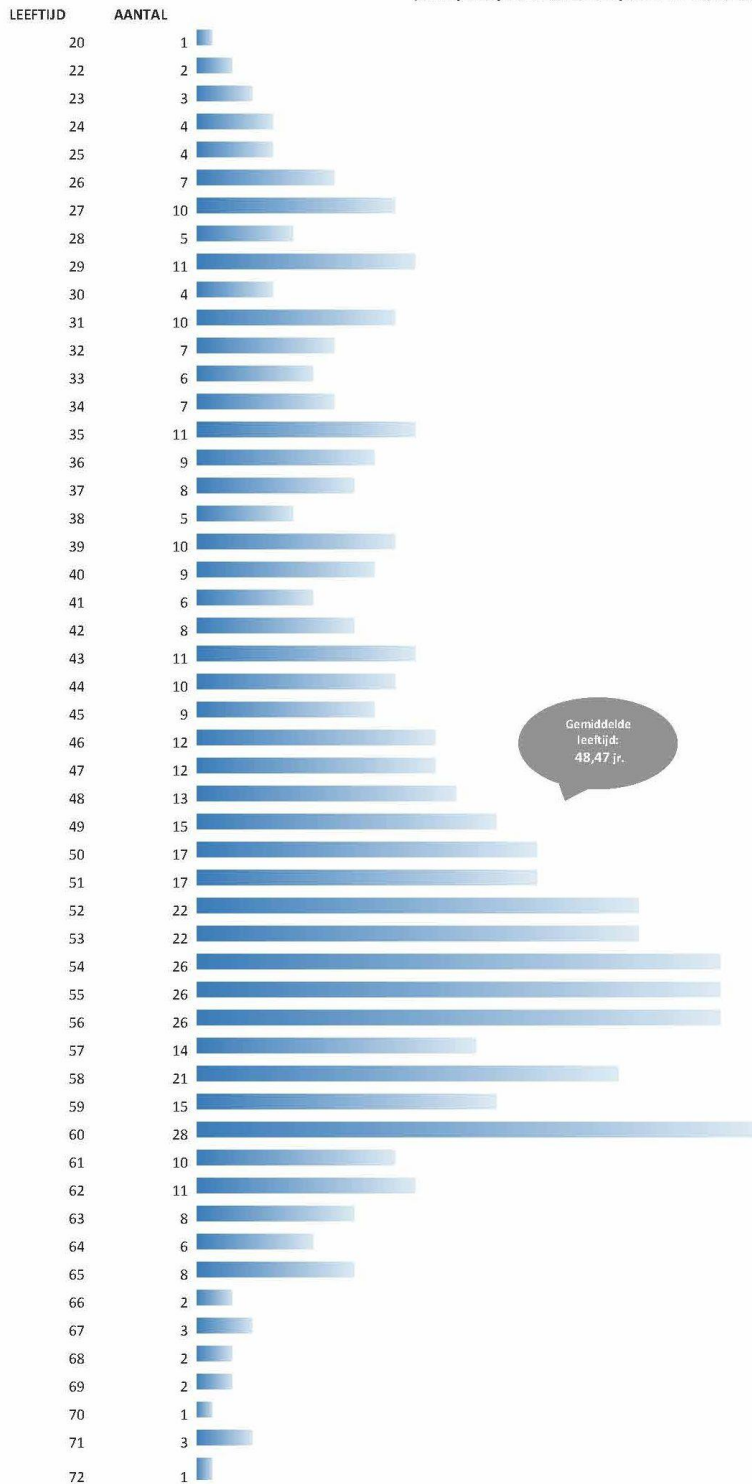
-in het voorjaar van 2019 werd er een 12-weekse basiscursus diamantbewerken georganiseerd met 8 cursisten. Deze cursus werd na 6 jaar heringericht juist met het oog tegemoet te komen aan de problematiek van vergrijzing. Het is de bedoeling om deze cursus jaarlijks te organiseren.

Ook met dit gegeven heeft Covid-19 roet in het eten gestrooid in 2020 en het is nog niet duidelijk of de situatie in 2021 dusdanig zal verbeteren opdat een nieuwe cursus in datzelfde jaar zal kunnen plaatsvinden. Hoe dan ook zal de vergrijzing een blijvende bekommernis zijn.

Met betrekking tot het belang van de school als instroomkanaal kan gewezen worden op het nieuw opleidingsconvenant onderhandeld met de diamantsector, de school en de inrichtende macht en de initiatieven daarin vermeld (zie verder).

**AANTAL ARBEIDERS IN DIENST GEDURENDE 2019
PER LEEFTIJD**

(Bron: Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid vzw - 25/08/2020)



Bron: Rijksverlofkas Diamant

Land	Nationaliteit	Geboorteland
Armenië	1	
Belarus	1	
België	457	380
Bulgarije	1	1
Cambodja		1
Chili		2
China		2
Filippijnen	15	41
Frankrijk	1	1
Groot-Brittannië	3	1
India	17	33
Indonesië	1	1
Irak		1
Iran		1
Italië	1	3
Japan	1	1
Joegoslavië		1
Kaapverdische eilanden		1
Libanon	1	2
Libië		1
Maleisië		1
Marokko		8
Mongolië		3
Nederland	7	4
Nepal	3	3
Onbekend	2	
Pakistan		1
Polen	2	3
Portugal	2	3
Roemenië		2
Rusland		10
Rwanda		1
Spanje	3	3
Sri Lanka		1
Turkije		2
Verenigde Staten		1

Zweden	1	
--------	---	--

Verdeling mannen - vrouwen: cijfers 2019:

Mannen	
+ 21 jaar	340
18-21 jaar	2
Totaal M:	342
Vrouwen	
+ 21 jaar	276
Totaal V:	276

Het internationaal karakter van en de diversiteit in de sector komt duidelijk tot uiting in bovenstaande tabel.

De sociale partners en de bedrijven blijven het belang van diversiteit ondersteunen, zoals blijkt uit hun concrete ondersteuning (opmaak van een nieuw onderwijsconvenant) van de diamantopleiding in het Stedelijk Lyceum Eilandje, een studierichting met een overgroot aandeel jongeren met een migratie achtergrond.

De aandachtspunten op het vlak van discriminatie situeren zich op het vlak van de hiervoor geschetste aanwervingssituatie waarbij voornamelijk het eigen netwerk wordt ingeschakeld, maar wanneer officiële kanalen zoals VDAB (bijv. n.a.v. aanwerving cursisten basis cursus i.s.m. VDAB) worden gebezigd, post factum blijkt dat sommige bedrijven, eerder uit onwetendheid, 'verkeerde', m.a.w. discriminerende vragen plegen te stellen aan sollicitanten.

Cijfers met betrekking tot personen met een handicap zijn er niet maar ervaring op het vlak van selectie van kandidaten naar aanleiding van de verschillende basis cursussen diamantbewerken, telkens in samenwerking met VDAB, wijst uit dat deze doelgroep telkens aan bod is gekomen voor de cursussen en tenslotte ook de in diamantnijverheid is tewerkgesteld. Attitude en talent blijven de gezochte kenmerken bij kandidaten, uit welke doelgroep ook, wetende ook dat er nog een jarenlang opleidingstraject volgt in het bedrijf.

Tenslotte hebben vrouwen binnen de diamantnijverheid en -handel evenveel carrièremogelijkheden als mannen.

3) Situering

Hierna volgt een korte situering van de Antwerpse diamantsector (handel + nijverheid) binnen de grotere internationale context gezien deze vanzelfsprekend bepalend is voor de quasi uitsluitend op export gerichte activiteiten.

In 2019 daalden de handelscijfers van mijnproducenten, diamantbewerkers en -handelaars met resp. 25% en 10%, te wijten aan geopolitieke onrust tussen grootmachten zoals de Verenigde Staten en China en de onrust in Hongkong, de belangrijkste afzetmarkten voor

geslepen diamant. Deze geopolitieke instabiliteit doet het consumentenvertrouwen dalen en dus ook de vraag.

De Antwerpse diamantindustrie volgde deze wereldwijde trend. Antwerpen verhandelde in 2019 voor 37 miljard dollar aan diamanten. Dat is een daling van 20 procent tegenover 2018. Ondanks de terugval blijft diamant een van de belangrijkste exportproducten van de Vlaamse economie. De sector was in 2019 goed voor zowat 15 procent van de totale Belgische export buiten de Europese Unie. Voor de totale uitvoer van goederen en diensten uit ons land gaat het om 5 procent.

In 2020 werd ook de diamantindustrie doorheen geschud door Covid-19. De Antwerpse diamantsector ziet het herstel waarop gehoopt werd na een moeilijk 2019, gefnuikt door de opkomst van het coronavirus. Na een hoopvol januari kleurden de cijfers voor de daarop volgende maanden opnieuw dieprood.

Export of polished diamonds by country					
		Jan-Aug 2020		Difference 2019	
		Carat	USD	Carat	USD
1	U.S.A.	158.370,36	1.001.938.418	-45,58%	-48,19%
2	HONG KONG	307.162,91	745.226.886	-54,04%	-57,64%
3	ISRAEL	148.426,77	349.408.282	-27,85%	-34,68%
4	UNIT.ARAB.EM.	271.687,76	298.334.579	-21,09%	-38,50%
5	SWITZERLAND	146.878,50	189.803.816	-57,40%	-80,94%
6	FRANCE	44.626,60	119.217.240	-27,70%	-30,82%
7	ITALY	124.749,50	99.918.620	-44,23%	-53,28%
8	INDIA	91.304,34	92.033.962	-53,39%	-56,48%
9	BOTSWANA	15.115,91	77.625.836	-34,03%	-48,00%
10	UNITED KINGDOM	7.556,46	74.316.253	-44,45%	-19,67%
	Others	246.885,79	366.752.320		
	Total Gross	1.562.764,90	3.414.576.211		

(bron: AWDC: Antwerp Diamond Data)

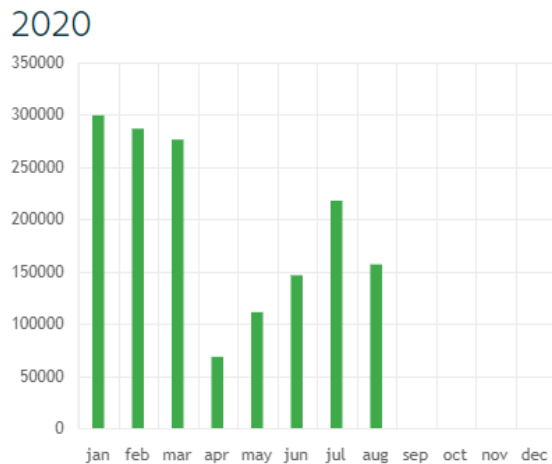
Begin april was de handel in diamant teruggelopen tot 4 procent van de handel in dezelfde periode vorig jaar; diamantmijnen hebben de productie stilgelegd, vliegtuigen stonden wereldwijd aan de grond en konden dus geen diamant vervoeren.

De Belgische banken en de overheid werkten in april een omvangrijk noodplan uit. Behalve betalingsuitstel voorzag het plan in 50 miljard euro aan overbruggingskredieten met staatswaarborg. Echter konden de Antwerpse diamantbedrijven geen beroep doen op de coronamaatregelen die de overheid de banken oplegde. Hoewel heel wat Antwerpse diamantbedrijven ernstige betaalproblemen ondervinden, vingen ze bot als ze bij de banken aanklopten voor zo'n coronakrediet. Steeds meer Belgische banken wilden sinds het verdwijnen van de Antwerpse Diamantbank in 2014 geen diamantfirma's meer als klant aanvaarden. Zelfs als het gaat om het openen van een bankrekening, wordt het dossier afgewezen, en dit omdat de firma actief is in de diamant. Hoopvol is dat de Kamer de wet inzake de basisbankdienst goedgekeurd heeft, waardoor (diamant)bedrijven die drie keer geweigerd werden door een Belgische bank toch een rekening zullen kunnen openen. Wel konden de arbeiders in tijdelijke werkloosheid gaan.

Na de lockdown konden enkele slijperijen hun activiteit deels herstarten - rekening houdend met de coronamaatregelen - om lopende opdrachten af te werken. Het najaar 2020 wordt bepalend of er voldoende nieuwe opdrachten zullen komen.

Lichtpunten in dit merkwaardig jaar zijn.

a) wat Antwerpen betreft: de recente data die sectororganisatie AWDC bekend maakt en de herneming van de handel in Antwerpen; succesvol gehouden tenders in Antwerpen met zelfs pre-covid behaalde verkoopresultaten van ruwe steen in het 3^{de} kwartaal 2020; het bericht dat een Antwerps bedrijf een partnerschap heeft afgesloten met een diamantproducent waarbij grote stenen (+10ct) exclusief verkocht en bewerkt zullen worden in Antwerpen.



(bron: AWDC: Antwerp Diamond Data)

b) globaal: revenge spending: een nieuw begrip dat aangeeft dat consumenten (voornamelijk in China) na de lockdown troost vinden in de aankoop van luxegoederen, waaronder juwelen; de nieuwe wereldwijde publiciteitscampagne ('For Moments Like No Other') van de Natural Diamond Council om consumenten en diamant te linken aan sleutelmomenten in het leven waarbij men uitgaat van een groeipotentieel van 50% in 5 jaar tijd wat betreft diamantjuwelen; doorbraak van digitale veilingen die records breken en groei van online trading platforms die voor alle duidelijkheid elementen betreffen van de diamanthandel en geen onmiddellijke invloed hebben op de diamantbewerking op het vlak van benodigde competenties.

4) Recente casussen

Werkbaar werk:

In 2019 werd er een enquête gehouden rond werkbaar werk bij 499 arbeiders van het PC 324 (<http://fondsdiamant.be/wp-content/uploads/2020/03/Resultaten-enquete-werkbaar-werk.pdf>) die een aantal aandachtspunten met betrekking tot arbeidsomstandigheden naar voor bracht, en dit in vergelijking met andere industriële sectoren waar diezelfde ondervraging werd gehouden. Uiteindelijk kwamen 133 ingevulde vragenlijsten ter verwerking binnen (responscore: 26,6%). De diamantnijverheid situeert zich over het algemeen in het gemiddelde behaald in andere sectoren, zoals bijv. het aspect werkstress (waarbij 20% 'meestal' werkstress ervaart en 8% 'altijd'). Positieve uitschieters (onder het gemiddelde) zijn te vinden in de module veiligheid (score van 3,0 t.a.v. gemiddeld 3,25 – 4,14). Negatieve uitschieters (bovengemiddeld) daarentegen komen voor op het vlak van jobonzekerheid (score van 2,7 t.a.v. gemiddeld 1,36 – 2,10), hinder (meer bepaald het aspect lawaai wordt door 42% van de respondenten als 'altijd' hinderlijk beschouwd); ook het item terugkerende bewegingen wordt aangehaald. Relatief positief wat betreft deze enquête betreft de

bevraging en antwoorden rond opleiding. Op de vraag om deel te nemen aan een vervolmakingscursus slijptechnieken antwoordden 33% positief, 32% hebben een neutrale houding en 30% negatief.

Samenwerking met onderwijs:

Een nieuw onderwijsconvenant zag het licht in 2019 met als partners het Fonds voor de diamantnijverheid, AWDC (koepelorganisatie), de stad Antwerpen, het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs met het oog op 'een structurele samenwerking rond visie, prioriteiten en het concretiseren van acties' om een vlotte doorstroming onderwijs (in casu BSO richting diamantbewerking) en industrie te optimaliseren. De diamantnijverheid kent geen knelpuntberoep in de technische, officiële betekenis, omdat er te weinig vacatures verlopen via de officiële weg (VDAB) maar eerder via het eigen netwerk en de specifieke instroomkanalen zoals de school en eigen opleidingsprogramma's (basiscursus i.s.m. VDAB, bijzondere scholingsovereenkomst). Dit dus voor toekomstige slijpers maar het nieuw opleidingsconvenant voorziet ook de mogelijkheid om in het lesprogramma kennis en vaardigheden van beroepen zoals sorteerder en diamantkeurder te integreren, hiervoor stageplaatsen te voorzien, waardoor leerlingen een alternatief hebben om uiteindelijk professioneel ook de diamantsector te vervoegen. In verband met die stageplaatsen kan ter informatie gemeld worden dat in 2020 voor 11 leerlingen (3 lln. 6^{de} jaar en 8 lln. 7^{de} jaar) 11 stageplaatsen voorhanden waren: 1 voor grading (diamantkeuren), 2 voor sorteren, 8 voor diamantbewerking.

Een negatief element betreft het verlies voor de sector als geheel van het kenniscentrum WTOCD (Wetenschappelijk en Technisch Onderzoekscentrum Diamant) dat in 2019 verkocht werd door de koepelorganisatie AWDC aan een privégroep. De sector zal dus op zoek gaan naar nieuwe opleidingspartners in het kader van innovatieve trainingen voor ervaren diamantbewerkers.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**
 - Blijvende steun van de stad Antwerpen op het vlak van onderwijs (nieuw onderwijsconvenant, nieuwe campus) als belangrijk instroomkanaal
 - Een onderliggend verhaal (570 jaar aanwezigheid in Antwerpen) als mogelijkheid tot branding
 - Toppositie in niche grote stenen
 - Ondersteunende diensten nijverheid (Fonds, Intern Compensatiefonds, Rijksverlofkas, sectorconvenant) via aanbieden van competitieve aanvullende sociale voordelen en arbeidsvoorwaarden en opleidingen

- **Zwaktes**
 - Te weinig technologie in bedrijven
 - Investeringsmogelijkheden beperkt
 - Hoge leeftijdspiramide (vergrijzing speelt in de sector)
 - Quasi onbestaande digitale marketing
 - Blijvende kleine marges
 - Technologische achterstand micro-ondernemingen
 - Verlies van kenniscentrum WTOCD als technologische ondersteuning voor de hele sector


3. Sectorale uitdagingen


- **Korte termijn**

- Perspectief geven aan bedrijven, zoals het aanboren van nieuwe markten
- Perspectief geven aan werknemers die uit de boot vallen ten gevolge van opkomende automatisering via herscholing
- Nieuwe opleidingspartners zoeken volgens de noden van de bedrijven
- Gevolg geven aan aandachtspunten enquête werkbaar werk


- **Lange termijn**


- Vermijden dat kleinere ondernemingen de innovatietrein missen en de innovatiekloof tussen deze bedrijven en ondernemingen die meekunnen niet te groot wordt
- Gebruik maken van de digitale mogelijkheden om nieuwe markten op te zoeken, ontwikkelen van vaardigheden in het gebruik van media bij bedrijfsleiders
- Onderzoeken van de noodzaak naar het ontwikkelen van digitale geletterdheid.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>De diamantsector is zeer specifiek en moeilijk vergelijkbaar met andere sectoren omwille van de specificiteit van het product en daaraan gekoppelde vaardigheden en technieken, het bij uitstek internationaal karakter van de sector.</p> <p>Echter kunnen op het vlak van digitalisering, werkbaar werk, diversiteit, onderwerpen die alle sectoren aangaan, wel synergieën gevonden worden en dus ook gezamenlijke partners.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>Algemeen: Hoe maakt men een bedrijf recessiebestendig?</p> <ul style="list-style-type: none"> - peilen naar behoeften klanten; - prijsdaling, maar dan ook daling van de marges; - product/dienst aanpassen (innovatie); - partners: maak strategische allianties en zoek nieuwe partners op; - nieuwe markten aanboren; - verhoog het marketingbudget; - nieuwe strategische doelen en KPI's formuleren. <p>De meeste van de hierboven vermelde strategieën zijn in principe de verantwoordelijkheid van de individuele bedrijfsleider.</p> <p>Toch kunnen een aantal elementen op sectoraal vlak georganiseerd worden voor zover vanzelfsprekend hieromtrent meerwaarde voor alle bedrijven kan gecreëerd worden en dus consensus kan bereikt worden.</p> <p>Bedrijven in de diamantbewerking dienden in lockdown te gaan waarna slechts enkele voorzichtig terug konden opstarten, rekening houdend met de strenge coronamaatregelen voor ateliers waar werknemers dicht bijeen werken. De sector heeft een Covidprotocol Diamantnijverheid (sectorgids gebaseerd op de generieke gids 'Veilig aan het werk') uitgeschreven voor de bedrijven om veilig terug aan de slag te gaan. De lopende opdrachten konden nog afgewerkt worden maar nieuwe orders</p>
--	--

	<p>bleven veelal uit omwille van het stilvallen van de hele productieketen en transportmogelijkheden. Het is zaak nieuwe opdrachtgevers te zoeken, de horizons te verbreden en los te komen van de loutere opdrachten van plaatselijke diamanthandelaars.</p> <p>Het heropvissen van een gezamenlijke noemer 'Cut in Antwerp' waaronder de Antwerpse diamantnijverheid kan opereren om nieuwe markten aan te boren zal voorwerp uitmaken van een actie rond innovatie samen met de stad Antwerpen.</p> <p>Op het vlak van innovatie verliest de sector als geheel het kenniscentrum WTOCD (Wetenschappelijk en Technisch OnderzoeksCentrum Diamant) dat verkocht werd door de koepelorganisatie AWDC aan een privégroep. De sector zal dus op zoek gaan naar nieuwe opleidingspartners in het kader van het trainen van innovatieve oplossingen voor ervaren diamantbewerkers.</p>
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Het is duidelijk dat de huidige gezondheids crisis als multiplicator fungeert voor een aantal tendensen waarmee de bedrijven in de diamantbewerking te maken zullen hebben. Het genereren van een andere mindset waarbij 'business as usual' geen optie meer is vormt een eerste uitdaging: een crisismoment biedt opportuniteiten en houdt meer in dan het gaan in een loutere overlevingsmodus.</p> <p>Innoveren, digitaliseren, automatiseren, opleiden zijn hierbij de klassieke en noodzakelijke items die aan bod komen.</p> <p>Partners hiertoe zijn de stad Antwerpen met de innovatietrajecten en als medeondertekenaar van de onderwijsconvenant, VDAB als medeorganisator van de 12-weekse basis cursussen diamantbewerken, VLAIO als financiële ondersteuning in de begeleidingstrajecten voor bedrijven rond digitalisering.</p>
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Het is opletten voor het zgn. Mattheus-effect van innovatie waarbij innovatieve bedrijven nog innovatiever worden en de afstand vergroten tot hun concurrenten.</p> <p>En er is ook een recente studie van M.I.T. University (VS) dat vastlegde dat corona de automatiseringsgolf versnelt, zeker bij bedrijven waar arbeiders dicht bij elkaar staan.</p> <p>Op het vlak van bij- en herscholing, en de toegang tot die (dure) technologie - zeker voor microbedrijven - zullen de komende jaren veel initiatieven moeten genomen worden.</p> <p>Wat betreft de specifieke diamantopleiding heeft de sector in het voorjaar van 2020 een onderwijsconvenant afgesloten. Met deze nieuwe samenwerkingsovereenkomst zullen ze de diamantopleidingen op regelmatige basis afstemmen en bijsturen alsook meer promotie maken voor de opleiding.</p>
--	---

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt <ul style="list-style-type: none">• Actie: Kwaliteitsvolle stageplaatsen aanbieden voor de leerlingen van de school• Actie: Opleidingen/stages voorzien voor de leerkrachten van de school• Actie: het ter beschikking stellen van hoogtechnologische apparatuur aan de school en het stimuleren van het gebruik ervan• Actie: opmaken van nieuwe beroepscompetentiedossiers voor diamantsorteerder en diamantkeurder
2. Levenslang leren en werkbaar werk	Prioriteit 2: Een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie <ul style="list-style-type: none">• Actie: Mede-intekenen op een project van de stad Antwerpen rond innovatietrajecten diamant• Actie: Het zoeken van opleidingspartners• Actie: Organiseren van een herscholingsprogramma voor slijpers• Actie: Welzijn op het werk: nemen van maatregelen rond pijnpunten uit de enquête rond werkbaar werk (2019)• Actie: Intekenen op en uitwerken van ESF oproep 522 – Opleidingen 21ste eeuwse vaardigheden in ondernemingen• Actie: organiseren van een 12-weekse basiscursus diamantbewerken voor werkzoekenden
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

De diamantsector neemt geen deel aan het stelsel van duaal leren omwille van schaalgrootte, het bestaan van maar één onderwijsinstelling die de opleiding aanbiedt en het feit dat de sector een eigen gelijksoortige opleiding mogelijk maakt (voor +18-jarigen), nl. de bijzondere scholingsovereenkomst (<http://fondsdiamant.be/bijzondere-scholingsovereenkomst/>). Deze vorm van scholing wordt voornamelijk toegepast (1-2 overeenkomsten/jaar) voor kennissen en familieleden van bedrijfsleiders.

In de uitdagingen werd het nieuw onderwijsconvenant (http://fondsdiamant.be/wp-content/uploads/2020/11/Opleidingsconvenant-met-Matrix_Samenwerking-2020.pdf) belicht dat afgesloten werd door de sector, de stad Antwerpen en de school. Het volgt het stramien van een sectorconvenant met een omgevingsanalyse en SWOT, prioriteiten en acties. Speerpunten zijn de verbreding van de derde graad met inlassing van extra vaardigheden zoals sorteren (sorteren van ruw/geslepen naargelang grootte,...), keuren (beoordeelt in een labo de karakteristieken) en plannen. Bedoeling is meer opties te hebben als afgestudeerde om toch in de diamantsector te werken. Voor wat betreft de opleiding diamantbewerking wordt de nadruk gelegd op het stilaan hoogtechnologisch karakter van het beroep en de implementatie van het ge-update Beroepskwalificatiedossier Diamantbewerker alsook van het recente BKD Operator Automatisch Diamantbewerken in het curriculum van de opleiding. Het manuele aspect van het beroep van slijper blijft zeer belangrijk maar toch is er een verschuiving naar de afwerking van de steen (briljanteren) en ziet men stilaan de automatisatie intreden wat betreft de voorbereidende werken (aanbrengen van de basisvormen). Planning hoe de steen bewerkt moet worden gebeurt computergestuurd en dus zijn voor al deze operaties computervaardigheden vereist.

Via het ondertekenen van dit convenant, alsook trouwens het openen van een nieuwe campus waar de leerlingen in uitstekende omstandigheden hun opleiding diamantbewerken kunnen volgen, geeft de stad Antwerpen de intentie mee dat zij en diens onderwijskoepel de sector van de diamantnijverheid verder blijven ondersteunen. Ook de werkgeversorganisatie SBD als vertegenwoordiger van de bedrijfsleiders heeft hier volop aan meegewerkt en dus impliciet erkenning gegeven aan de school als volwaardig instroomkanaal. Er dient nog wel werk gemaakt te worden van sensibiliseringscampagnes door de diamantsector om de instroom in de opleiding diamantbewerken te waarborgen.



Resultaatsverbintenis:

De stages blijven een belangrijk gegeven om verschillende redenen: diversiteit van de stagiairs, concretisering van het op school behaalde opleidingsniveau, afweging van de stagiair omtrent zijn toekomst

Betrachting blijft aan alle leerlingen een stageplaats aanbieden voor 2021 en 2022



Betrokken partners

Afgevaardigde leden van de raad van beheer van het Fonds, zowel van werknemers- als van werkgeverszijde (bezoeken en beoordelen de stageplaatsen), de school, stad Antwerpen (opvolging onderwijsconvenant)
Agentschap Ahovoks

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt	
Actie: Kwaliteitsvolle stageplaatsen aanbieden voor de leerlingen van de school	Omschrijving: Voor de leerlingen van 6de en 7de specialisatiejaar zijn stages voorzien in het leerplan (3 weken blokstage en/of alternerende stage van 2dagen/week). Het blijft de betrachting alle leerlingen een stageplaats aan te bieden in de hoop dat Covid-19 geen spelbreker in deze zal zijn. De sensibilisering bij de bedrijven gebeurt door de sectorconsulent en verantwoordelijke leraar. Na de stages volgt een evaluatie van de stageplaatsen door de sociale partners die de stagiairs bezoeken, en de leraar. De 'mentor' (begeleider van de stagiair in het bedrijf) krijgt vanwege het Fonds een kleine financiële vergoeding.
	Timing: de stages vinden plaats jaarlijks telkens in het voorjaar, m.a.w. deze actie heeft betrekking op zowel 2021 als 2022.
	Betrokken partners: Afgevaardigde leden van de raad van beheer van het Fonds, zowel van werknemers- als van werkgeverszijde, bezoeken en beoordelen de stageplaatsen
Actie: Opleidingen/bedrijfs-stages voorzien voor de leerkrachten van de school	Omschrijving: Refererend naar prioriteit 2 en de daarin opgenomen actie zullen ook de praktijkleerkrachten betrokken worden in opleidingen rond nieuwe technologie zodat ze mee de evoluties kunnen volgen en doorgeven aan de leerlingen, m.a.w. zullen de herscholingsprogramma's voor de slijpers ook openstaan voor de praktijkleraars.
	Timing: In 2021 ligt de prioriteit in het zoeken van de opleidingspartners en slechts in 2022 hopen we concrete opleidingen te kunnen aanbieden.
	Betrokken partners: Werknemers- en werkgeversorganisaties
	Inspanningsverbintenissen: Effectieve deelname aan de opleiding(en) en feedback over het bereikte resultaat.
Actie: het ter beschikking stellen van hoogtechnologische apparatuur aan de school en het stimuleren van het gebruik ervan	Omschrijving: Het Fonds heeft een hoogtechnologisch toestel (m.n. de EOS fancy, een snijmachine ontwikkeld door het WTOCD) ter beschikking gesteld van de school voor haar opleiding diamantbewerking om tegemoet te komen aan de meer technische kennis en competenties die de industrie vraagt. Kennis van deze technologie kan voor de leerlingen een troef zijn om kwaliteitsvolle stageplaatsen binnen de industrie te vinden, maar zal ook de uiteindelijke instroom in de sector vergemakkelijken. Het Fonds staat ter beschikking om vragen vanwege de school voor bijkomende technologie te

	<p>onderzoeken en desgevallend aan te kopen. Dit trouwens ook om tegemoet te komen aan het ge-update beroepskwalificatiedossier.</p> <p>Na een eerste evaluatie omtrent het gebruik van dit toestel kwam een onderbenutting van de specifieke mogelijkheden ervan tot uiting. Een meer doorgedreven training van de leerkrachten werd in 2019 gegeven en het is nu de bedoeling na te gaan of de opgedane kennis en dus meer gebruik van het toestel ook bij de leerlingen doordringt.</p>
	<p>Timing: Einde schooljaar van 2021 en 2022.</p>
	<p>Betrokken partners: Wordt voorgelegd aan de raad van beheer van het Fonds (paritair).</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Eind van ieder schooljaar wordt een verslag aan de betrokken lesgevers gevraagd omtrent het gebruik van die toestellen en voorgelegd aan de volgende raad van beheer (paritair), met het oog daar waar nodig extra maatregelen, stimuli te voorzien inzake zo optimaal mogelijk gebruik ervan.</p>
<p>Actie: Het opmaken van nieuwe beroepskwalificatiedossiers voor diamantsorteerder en diamantkeurder</p>	<p>Omschrijving: Om gevolg te geven aan het nieuw onderwijsconvenant waar de wens wordt uitgesproken om extra vaardigheden zoals sorteren (sorteren van ruw/geslepen naargelang grootte,...), keuren (beoordelen in een labo van de karakteristieken). Het is wenselijk nieuwe beroepsprofielen op te maken teneinde de kennis en vaardigheden op termijn in het leerplan op te nemen.</p>
	<p>Timing: In 2021 worden de dossiers uitgewerkt en ingediend en hopelijk opgenomen in de leerplannen vanaf september 2022.</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgeversorganisaties (experten) en het Vlaams overheidsagentschap Ahovoks</p>

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Uit de relancetoets leren we dat de sector een aantal elementen i.v.m. het recessiebestendig maken van bedrijven mee vorm kan geven

- Innovatie en opleiding: evolutie opvolgen van innovatieve ontwikkelingen en daaraan gekoppelde opleidingen voorzien teneinde zgn. obsolescentie (gevaar om niet meer inzetbaar te zijn – ook niet in andere sectoren) van medewerkers te vermijden. Ook met de opkomende automatisering, robotisering rijst de vraag hoe zal dit de Antwerpse slijperijen zal impacteren en hoe kunnen zij zich daarop voorbereiden.

- Marketing en branding en het aantrekken van nieuwe klanten: het duidelijk positioneren van de Antwerpse diamantnijverheid met zijn aparte geschiedenis en mogelijkheden. Zo voorziet men (Martin Rapaport analist diamantsector) op het gebied van herslijpen (recycled diamonds) een

booming markt door de vergrijzing (in de V.S. zijn er momenteel 57 mio + 65j. als potentiële verkopers) en dit sluit perfect aan bij de specialiteit van vele bedrijven in Antwerpen die van het herslijpen van diamant hun hoofdactiviteit hebben gemaakt. Het is duidelijk dat individuele bedrijven (gezien hun grootte) wat dit betreft moeilijk initiatieven kunnen nemen, te meer omdat de meeste geen enkele affiniteit hebben op het vlak van marketing tools op sociale media en dus geen besef hebben van de mogelijkheden die deze bieden.

Sensibiliseren en ook opleiden van bedrijfsleiders rond deze bovenvermelde thema's is aan de orde.

Het minpunt aangehaald in de omgevingsanalyse, met name de verkoop van het kenniscentrum WTOCD en dus ook het verlies van een opleidings- en service-instelling voor de sector, brengt met zich mee dat nieuwe partners zullen benaderd moeten worden. Deze zullen zich onvermijdelijk situeren in de privésector en dus ook commerciële doeleinden hebben.

Op het vlak van werkbaar werk zal de enquête als leidraad genomen worden om maatregelen te nemen in dit domein. De aandachtspunten die hieruit voortkomen zullen het voorwerp uitmaken van eerst metingen en vervolgens aanbevelingen naar de betrokken bedrijven toe.

Principieel, naast de eigenlijke organisatie van opleidingen, blijft het Fonds voor de Diamantnijverheid opleidingen ook financieel ondersteunen door ze gratis aan te bieden aan bedrijven en hun werknemers



Resultaatsverbintenis:

Het nemen van relancemaatregelen in het kader van de huidige gezondheids crisis en daarmee gepaard gaande economische malaise mogen gecatalogeerd worden als grootste realisatie de komende 2 jaren.


Het Fonds zal actief participeren in het project van de stad Antwerpen rond innovatietrajecten, waarbij in 2021 de mapping van sectorbrede innovatienoden zal gebeuren en in 2022 de uitrol naar de hele sector zal geschieden (concrete uitwerking branding, digitale marketing,...) en de daaraan verbonden sensibilisering en opleidingen.



Betrokken partners

- Stad Antwerpen in het kader van project innovatietrajecten diamant
- Groep Verhaert als expert voor ditzelfde project
- Sociale partners
- AWDC koepelorganisatie
- Mensura: Externe dienst preventie en bescherming op het werk

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 2: Een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie	
<p>Actie: Mede-intekenen op een project van de stad Antwerpen rond innovatietrajecten diamant</p>	<p>Omschrijving: Het betreft het sectorspecifiek traject waarbij men vertrekt vanuit de vraag van een individueel bedrijf voor zover die past in de gedetecteerde collectieve innovatienoden van de sector en wordt gezocht naar een onderscheidende oplossing op maat. Dit traject dient te kaderen in een mapping van sectorbrede</p>

	<p>innovatienoden en er is een terugkoppelmoment zodat de opgedane kennis wordt gedeeld met de sector. De nadruk ligt hier op veranderingen zoals business model innovation, bedrijfsstrategie e.d. en cross-overs met innovatieve sectoren zoals tech, dit alles met de hulp en inzichten van een expert. Ook kanalen voor vermarkting, verbreding netwerk komen aan bod.</p> <p>Het Fonds zal samen met een bedrijf intekenen op dit project en zal zich voornamelijk inzetten op de disseminatie naar de sector. Ook het project 'Cut in Antwerp' (branding) kan hierin opgenomen worden.</p> <p>Met dit project wil de stad Antwerpen diamantbedrijven futureproof maken en innovatie in de sector faciliteren.</p> <p>Voor alle duidelijkheid is in dit project geen subsidie gemoeid, het bedrijf draagt geen kosten maar deelt de opgedane kennis met de sector.</p> <p>Timing: Dit project start in 2021 en wordt jaarlijks herhaald.</p> <p>Betrokken partners: Stad Antwerpen - AWDC</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sectorconsulent zal actief meewerken doorheen 2021 aan dit project samen met het bedrijf en de expert en in de loop van 2022 de resultaten verspreiden in de sector.</p>
<p>Actie: Het zoeken van opleidingspartners</p>	<p>Omschrijving: Zoals aangehaald in de omgevingsanalyse is het kenniscentrum WTOCD niet meer beschikbaar voor de sector als geheel en dient er een zoektocht naar nieuwe opleidingspartners - in het binnen- en buitenland - te gebeuren. HS Technology (ex-WTOCD) komt – nu als louter commercieel bedrijf – ook in aanmerking. Hiervoor zal de sectorconsulent de bedrijven bevragen welke technologische evoluties bij voorkeur dienen gevolgd te worden. Dit zal gebeuren via bedrijfsbezoeken. Zo is er het aspect van de planning, m.a.w. het zoeken naar het optimaal rendement van de ruwe stenen, zeker een te volgen piste.</p> <p>Timing: Voorjaar 2021</p> <p>Betrokken partners: Werkgeversorganisaties in een sturende rol.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Uitwerken van voorstellen inzake opleidingen en opleidingsverstrekkers in 2021 en aanbieden van concrete opleidingen in het najaar 2021 en doorheen 2022.</p>
<p>Actie: Organiseren van een herscholingsprogramma voor slijpers</p>	<p>Omschrijving: Als een vorm van voorafname op actie 1 kunnen slijpers die in coronatijden niet (voltijds) actief zijn een heroriëntering volgen en dus een bijkomende competentie aanleren. Door het proces van automatisering kunnen bepaalde aspecten van het slijpproces minder relevant worden. Het voortraject in de bewerking van diamant is in grote mate geautomatiseerd (zagen, snijden en meer en meer ook het kruiswerk, m.n. het</p>

	<p>aanbrengen van de basisvormen van de steen). Daarentegen blijft de eindafwerking, het briljanteren, nog een vorm van vakmanschap die gevraagd wordt.</p> <p>De omscholing van kruiswerker tot briljanteerder kan hierbij overwogen worden.</p> <p>Sowieso is dit een nieuwe vorm van opleiding waarvoor als lesgevers jonggepensioneerden kunnen ingeschakeld worden (idem basiscursus diamantbewerken).</p> <p>Doelgroep zijn in de eerste plaats ontslagen slijpers (kruiswerkers) en in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties kandidaten in tijdelijke werkloosheid.</p> <p>Timing: Voorjaar 2021 en te verlengen naargelang de economische situatie.</p> <p>Betrokken partners: De koepelorganisatie AWDC; De stad Antwerpen; Werknemers- en werkgeversorganisaties.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sectorconsulent zal in de eerste plaats de haalbaarheid (effectieve meerwaarde van de opleiding + feit of dit project voldoende gedragen wordt door de partners) onderzoeken en vervolgens overgaan tot concrete realisatie.</p>
<p>Actie: Welzijn op het werk: nemen van maatregelen rond pijnpunten uit de enquête rond werkbaar werk (2019)</p>	<p>Omschrijving: Uit de enquête vermeld in de omgevingsanalyse kwamen een aantal minpunten naar voor.</p> <p>De diamantnijverheid situeert zich over het algemeen in het gemiddelde behaald in andere sectoren, zoals bijv. het aspect werkstress. Positieve uitschieters (onder het gemiddelde) zijn te vinden in de module Veiligheid. Negatieve uitschieters (bovengemiddeld) daarentegen komen voor op het vlak van job onzekerheid, lawaaihinder; ook het item terugkerende bewegingen wordt aangehaald.</p> <p>Het is rond deze laatste 2 punten, met name lawaai en repetitieve bewegingen dat de sectorconsulent, in zijn hoedanigheid van preventieadviseur van de gemeenschappelijk interne dienst diamant, metingen zal verrichten in de bedrijven in samenwerking met de externe dienst preventie en bescherming op het werk en hen indien nodig zal adviseren wat betreft te nemen maatregelen (bijvoorbeeld plaatsen van geluidsabsorberende wanden).</p> <p>Timing: Najaar 2021</p> <p>Betrokken partners: Gemeenschappelijk comité voor preventie en bescherming op het werk (paritair).</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat metingen bekendmaken en daaraan gekoppelde maatregelen.</p>

<p>Actie: Intekenen op en uitwerken van ESF oproep 522 - Opleidingen 21ste - eeuwse vaardigheden in ondernemingen</p>	<p>Omschrijving: Doel van deze oproep is het stimuleren van opleidingen in ondernemingen. Het Fonds zal als promotor fungeren. Meer bepaald de cluster ICT basisvaardigheden zal aan bod komen gezien de opkomende technologie en daaraan verbonden competenties. Deze actie is een logisch vervolg op, en uitwerking van deze inzake het zoeken van opleidingspartners.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt tot 31/7/2022.</p>
	<p>Betrokken partners: ESF; Werknemers- en werkgeversorganisaties.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Indiening van het project, uitwerking en rapportering naar ESF.</p>
<p>Actie: organiseren van een 12-weekse basiscursus diamantbewerken voor werkzoekenden</p>	<p>Omschrijving: Gevolg gevend aan een uitbreidingsvraag van een nieuw bedrijf, vermeld in de omgevingsanalyse, maar ook aan een vervangingsvraag van andere bedrijven, zal een nieuwe opleiding opgezet worden, gevolgd door een IBO-stage in de bedrijven en aanwerving. Deze cursus volgt het stramien van de vorige (2012, 2013 en 2019) met het systeem van peterschap: op basis van motiveringsbrief en CV worden kandidaten geselecteerd (in samenwerking met VDAB) om deel te nemen aan de toelatingsproeven waarbij vooral 3D zicht, handigheid, nauwkeurigheid en inzicht worden getoetst. Geslaagde kandidaten worden voorgesteld aan de werkgevers die een 'peterschap' met de kandidaat aangaan, m.a.w. ze worden tijdens de cursus opgevolgd en nadien in het bedrijf aangeworven.</p>
	<p>Timing: Voorjaar 2021</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB; AWDC; Stad Antwerpen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Samenwerking opzetten door de sectorconsulent met de betrokken partners, uitwerking van de cursus op het vlak van veilige infrastructuur en geschikte lesgevers.</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

De cijfertabel van het aantal arbeiders per nationaliteit en geboorteland geeft goed de diversiteit weer inzake afkomst. Het quasi louter internationaal karakter van de sector, zowel op het vlak van bedrijven als van klanten, is hier de logische verklaring.

Aantal arbeiders per nationaliteit en geboorteland PC 324

Land	Nationaliteit	Geboorteland
Armenië	1	
Belarus	1	
België	457	380
Bulgarije	1	1
Cambodja		1
Chili		2
China		2
Filippijnen	15	41
Frankrijk	1	1
Groot-Brittannië	3	1
India	17	33
Indonesië	1	1
Irak		1
Iran		1
Italië	1	3
Japan	1	1
Joegoslavië		1
Kaapverdische eilanden		1
Libanon	1	2
Libië		1
Maleisië		1
Marokko		8
Mongolië		3
Nederland	7	4
Nepal	3	3
Onbekend	2	
Pakistan		1
Polen	2	3
Portugal	2	3
Roemenië		2
Rusland		10
Rwanda		1
Spanje	3	3
Sri Lanka		1
Turkije		2
Verenigde Staten		1
Zweden	1	

Dit wil vanzelfsprekend niet zeggen dat er zich op het vlak van non-discriminatie geen probleem kan voordoen. Wanneer men kijkt naar de verschillende discriminatiegronden zijn er voldoende elementen om waakzaam te zijn:

- leeftijd
- seksuele geaardheid
- burgerlijke staat, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond
- geslachtsverandering, genderidentiteit
- huidige of toekomstige gezondheidstoestand
- ziekteverleden, handicap
- fysieke of genetische eigenschap
- geslacht
- nationaliteit, ras, huidskleur, afkomst.

Voor beginnende diamantbewerkers is een jarenlange opleiding (3-4j) in het bedrijf de regel vooraleer ze volwaardig productief zijn. Omwille van dit feit en de daarmee samengaande investeringskost tellen enkel en alleen de specifieke vaardigheden en engagement als selectiecriteria en niet zozeer de 'dragere' van die vaardigheden op zich. Bedrijven zijn zich over het algemeen bewust van dit gegeven.

In 2019 werd er een 12-weken basiscursus diamantslijpen georganiseerd voor werkzoekenden en dit in samenwerking met VDAB. Een 50-tal geïnteresseerden werden verder gescreend waarbij een 15 geselecteerd werden voor testen en interviews bij (micro)bedrijven in het kader van een uiteindelijke aanwerving. VDAB heeft deze processen - die zich afspeelden in onze sector - nauwgezet gevolgd en de kandidaten na elke fase geïnterviewd om hun bevindingen te kennen. Hierbij kwamen een aantal pijnpunten naar voor wat betreft interviewtechnieken, met discriminerende ondertonen, gehanteerd door enkele bedrijfsleiders. Uit dit feit heeft de sector lessen getrokken die ze willen uitdragen naar de bedrijven in de sector en dus wordt er een specifieke actie voorzien.

Verder is er de vertrouwdeheid - in het kader van de stages - met de populatie van de diamantschool die voor 90% bestaat uit jongeren van vreemde origine. De weigering door bedrijven om stageplaatsen aan te bieden betreft in de eerste plaats infrastructurele omstandigheden, economische werkloosheid van het eigen personeel, tijdsinvestering. Met andere woorden is de zoektocht naar stageplaatsen, die we elk jaar toch voor alle leerlingen kunnen aanbieden, geen problematiek van antidiscriminatie.



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

De invulling van de rode draden voor het thema 'inclusie en non-discriminatie' worden opgelijst in het addendum 'non-discriminatie en inclusie'

 Intersectorale toets	De actie innovatietrajecten van de stad Antwerpen houdt ook een luik intersectorale toets in waarbij na een eerste mapping gekeken wordt of andere sectoren soortgelijke punten behandeld hebben (cross industry networking).
 Relancetoets	Diezelfde actie rond innovatietrajecten kan ook een luik omvatten omtrent sensibiliseren over en implementeren van digitale marketing met het oog op het zoeken van nieuwe markten/opdrachtgevers.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	Naast voormelde actie kan ook het VLAIO-netwerk via events het contact met andere innovatie-actoren faciliteren en vormen van partnerschappen doen ontstaan rond verschillende thema's zoals innovatie, digitalisering. VDAB zal sowieso een partner zijn in het kader van betrokken actie (basiscursus) om ook maatschappelijk belangrijke thema's zoals betrekken van risicogroepen en antidiscriminatie doorheen het project mee op te volgen.
 Competentie- en loopbaangericht werken	Actie: Intekenen op en uitwerken van ESF oproep 522 – Opleidingen 21ste -eeuwse vaardigheden in ondernemingen.

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 Diamant,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bart De HANTSETTERS,
Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD);

Mevrouw Melissa SMET,
Directeur SBD,
Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Luc GORIS,
Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV),
Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De Heer Bruno VERLAECKT,
Voorzitter ABVV Regio Antwerpen, Algemene Centrale Antwerpen-Waasland,
Voorzitter van het Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Yves TOUTENEL,
Secretaris diamant ACV-Transcom,
Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid