

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector kleding en confectie (PC 109 & PC 215)

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 kleding en confectie**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Erik Magnus, Directeur Creamoda;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Vinciane Mortier, Algemeen Secretaris, ACV Metea;
- De heer Elie Verplancken, Secretaris, Algemene Centrale ABVV;
- De heer Bart De Crock, Nationaal Sectoraal 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 196.000,00 EUR uit te betalen aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie vzw (IVOC), Leliëgaarde 22, te 1731 Zellik (ondernemingsnummer: 0431.148.469 -bankrekeningnummer: BE40 7310 1070 7963) ter financiering van 2 VTE sectorconsulenten.

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

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

Verbintenissen van de sector

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

Artikel 4. De kleding en confectiesector 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 2 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 2 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

1.1. Algemeen

De textiel- en kledingindustrie noteerde in 2019 voor het vijfde opeenvolgende jaar een omzetsdaling. Ook de producentenprijzen en de uitvoer (voornamelijk naar onze buurlanden) bleven dalen. De afname van het aantal arbeidsplaatsen in de textiel- en kledingsector in zijn geheel hield aan en ook al was het verlies tijdens de afgelopen jaren slechts licht, wordt het structureel karakter van het banenverlies bevestigd, aldus de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Zeker in het licht van de systematische stijging van de tewerkstelling op de bredere Vlaamse arbeidsmarkt tijdens het laatste decennium, is de situatie in de kleding- en confectiesector problematisch. Anderzijds, de bedrijven blijven investeren en er is zelfs een lichte stijging te noteren. Ook de ondernemersdynamiek zit goed. We noteren een lichte stijging van het aantal kmo's met minder dan 5 werknemers, wat een bevestiging is van de opportuniteiten die de sector nog steeds biedt. (Bron: Binotto Chantal ea. (2020), Verslag over de economische conjunctuur in de textiel- en kledingindustrie - december 2019, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie)

De kleding & confectiesector in Vlaanderen op 1 oktober 2019 (bron: Sociaal Waarborgfonds van de sector)
<ul style="list-style-type: none">• Aantal werknemers: 10.500• Aantal ondernemingen: 1.000 ondernemingen met minstens 1 werknemer, waarvan 97% minder dan 50 werknemers.• Zo'n 850 Vlaamse kleding- en confectiebedrijven tellen minder dan 10 werknemers.• 52% van alle werknemers is tewerkgesteld in een KMO (minder dan 50 WN).

1.2. De arbeidsmarkt

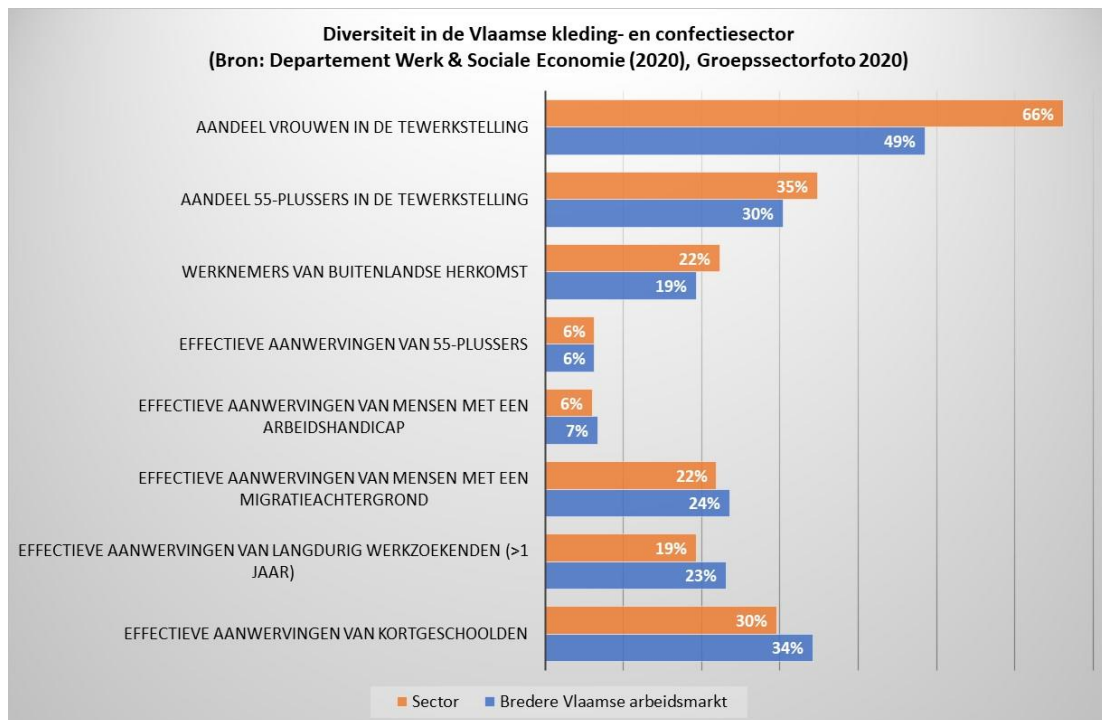
In grote lijnen kunnen we drie grote beroepsgroepen in de sector onderscheiden. De grootste is die van de productiearbeiders. Meer dan de helft van alle werknemers is actief in een snij-, stik-, of strijkafdeling in een confectieatelier. De stiksters zijn goed voor drie kwart van alle vacatures voor productiearbeiders. Ze vormen een belangrijk knelpuntberoep in de sector, hoewel de formele erkenning van stiksters discontinu is. Na enkele jaren van niet-erkenning, werd het beroep van stikster in 2020 opnieuw als knelpuntberoep erkend.

Vooraf de beroepsgroep van de productiearbeiders wordt geplaagd door de vergrijzing en daarmee samenhangend een sterke uitstroom en moeilijkheden om de vervangingsbehoefte te vervullen.

Naast productieateliers, zijn er in talrijke confectiebedrijven ook ontwerpafdelingen, waar stylisten, CAD-patroontekenaars en productievoorbereiders de belangrijkste beroepen zijn. Aan de andere kant in het proces, zijn er de commerciële medewerkers die een steeds groter gewicht kregen in het licht van de ontwikkelingen in de sector en de evolutie van productie- naar handelsondernemingen in het bijzonder, zoals zich dat al enkele decennia voordoet.

De confectie is een uitgesproken KMO-sector, hoewel ook enkele grotere multinationals belangrijke werkgevers zijn. We noteren tegelijk een belangrijk aandeel van micro-ondernemingen in de sector.

Op basis van de groepssectorfoto 2020 kan de arbeidsmarkt van de Vlaamse kleding- en confectiesector als volgt worden gekarakteriseerd.



De sector wordt bevestigd als een overwegend vrouwelijke en relatief grijze arbeiderssector. De sector biedt relatief vlot jobs aan mensen met een buitenlandse achtergrond, maar blijft iets achter op het Vlaams gemiddelde als het gaat over de tewerkstelling van de klassieke kansengroepen.

Net zoals in de meeste productiebedrijfstakingen heeft de coronacrisis gezorgd voor een sterke terugval in de vacatures. Hoewel, het beeld is dubbel. De werving binnen het normaal economisch circuit viel zo goed als stil, die via uitzendopdrachten lijkt geen last te hebben van de coronacrisis.

Evolutie vacatures voor confectie- en lederwerkers 2016 – 2020 in het Normaal Economisch Circuit (bron: Arvastat, VDAB)



Evolutie vacatures voor confectie- en lederwerkers 2016 – 2020 via uitzendopdrachten (bron: Arvastat, VDAB)



De betekenis van de coronacrisis voor de kleding- en confectiesector wordt verder uitgebreid beschreven in de relancetoets (zie verder).

Het is evenwel duidelijk dat de coronacrisis, samen met andere belangrijke maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, de situatie in de sector en ook de nodige competenties in diverse beroepen beïnvloedt. Zo zijn er Europese studies die deze ontwikkelingen in kaart brengen en ons aanduiden hoe de beroepsuitoefening verandert en welke dan de competentiedomeinen zijn waarop opleiding prioritair moet inzetten. Het gaat hier in essentie over de verduurzaming van onze sector enerzijds en de omschakeling naar digitale bedrijfsmodellen (e-commerce & digitale marketing) anderzijds.

1.3. Onderwijs en beroepsopleiding

Het modeonderwijs en de beroepsopleiding voor onze sector zijn breed en gediversifieerd.

Zowel in het secundair (BSO, TSO, SenSe), het hoger onderwijs, het DBSO, als in het volwassenenonderwijs bestaan verschillende opleidingen die toeleiden naar de kleding- en confectiesector. De beroepsopleidingen die aangeboden worden door VDAB en Syntra zijn inhoudelijk vergelijkbaar met de opleidingen in het onderwijs, hoewel VDAB en Syntra zich tot een ander publiek richten. De VDAB-opleidingen hebben bovendien een uitgesproken industriële insteek, in het bijzonder de stikopleidingen en de opleidingen CAD patroontekenen. Syntra organiseert geen industriële (stik)opleidingen. De Syntra-modeopleidingen betreffen voornamelijk het ontwerp van kleding, het manueel patroontekenen en afwerkingstechnieken. Het gaat eerder over kleermakerscompetenties dan dat ze toegepast kunnen worden in een industriële productieomgeving.

Zie de door IVOC beheerde website <https://www.modeopleidingen.be> voor een volledig overzicht van alle institutionele opleidingen voor onze sector.

We kunnen vaststellen dat er een grote belangstelling is voor de modeopleidingen. Alleen al in het voltijds modeonderwijs tellen we zo'n 1.700 leerlingen en studenten. Ook de Syntra-avondopleidingen en de modeopleidingen in het volwassenenonderwijs zijn populair, goed voor nog eens 1.000 cursisten bij Syntra en meerdere duizenden in het volwassenenonderwijs. Wat deze laatste betreft, moet opgemerkt dat lang niet alle opleidingen gericht zijn op de arbeidsmarkt.

De (industriële) kleding- en confectiesector is al bij al maar een kleine afnemer van de diverse geledingen van het modeonderwijs. Helaas moeten we vaststellen dat de kansen op de bredere arbeidsmarkt voor schoolverlaters uit het modeonderwijs beperkt zijn.

Reeds jaren zien we dat het studiegebied Mode (voltijds dagonderwijs) meer werkzoekende schoolverlaters aflevert dan andere gebieden. De kans om binnen het jaar na een modeopleiding

een aansluitende job te vinden of zelfs maar werkervaring op te doen, is inderdaad zwak, aldus de recentste schoolverlatersstudie van VDAB.

Schoolverlatersniveau	% werkzoekend na 1 jaar (na modeopleiding)	% werkzoekend na 1 jaar (alle richtingen)
BSO	15,3%	9,7%
TSO	10,4%	8,8%
Bachelor	11,8%	3,5%

De zwakke doorstroming baart de sociale partners zorgen, maar de ruimte voor schoolverlaters in de kleding- en confectiesector is bijzonder klein, volgens de analyses die de sector kan maken.

IVOC raamt het aantal vacatures in de sector in 2019 op zo'n 800 à 1.000, iets minder dan de vervangingsvraag die vermeld wordt in de groepssectorfoto 2020. De helft van de vacatures is voor confectietechnici, de beroepsgroepen waar het modeonderwijs naar toeleidt. Het belangrijkste beroep is dat van stikster, goed voor drie kwart van de vacatures voor technici. Voor schoolverlaters uit het modeonderwijs, is het bijzonder moeilijk om deze vacatures in te nemen:

- Gezien de (relatief grote) arbeidsmarktreserve, waaronder ook veel buitenlandse nieuwkomers met ervaring in de confectie en stikwerk in het bijzonder. We noteren dat de VDAB elk jaar meerdere honderden werkzoekenden begeleidt in een traject naar de confectie toe (gaande van confectie technische oriëntatiemodules tot finaliteitsopleidingen). De VDAB registreert trouwens een vervullingsgraad van haast 90% van de vacatures voor stiksters.
- Gezien het beroep van stikster niet bepaald populair is. De beeldvorming staat een vlotte matching op de arbeidsmarkt in de weg.
- Gezien het leren stikken slechts een marginaal onderdeel werd van schoolopleidingen, een logische ontwikkeling in het licht van de verzwakkende vraag, de negatieve beeldvorming en de op creatieve functies gerichte ambities van jonge modeliefhebbers.
- Gezien voor de meeste vacatures kandidaten met ervaring worden gevraagd, zo wordt bevestigd in de groepssectorfoto 2020. Voor de helft van alle vacatures in de confectie is minstens een half jaar ervaring vereist, duidelijk meer dan in andere sectoren en even duidelijk een handicap voor schoolverlaters.
- Gezien de jobs in de sector steeds hogere profielen veronderstellen. Europese studies bevestigen deze tendens. Uit een CEDEFOP-studie blijkt dat er tussen 2013 en 2025 weliswaar een verdere netto-afname van de tewerkstelling in de sector met zowat 16% in België (13% in Europa) mag worden verwacht, maar dat de vervangingsbehoeften zich voornamelijk bij midden- en hogergekwalificeerden situeren (respectievelijk 57% en 37% van alle vacatures), dit dus ten koste van een verdere, forse krimp van de kritische massa in de lagere kwalificatiezone.

2. Sterkte-zwakte analyse

Onderstaande analyse is gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve data uit diverse bronnen.

- **Sterktes**
 - Sterke reputatie van de Belgische mode
 - Flexibele KMO-sector met kwalitatieve niche-spelers
 - Competent personeel
 - Gezinsvriendelijke arbeidsregimes

- **Zwaktes**
 - De algemene werkbaarheid van de jobs, zwakke leermogelijkheden in het bijzonder
 - Moeilijkheden om aspiraties van jongeren te matchen met de mogelijkheden van de sector
 - Achterstand op het vlak van e-commerce Tekst
- **Opportunities**
 - Grote belangstelling voor jobs in de mode
 - Sterk potentieel van competentieversterking, zowel voor werknemers als voor ondernemingen
 - Duurzaamheid en innovatievermogen van de Belgische confectie
 - Instroom van nieuwe Belgen met confectieachtergrond in hun land van herkomst
 - Aansluiting van het duaal leren bij de opleidingscultuur in de bedrijven
- **Bedreigingen**
 - Beperkt, maar aanhoudend banenverlies
 - De vele onzekerheden op de mondiale markten, de Brexit en handelsprotectionistische tendensen in het bijzonder
 - De vergrijzing en de steeds nijper wordende vervangingsbehoefte
 - Gebrek aan coördinatie binnen de modeopleidingen
 - Afbouw van institutionele confectieopleidingen
 - Verdwijnende savoir-faire


Bronnen: <https://www.flandersdc.be/nl/>; <https://creamoda.be/nl/>; <https://fashionunited.be/>; <https://www.ccecrb.fgov.be/c/nl/13/textiel>; <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/>; <https://www.s4tclfblueprint.eu/>; <https://www.euratex.eu/>.

3. Sectorale uitdagingen

Er zijn talrijke uitdagingen. We beperken ons tot een top 3 op korte en lange termijn.

- **Korte termijn**
 - De aanpak van de coronacrisis is momenteel de absolute prioriteit en uitdaging op korte termijn, zowel voor de ondernemingen als voor de sector. In het bijzonder baren de financiering en dus de continuïteit van de sectorale opleidingsactiviteiten de sociale partners zorgen.
 - In de marge van deze crisis stellen we vast dat opleidingsinitiatieven binnen bedrijven een dip kennen en opleidingen op initiatief van werknemers een boost. Het managen van deze gewijzigde vraag is aan de orde in de dagelijkse operaties van IVOC.
 - Nog in de marge van de coronacrisis zien we dat stagebedrijven nu de boot afhouden. Zeker voor de noodzakelijke verjonging van de sector, zijn de beperkte stagemogelijkheden nu problematisch. Dat geldt in het bijzonder voor het duaal leren, dat maar moeizaam van de grond komt in de sector (zie duaal addendum).
- **Lange termijn**
 - De transitie naar duurzame bedrijfsmodellen is de belangrijkste in de geschiedenis van de kleding & confectiesector.
 - De moeilijkheden die de sector ondervindt om jongeren aan te trekken staat eveneens bovenaan de lijst van uitdagingen op langere termijn en is ongetwijfeld verbonden met de eerste uitdaging.

- De afbouw van institutionele confectieopleidingen, die bij VDAB in het bijzonder, noodzaakt het opbouwen van een alternatief, zeker wat de stikopleidingen betreft.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Er zijn vier argumenten om intersectoraal samen te werken, tegelijk zijn het opportuniteiten en uitdagingen.</p> <p>Ten eerste, voor sectorfondsen uit kleinere sectoren spelen schaalvoordelen. Het is voor IVOC haast onmogelijk om autonoom open opleidingen aan te bieden in heel Vlaanderen en over alle thema's. De minimumbezetting om een opleiding te kunnen organiseren tegen een redelijke kostprijs (momenteel 5 deelnemers), zou al te vaak niet gehaald worden, met te veel annulaties en dus ook ontgoochelingen bij ingeschreven werknemers tot gevolg. De intersectorale samenwerking en dus de schaalvergroting, bieden dan een oplossing. Inderdaad, de open opleidingen die IVOC in de sector aanbiedt, zijn onderdeel van een veel breder opleidingsaanbod, samengesteld door een partnerschap van diverse paritair beheerde opleidingscentra uit industriële sectoren (textiel, voeding, metaalsectoren, ...). IVOC heeft in deze zin een formele samenwerking met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercentra IVOC werkt samen met diverse fondsen uit industriële sectoren (metaal, voeding, textiel...) voor de organisatie van tientallen open opleidingen die zich richten tot professionals in een productieomgeving. • CEVORA Voor de organisatie van open opleidingen die eerder voor een bediendenpubliek zijn bedoeld, werkt IVOC samen met Cevora. • COBOT & Woodwize De textiel- en houtsector hebben een met de confectie vergelijkbare structuur en arbeidsmarkt. Op diverse vlakken (werkbaarheid, inclusie, competentiebeleid, ...) wordt er dan ook samengewerkt met de collega's van COBOT en WOODWIZE, sinds 2013 in ESF-projecten. 2020 was een sabbatjaar, maar in 2021 wordt doorgestart in een door ESF ondersteund project rond inclusie. • Vormingsfonds Uitzendsector De samenwerking met TRAVI kent op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven een sabbatjaar. De tegenvallende bereikcijfers van de afgelopen jaren zorgen voor enige aarzeling. Maar reeds jaren ondersteunen we samen de opleiding van uitzendkrachten in confectiebedrijven en in de toekomst is een doorstart niet onwaarschijnlijk. <p>Ten tweede is er de structuur van de sectorfondsen waarbij de sociale partners een gedeelte van de loonmassa uit de sector herverdelen in de vorm van opleidingen of opleidingssteun. De dienstverlening van de sectorfondsen is dan ook vergelijkbaar, wat</p>
--	--

zich leent voor nuttige ervaringsuitwisseling en het leren van elkaar. De netwerking tussen de sectorconsulenten, die zich vandaag voor een stuk op de sociale media afspeelt (Linkedin in het bijzonder), is een treffende illustratie van de gemeenschappelijke grondhouding van de sectorfondsen.

Belangrijker zijn, ten derde, de overeenkomsten in het publiek van de fondsen. Industrie, diensten, non-profit, arbeiders of kaders, elke doelgroep heeft zijn eigenheid, maar waar er overeenkomsten zijn, is samenwerking haast een intellectuele verplichting om vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te kunnen stemmen, om geen kansen te missen en fouten te vermijden.

Tenslotte, de samenwerking tussen de verschillende sectoren is ook sterk inhoudelijk gegroeid. Bijvoorbeeld, de opleidingscentra uit de industriële sectoren (metaal, voeding, textiel, confectie, ...) die gestructureerd samenwerken rond open opleidingen voor werknemers uit een industriële werkomgeving, doen meer dan kosten besparen of annulatie risico's vermijden. De samenwerking in opleidingscommissies heeft toegelaten om op specifieke domeinen expertise op te bouwen en samen met de opleidingspartners de kwaliteit en de impact van opleidingen op te drijven. Tegelijk zijn sectorfondsen maatwerk blijven leveren dat enkel mogelijk is door de korte en directe lijnen tussen de sectororganisaties en de bedrijven uit de sector. De ervaring van de kwaliteit van de sectorale dienstverlening door werkgevers en werknemers in de bedrijven, is de garantie voor de borging van de samenwerking tussen sectorfondsen.

De sectorfondsen hebben vandaag een geschiedenis van meer dan dertig jaar, en bepaalde samenwerkingsopportunities zijn in de loop der jaren verankerd in automatismen en wederzijdse engagementen die ook in de toekomst synergie verzekeren. Dat er in de beleidsvorming rond de sectorconvenanten wordt aangedrongen op een intensifiëring van de samenwerking, kan de logische gang van zaken enkel maar ten goede komen.

Toch is er ook een belangrijke uitdaging die de intersectorale samenwerking in een ander en nieuw perspectief kan plaatsen. Er kan worden vastgesteld dat de grenzen tussen de sectoren vervagen omdat bedrijven zich specialiseren in bepaalde niches of hun activiteiten net gaan diversifiëren. Sector specifieke competenties verliezen en zowel bedrijfsspecifieke als transversale competenties winnen aan belang. Het bestaan van een intersectoraal opleidingsaanbod voor de Vlaamse industrie, is daar een illustratie van. Het hoge aandeel IBO in de confectiesector (34 op 1000 werknemers tegenover 5 op 1000 gemiddeld in Vlaanderen) is dan weer een aanduiding voor het toenemend belang van de bedrijfsspecifieke competenties.



Relancetoets

Gaandeweg de coronacrisis hebben zich een aantal factoren afgetekend die een belangrijke rol speelden - en nog steeds spelen - in de ontwikkelingen in de kleding- en confectiesector.

Social distancing

Voor veel productiebedrijven was meteen duidelijk dat het respecteren van social distancing op de werkvloer geen haalbare kaart was. In talrijke confectiebedrijven was de conclusie dan ook snel duidelijk en moesten de werknemers er terugvallen op een vervangingsinkomen. Een eerste raming van de impact van (enkel) de tijdelijke werkloosheid in het tweede kwartaal van 2020, komt neer op een terugval van 16% van de salarismassa in 2020 in vergelijking met 2019.

Ketenafhankelijkheid

Een belangrijke groep van productiebedrijven uit de sector levert toe aan de automobielenindustrie. Het gaat over bedrijven die zetels of binnenbekleding voor auto's assembleren. Deze bedrijven werken JIT en de operaties zijn er volledig afhankelijk van de klanten. Aangezien de autofabrieken snel volledig stillagen, betekende dat meteen ook de stopzetting van de activiteiten in de toeleveringsketen.

Deze toeleveringsbedrijven zijn niet zo talrijk, maar zorgen wel voor een groot aandeel in de tewerkstelling in de sector. Met de heropstart van de autofabrieken na de eerste lockdown, konden ook de toeleveringsbedrijven hun activiteiten doorstarten. Tijdens de zomermaanden draaiden deze bedrijven opnieuw op volle toeren, maar de kwetsbaarheid van deze ketenafhankelijke spelers bleek manifest.

Globalisering

De kleding- en confectiesector is een geglobaliseerde bedrijfstak, met talrijke schakels in een doorgaans lange toeleveringsketen over de continenten heen. De coronapandemie heeft geen continent gespaard wat onvermijdelijk tot gevolg had dat er zowat overal in de wereld schakels blokkeerden en zo de hele keten werd stilgelegd. Zeker in productielanden zonder sociale vangnetten zijn de schakels zwaar beschadigd en mag een terugkeer naar de oude situatie niet zonder meer worden verwacht.

Crisis in de mode

Met de opschorting van de niet-essentiële handelsactiviteiten, viel ook de retail stil. De Belgische modebedrijven opereren hoofdzakelijk in het wat duurere, delicate middensegment van de retail. De stopzetting van de particuliere verkoop in boetieks en speciaalzaken, waar

fysiek shoppen nog steeds de norm is, zal zorgen voor betalingsproblemen en bestellingen zullen uitblijven. De vrees is groot dat de toeleveringsketting, gezien de zeer scherpe marges, ernstig verstoord zal worden door afslankingen en sluitingen.

De lange keten

Confectie is een langgerekt logistiek proces. Een kledingstuk dat vandaag in de rekken hangt, heeft een geschiedenis van zowat een jaar toen zijn eerste prototype werd ontworpen. De kans dat kledingstukken die vandaag worden ontworpen niet in productie gaan, is zonder meer reëel.

De impact van de coronacrisis op de confectie is dus niet beperkt tot twee maanden waakvlam, maar het virus ondermijnt ook retroactief en proactief de gezondheid van de ondernemingen.

Het hervatten van het logistieke proces is allesbehalve evident. Het versoepelen van de crisismaatregelen door de overheid schept misschien wel de condities, maar er is veel meer nodig om de confectie opnieuw te laten draaien. In deze zin zal ook het herstel veel tijd vragen. Gezien eender welk herstel opnieuw ook bijkomende kosten en investeringen vraagt, is het maar de vraag of de meeste bedrijven een dergelijke normalisatie aankunnen.

KMO onder druk

De kleding- en confectiesector is een KMO-sector met ondernemingen die vaak reeds voor de coronacrisis moesten afrekenen met allerlei bedreigingen en onzekerheden. Corona is voor veel bedrijven ongetwijfeld een katalysator in scenario's die zich hoe dan ook opdrongen. De vrees dat veel bedrijven geen herstel aankunnen voedt uiteraard het pessimisme in de sector.

Kwetsbare werknemers

Diverse analyses tonen dat werknemers uit lagere looncategorieën in productiebedrijven een relatief zware tol betalen ten gevolge van de coronacrisis. Zoals reeds aangegeven, kunnen confectiebedrijven vaak niet anders dan de productie stilleggen en werknemers op tijdelijke werkloosheid plaatsen. Ook al zijn de vervangingsinkomens geplaffoneerd, en zou de relatieve inspanning van werknemers in lagere loongroepen dus beperkt zijn in vergelijking met betere verdiemers, is het vooral de langere duur van de werkloosheid die de werknemers uit ook onze sector parten speelt. We moeten er dus rekening mee houden dat ook de aantasting van de koopkracht en de ruimere sociale gevolgen van de coronacrisis een rol zullen spelen in de werkbaarheid in de sector en er zich dus bepaalde prioriteiten kunnen stellen in het sectorale arbeidsvoorwaardenbeleid.

Mondmaskers

De mondmaskerschaarste is vanaf dag 1 van de lockdown omnipresent in de crisisberichten in de media. Reeds vroeg in de crisis lieten televisiebeelden uit het buitenland er geen twijfel over bestaan dat mondmaskers het modebeeld in publieke ruimtes zouden bepalen. Mondmaskers zijn een evidente barrière voor het virus, zowel voor wie overdracht wil beperken als voor wie het wil buitenhouden. Maar de mondmaskerreserve in apotheken bleek snel zwaar ontoereikend.

Het is dan ook niet verbazend dat het stikken van mondmaskers de prioriteit werd in talrijke solidariteitsacties. Uiteraard werd er ook naar de professionele confectie gekeken om te voorzien in deze noodzakelijke beschermingsmiddelen. Meer nog, de confectie voelde zich gevat en manifesteerde snel een grote bereidheid om machines, materialen en vooral expertise ter beschikking te stellen om te voorzien in mondmaskers en ook ander schaars medisch textielmateriaal, zoals schorten.

Een rondvraag van IVOC in juni 2020 onder een beperkte groep van 81 confectiebedrijven, goed voor 40% van de tewerkstelling, leidt tot de hypothese dat zowat de helft van alle Belgische confectiebedrijven zich aansloot bij deze onverwachte hype.

Reshoring

De massale aandacht voor mondmaskers, door wie en hoe ze gemaakt worden, heeft de schijnwerpers gericht op onze kleine, door velen vergeten bedrijfstak. Inderdaad, maar goed dat we in het geïsoleerde België toch nog in staat bleken om mondmaskers te stikken. Veel vrouwen waren het handwerk nog niet helemaal verleerd, blijkbaar werkten de machines nog in modescholen en was er dus toch nog een confectieatelier in de buurt. Deze geruststellende zelfredzaamheid kan zich vertalen in een zekere herwaardering van de Belgische confectie. Vragen en bedenkingen bij een structurele herschikking van bepaalde capaciteiten, zijn dan ook niet uit de lucht. Misschien naïef, maar zelfs de ILO laat zich in gelijkaardige zin uit:

"The medium-term impact of the pandemic will remain to be seen as major importing countries in key markets across the world emerge from the worst of the crisis. In the longer-term, however, the pandemic could affect the composition of global textile, clothing, leather and footwear supply chains and trade, and accelerate the re- or nearshoring of production."(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741344.pdf)

Ook Euratex, de Europese koepel van werkgeversorganisaties uit de textiel- en kledingsector gelooft in een herziening en tegelijk ook de verduurzaming van kritische toeleveringsketens, zoals die voor medisch materiaal,

mondmaskers en schorten, dit ondersteund door een versnelde digitalisering en automatisering.

Generieke factoren

Naast de hogergenoemde factoren die van bijzonder belang zijn voor de textiel- en kledingindustrie, gelden uiteraard ook de eerder generieke factoren, die ook voor onze sector niet zonder betekenis zijn.

Denk daarbij aan de versnelling van de digitalisering, de verbreding van e-commerce, de massale overschakeling op telewerk en de adaptatie van ook andere gedragsveranderingen en zakelijke omgangsregels, zoals de anderhalve meter mantra, het virtueel vergaderen en uiteraard ook online opleidingen.

Werkgevers in onzekerheid

Vooraf de aanhoudende onzekerheid speelt de bedrijven vandaag parten. Illustratief voor de kleding- en confectiesector zijn de vacaturestatistieken (zie de omgevingsanalyse). Eenzelfde terughoudendheid stellen we vast bij stagebedrijven die vandaag duidelijk minder bereid zijn werkervaringsplaatsen open te stellen. Een kleine rondvraag van IVOC in de zomer van 2020 leert dat slechts één derde van de bedrijven die traditioneel openstaan voor stages, reële openingen ziet in het najaar van 2020.

Werknemers in onzekerheid

Een en ander moet nog nader onderzocht, maar we stellen vast dat de vraag naar opleidingen, op initiatief van de werknemer, in de coronaperiode is toegenomen, die op initiatief van de werkgever (bedrijfsopleidingen) kennen een dip.

De oorzaken van de toegenomen belangstelling voor opleidingen (vb. 15% meer aanvragen voor een IVOC-leerrekening) zijn nog niet bekend, maar we veronderstellen dat een zekere zelfbevraging en dan ook het zetten van de nodige stappen om wat sterker te staan op de arbeidsmarkt, een logische coronareflex kan zijn.

De impact concreet

We veronderstellen dat de textiel- en kledingsector, net zoals alle andere bedrijfstakken, zwaar wordt getroffen, maar minder zwaar dan sectoren zoals het toerisme, de horeca, de automobielenindustrie, luchtvaart, transport en logistiek, ... en zwaarder dan sectoren die zelfs hebben kunnen 'profiteren' van de crisis, zoals de voedingssector, de IT en de farmaceutische industrie.

Toch wagen deskundigen uit de textiel- en kledingsector zich aan cijfers. Er is sprake van een terugval tot 50% van de omzet van de Europese textiel- en kledingindustrie in 2020, als gevolg van de coronacrisis, aldus Just-Style, het gezaghebbende, online vakblad van en voor de mondiale

kledingsector (https://www.just-style.com/news/europes-textile-apparel-sector-facing-50-drop-in-sales_id138446.aspx).

Ook de talrijke bevragingen en opiniepeilingen op het veld, geven ons indicaties. Euratex, de Europese koepel van werkgeversorganisaties uit de sector noteerde dat zowat 80% van de bedrijven in de periode maart-april 2020 reeds tijdelijke werkloosheid had ingeschakeld. Eén bedrijfsleider op vier overwoog een definitieve stopzetting van zijn activiteiten.

Een rondvraag in het referentieland Italië (Een kwart van alle Europese werknemers in de kledingsector is Italiaan), levert een benchmark die de zaken nog wat specifiek maar ook dreigender maakt:

- 95% van de steekproefbedrijven maakte gebruik van de sociale vangnetten, waarbij in 80% van de gevallen meer dan 80% van de werknemers is betrokken.
- 80% van de steekproefbedrijven paste zijn arbeidsorganisatie aan, zoals door het activeren van telewerk, als de activiteit dit toeliet.
- De gemiddelde omzetsdaling door corona, zou zo'n 25% bedragen.

(<http://paginetessili.it/tra-i-7-e-i-9-miliardi-la-perdita-stimata-per-il-2020-da-sistema-moda-italia-il-rapporto-completo.html>)

Een kleine rondvraag van IVOC in juni 2020, geeft enige indicaties voor de mogelijke impact van corona op de Belgische confectiebedrijven. Het betreft een rondvraag onder 82 bedrijven, goed voor zo'n 40% van de jobs in de sector. Het gaat over een groep bedrijven waar IVOC reeds jaren mee samenwerkt en die vanuit deze bias dus niet als representatief voor de volledige sector mogen worden beschouwd. Toch krijgen we zo een indicatie van de impact van corona.

Zo'n 90% van de ondernemingen hebben tijdelijke werkloosheid voorzien, zo'n twee op drie kon telewerk organiseren en één onderneming op tien moest afdanken of houdt ernstig rekening met ontslagen. De volumes werkloosheid, telewerk of ontslagen konden voor slechts enkele ondernemingen in kaart worden gebracht en zijn dus verre van betrouwbaar, maar een - voorzichtigheidshalve pessimistische - inschatting leert ons dat de vastgestelde tijdelijke werkloosheid alleen al goed zou zijn voor een afname van de sectorale inkomsten van IVOC met zowat 16% in 2020.

Pleidooi voor innovatie

Voor het management van veel ondernemingen geldt vandaag 'Cash is King'. Het kunnen blijven voldoen aan alle financiële verplichtingen is de definitie van het doorstaan van de coronacrisis, en tegelijk ook de beste basis voor herstel. Om dat te kunnen doen is het belangrijk dat

ondernemingen blijven produceren. Het bijspringen van de overheid kan misleidend zijn, want deze institutionele bronnen zijn vroeg of laat uitgeput, ze zijn dus altijd tijdelijk, en de rekening komt vroeg of laat toch terug bij de vroegere begunstigde. Bovendien, het onderbreken van productie kan niet zomaar worden opgeheven als klanten nieuwe kanalen moeten aanspreken, werknemers andere horizons verkennen of ook leveranciers andere prioriteiten zien. Daarom pleiten economen om volop in te zetten op continuïteit van de productie, ook al is deze beperkt, en een doorgedreven innovatie van alle geledingen van de bedrijfsvoering, de arbeidsorganisatie en het personeelsbeleid in het bijzonder. Dit lijkt wel het moment om echt in te zetten op innovatie.

Naast de evidente financiële problemen, die verbonden zijn met zowat alle aspecten van een crisis, is er de continuïteit van de bedrijfsvoering, het veiligstellen van relaties met klanten en leveranciers, maar ook de retentie van het personeel. Vertrouwen en perspectief zijn hier belangrijker dan financiële middelen. Tegelijk is de crisis een opportuniteit voor een meer inclusief bedrijfsbeleid. Jarenlange gewoonten en verwachtingen moeten nu noodgedwongen worden gelost. Het besef dat talenten van mensen die tot voor kort misschien niet helemaal pasten in het plaatje, onaangeboord blijven, kan leiden tot een win-win. Het is met die boodschap dat we dialoog met de IVOC-gebruikers moeten aangaan.

Inderdaad, op lange termijn kan enkel een innovatieve arbeidsorganisatie de toekomst van eender welke onderneming waarborgen. Het versterken van competenties vormt dan de basis voor een grotere inbreng van werknemers in operaties en uiteindelijk ook in de klantenrelaties en de bedrijfsresultaten. Zonder zo'n gedragsverandering, zal de werkgever enkel kunnen putten uit zijn eigen, beperkte mogelijkheden en reserves.

Uitgangspunten voor de IVOC-dienstverlening in 2021

De coronacrisis is op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven, nog lang niet beheerst. De sociale partners zijn op zoek naar houvast voor hun toekomstig sectoraal vormingsbeleid, maar moeten het voorlopig nog doen met ramingen en veel onzekerheden. Die onzekerheid is er ook in vrijwel alle ondernemingen uit de sector en remt momenteel het soort initiatieven dat we in een sectorconvenant willen uitrollen. De focus van de meeste bedrijfsleiders is nu op het aanpakken van dagdagelijkse problemen die gevoed worden door de coronacrisis. Daartegenover staat een sectorale dienstverlening die onder druk staat door de verminderde sectorale inkomsten.

In het licht van de coronacrisis mogen we verwachten dat de sectorale middelen een belangrijke dip zullen kennen. De

sectorale middelen zijn goed voor 83% van de IVOC-inkomsten. Het ziet ernaar uit dat de bedrijvigheid nog lange tijd gestoord zal worden door de nasleep van de crisis en eventuele opflakkingen van het virus.

Het is momenteel dan ook niet mogelijk om een realistische inschatting te maken van de IVOC-inkomsten in 2020.

De sociale partners hebben in 2020 alvast een aantal voorzorgsmaatregelen genomen. Daarbij wordt de IVOC-dienstverlening wel verdergezet, maar wordt parallel ook werk gemaakt van een herziening van de dienstverlening vanaf januari 2021, rekening houdend met de afgenomen sectorale middelen. Meer dan ooit zal IVOC op zoek moeten gaan naar synergie en complementariteit bij de middelen die derden inzetten om de relance te ondersteunen.

Tevens werd een analyse gemaakt van de veranderende noden en prioriteiten op het veld. De coronacrisis zal zorgen voor diverse bewegingen op onze arbeidsmarkt, zoals de uitbreiding van het telewerk, nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, bijkomende productlijnen (mondmaskers!) en reconversie, en helaas ook mensen die de sector zullen moeten verlaten, wat voor nieuwe uitdagingen zal zorgen. Vanuit de opdrachten van IVOC als sectoraal opleidingscentrum, zal er dan ook op een aangepaste manier hierop moeten worden ingespeeld.

Ook al bleef de analyse beperkt tot enkele krachtlijnen en ontbreekt diepgang, kunnen we de volgende drivers of change en mogelijke werkvelden voor IVOC identificeren.

**Nieuwe uitdagingen, nieuwe opportuniteiten
(IVOC, coronarondvraag juni 2020)**

Tewerkstelling onder druk	Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie	Nieuwe opportuniteiten
<ul style="list-style-type: none"> • Kerncompetentiebescherming • Omscholing • Wedertewerkstellingsacties • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Versnelling digitalisering (ook in opleiding) • HR- en communicatie-issues bij telewerk • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Productdiversificatie, nieuwe markten • Sustainabilising • <i>Reshoring</i> • ...



Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan

IVOC heeft in zijn ruim 30-jarige geschiedenis diverse partnerschappen opgebouwd. We sommen de samenwerkingsverbanden hier kort op. Het betreft formele samenwerking, dus onderbouwd met een overeenkomst. Waar de samenwerkingsverbanden relevant zijn, komen we erop terug in de onderdelen van het sectorconvenant. Niet-formele partnerschappen worden hieronder niet opgelijst, maar ze worden wel vermeld waar relevant in de actiefiches.

VDAB

IVOC heeft traditioneel een vlotte samenwerking met VDAB, in het bijzonder die rond de toeleiding van werkzoekenden in een VDAB-confectieopleiding of in een IBO. De samenwerking met VDAB krijgt regelmatig nieuwe impulsen.

De afronding van een belangrijk gezamenlijk actieplan is opgenomen in dit sectorconvenant.

HoGENT

IVOC heeft met de hogeschool een specifieke overeenkomst rond de opvolging van afgestudeerde bachelors modetechnologie. We gaan na of en hoe ze werk vinden in de sector en remediëren knelpunten. In het kader van het duaal leren onderzoeken we met de hogeschool de pro's en de contra's van het systeem voor de bachelors modetechnologie. Zie hiervoor het addendum.

Mode Creatief Onderwijs

IVOC brengt alle geledingen van het modeonderwijs (alle koepels, hogescholen, CVO, alle studierichtingen) en de beroepsopleidingen (VDAB, Syntra) samen binnen het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs. Deze stuurgroep coacht in 2021 een werkgroep van experts uit de sector en leerkrachten uit het modeonderwijs in een INNOVET-project rond digitaal lesmateriaal rond duurzaamheid in de kledingsector.

<https://www.modeonderwijs.be/> en

<https://www.klascement.net/innovet/>

Sectoraal Partnerschap Duaal Leren

Sinds 2017 is binnen de sector een partnerschap duaal leren actief, binnen het afsprakenkader met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Het partnerschap zal de uitvoering van het addendum duaal leren nauwgezet opvolgen.

MoTIV

Binnen de textielkolom is IVOC voortrekker van een samenwerking rond innovatie, dit met de collega's uit de textielsector (Fedustria, COBOT, Centexbel), de textielverzorging (FBT, TFTC), de HoGent, waar de voor Vlaanderen unieke Bachelor Modetechnologie wordt aangeboden, en tenslotte EROV die, gezien de concentratie van de textielkolom in Oost-Vlaanderen, eveneens actief meewerkt aan het ModeTechnologisch Innovatieplatform Vlaanderen (MoTIV). Recente activiteiten van MoTIV passen in de Vlaamse Green Deal (circulair aankopen).

<https://www.motivflanders.be>


Vlaanderen Circulair

IVOC voert nog tot begin 2021 een project uit rond innovatief recycleren, met diverse partners die kiezen voor een duurzame economie, gefinancierd door OVAM.

Federale overheid

IVOC doet beroep op bijkomende financiële middelen van de federale overheid voor de opleiding en opleidingssteun voor

	<p>jongeren. Een en ander wordt aangestuurd door de sociale partners binnen de paritaire comités voor onze sector.</p> <p>De Werkplekarchitecten Het consortium van de werkplekarchitecten is een samenwerkingsverband tussen diverse organisaties die actief zijn in de ondersteuning van mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Experts uit het consortium worden door IVOC betrokken in inclusieprojecten (zie Cobot & Woodwize), de jongerenwerking (zie federale overheid) en in 2021 participeert IVOC ook in een ESF-inclusieproject dat door de Werkplekarchitecten wordt gepromoot.</p> <p>S4TCLF Skills for Smart Textiles, Clothing Leather and Footwear (Skills4smart TCLF), is de naam van een Europees samenwerkingsverband tussen 21 organisaties uit 9 Europese landen rond het competentiebeleid in onze sectoren. Het project is één van de sectorale Blueprintprojecten in het kader van de Europese Skills Agenda (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223). In het Blueprintproject voor de textiel en kledingsector draait alles rond de vraag op welke manier Europa de beste ondersteuning kan bieden voor een effectief competentiebeleid in onze industrie. IVOC is partner in het samenwerkingsverband en implementeert de producten van het project in Vlaanderen (onder meer nieuwe opleidingsmaterialen). https://www.s4tclfbblueprint.eu</p> <p>De sociale partners die IVOC besturen (CREAMODA en de vakorganisaties) werken in technische werkgroepen of vertegenwoordigd in andere samenwerkingsverbanden actief mee aan sectorale opleidingsacties, zoals het sectoraal partnerschap duaal leren, MoTIV, Mode Creatief Onderwijs,</p> <p>INFORMA, Roubaix & MODINT Academy, Nederland IVOC werkt actief samen met buitenlandse opleidingspartners die zich tot eenzelfde publiek van werknemers uit de sector richten.</p>
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>IVOC startte reeds in de jaren 90 met opleidingsbehoefteanalyses in ondernemingen. Deze competentiegerichte analyses liggen vandaag nog steeds aan de basis van het sectorale opleidingsbeleid en de diverse acties die hierrond worden opgezet. Met de vernieuwde Vlaamse kwalificatiestructuur en de actieve participatie van IVOC aan een Europees ondersteunde competentieanalyse en -actieplan, heeft IVOC mee de basis gelegd voor competentiegericht werken in het modeonderwijs- en de beroepsopleidingen in Vlaanderen enerzijds en voor een onderbouwde skillspolitiek in de bedrijfswereld anderzijds.</p>
--	--

	<p>De formule van de IVOC-leerrekening, inmiddels 20 jaar operationeel en gekopieerd in andere sectoren en contexten, mag gezien worden als een exponent van de loopbaangerichte logica in het opleidingsbeleid in de sector. De ondersteuning van loopbaanwendingen en de doorgroei van werknemers binnen en ook buiten de sector kan niet los worden gezien van de tewerkstellingsevolutie in de sector, maar zorgt tegelijk voor een rijke ervaring op het vlak van het werken rond loopbanen.</p>
--	---

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: Het modeonderwijs verder professionaliseren <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Navorming organiseren voor leerkrachten Actie 2: Technische fiches ontwikkelen voor de lessen Actie 3: Confectietechnische opleidingen voor leerkrachten ondersteunen Actie 4: De expertise van VDAB inschakelen in het modeonderwijs
	Prioriteit 2: Competentienoden monitoren <ul style="list-style-type: none"> Actie 5: De kwalificatiestructuur onderhouden Actie 6: Kritieke competenties in kaart brengen
	Prioriteit 3: Stagemogelijkheden verbreden <ul style="list-style-type: none"> Actie 7: Stagemogelijkheden verbreden
	Prioriteit 4: Communiceren en samenwerken <ul style="list-style-type: none"> Actie 8: Actief communiceren met modeleerkrachten Actie 9: Actief communiceren met jongeren Actie 10: Samenwerking tussen alle geledingen van het modeonderwijs organiseren
2. Levenslang leren en werkbaar werk	Prioriteit 1: Expertise opbouwen <ul style="list-style-type: none"> Actie 11: Het juiste publiek op de juiste manier toeleiden Actie 12: Methoden om duurzaamheid te bevorderen analyseren Actie 13: Savoir-faire borgen
	Prioriteit 2: Expertise doorgeven <ul style="list-style-type: none"> Actie 14: Toeleiding ondersteunen Actie 15: Werkbaarheid van jobs versterken Actie 16: Duurzaamheid van bedrijfsprocessen bevorderen Actie 17: De transfer van savoir-faire ondersteunen
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 zwakke doorstroming van schoolverlaters uit een modeopleiding naar de arbeidsmarkt baart de sociale partners zorgen. De persberichten die elk jaar volgen op de schoolverlatersanalyse van de VDAB zijn ontradend voor modeopleidingen, met als gevolg dat de sector jong creatief en technisch talent aan zich voorbij ziet gaan.

Toch betekent dit niet dat er niet gewerkt kan worden aan een betere afstemming van het onderwijsaanbod op de vragen van de industrie. Meer nog, de verdere professionalisering van de modeopleidingen, waarbij opleidingsinhouden worden afgestemd op de vragen van de industrie, is in dit verband de *conditio sine qua non* en de basis van alle andere acties. De sector werkt daarom verder aan de kwalificatiestructuur en biedt modeleerkrachten de nodige navorming en ondersteuning om de arbeidsmarktgerichtheid van het onderwijs te versterken. Dit is dan ook de belangrijkste prioriteit in het beter doen aansluiten van onderwijs op arbeidsmarkt.

In het sectorale onderwijsbeleid speelt de VDAB een belangrijke rol. Zo heeft de VDAB enkele jaren geleden beslist de VDAB-opleidingen rond patroontekenen af te bouwen en zijn opleidingsknowhow te transfereren naar het modeonderwijs. Datzelfde geldt voor de VDAB-stikopleidingen. Ook deze opleidingen werden tijdens de afgelopen jaren door de VDAB afgebouwd en er wordt gekeken naar onderwijsverstrekkers die stikopleidingen zouden kunnen substitueren. Maar in het zoeken naar oplossingen voor de zwakke doorstroming van (voornamelijk BSO-)schoolverlaters naar de arbeidsmarkt, is het adopteren van stikopleidingen voorsnog geen optie. De sociale partners willen vermijden dat de verschillende toeleiders naast elkaar tot dezelfde conclusies komen. Daarom blijven we met alle stakeholders zoeken naar de beste rol- en taakverdeling om ook binnen tien jaar nog de honderden vacatures in de sector in te kunnen vullen.

Gezien de grote belangstelling voor jobs in de modewereld, is het opleidingsaanbod voor toekomstige modemakers inderdaad breed en gediversifieerd, als zodanig comfortabel voor de kandidaten, maar tegelijk een pijnpunt voor een effectief beleid. Het mag niet verbazen dat de diverse opleiders elkaar soms zien als concurrenten, dit in het licht van een arbeidsmarkt met een al bij al beperkte vraag. De overbevraging door stagezoekers van bedrijven die zelf het bos door de bomen niet meer zien, is een pijnlijk voorbeeld van de contraproductie in onze sector. De sociale partners zijn vragende partij voor een gecoördineerde aanpak, een verregaande samenwerking en een verstandige taakverdeling binnen het modeonderwijs in Vlaanderen. De sector neemt dan ook graag het voortouw in het opzetten van samenwerking en communicatie tussen de verschillende geledingen van het modeonderwijs en de beroepsopleiding. De coördinatie van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs, waarin alle stakeholders elkaar ontmoeten, behoort dan ook tot de basisopdrachten van IVOC om zo een platform te creëren voor het uitwerken van alle onderwijsacties die IVOC in het sectorconvenant uitrolt.



Resultaatsverbintenis:

De professionalisering van het modeonderwijs is de eerste prioriteit. IVOC voorziet verschillende acties om de competenties van leerkrachten te versterken. Het kan gaan over opleidingen die IVOC of VDAB aanbieden (respectievelijk acties 1 en 4), over opleidingen van derden die IVOC financiert (actie 3) of over IVOC-projectwerking (actie 2). Voor elke actie zullen we de bereikte leerkrachten oplijsten. We streven naar een totaal bereik van 80 unieke leerkrachten in 2021 (het hersteljaar na de


coronacrisis), en 100 unieke leerkrachten in 2022 (wanneer we een normalisatie van de situatie verwachten).

Betrokken partners



- Diverse gespecialiseerde externe opleiders en consultants, leerkrachten uit het modeonderwijs, de firma GERBER (CAD-materiaal), het communicatiebureau Chase Creative, ...
- VDAB, aangezien ze ook naar onderwijsverstrekkers een rol opnemen
- COBOT, textielsector
- Mode Creatief Onderwijs
- AHOVOKS
- De sociale partners binnen IVOC
- Federale overheid
- De Werkplekarchitecten


Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Het modeonderwijs verder professionaliseren	
Actie: Navorming organiseren voor leerkrachten	Omschrijving: IVOC organiseert open opleidingen voor leerkrachten. Het zwaartepunt in deze opleidingen ligt bij sectorspecifieke thema's. Bijscholing rond textielgrondstoffen en de zesmaandelijks voorstelling van modetendensen zijn vaste onderdelen van het navormingsprogramma. Het bereik van de IVOC-navorming schommelt elk jaar rond een honderdtal leerkrachten. Tijdens het coronajaar 2020 kenden we evenwel een sterke terugval van het bereik. De vaktechnische opleidingen die IVOC aanbiedt konden helaas niet online worden georganiseerd. In het voorjaar van 2022 voorzien we een belangrijke evaluatie van de navormingsinspanningen voor leerkrachten, dit in samenwerking met de bedrijven uit de sector. We stellen een werkgroep samen van werkgevers en/of werknemers/bedrijfsopleiders die het navormingsprogramma zowel inhoudelijk als qua bereik zullen toetsen, de bedoeling het navormingsprogramma op punt en bij te stellen, in het licht van de doorstart van het programma in het schooljaar 2022-2023.
	Timing: Het navormingsprogramma wordt elk semester vastgelegd in functie van vragen uit het veld en na afstemming met de stuurgroep Mode Creatief Onderwijs (zie ook actie 10). De evaluatie van het programma is voorzien in het voorjaar van 2022.


	<p>Betrokken partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De partners van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs. • Een nog samen te stellen werkgroep van werkgevers en/of werknemers/bedrijfsopleiders. • IVOC werkt samen met talrijke, gespecialiseerde opleiders, onder meer met de collega's van COBOT uit de textielsector.
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het aanbieden van een navormingsprogramma, afgestemd met de partners van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs. Het uitvoeren van de evaluatie in samenwerking met de industrie.</p>
<p>Actie: Technische fiches ontwikkelen voor de lessen</p>	<p>Omschrijving: Technische fiches zijn gedetailleerde assemblage-instructies op basis van industriële, grafische conventies, terminologie en symbolen. IVOC organiseert workshops waarin leerkrachten de mogelijkheid krijgen technische fiches te maken om ze daarna in de lessen te gebruiken. Scholen met een modeafdeling werken reeds sinds 2005 samen aan technische fiches en werkinstructies, voor de meest uiteenlopende kledingstukken en andere confectieartikelen. De fiches en instructies worden door de scholen met behulp van grafische tekensoftware aangemaakt en bij IVOC gecentraliseerd in een database. Scholen die meewerken aan het project kunnen alle beschikbare fiches op www.modeleerkracht.be raadplegen, downloaden en in de lessen gebruiken en bewerken. Vanaf het schooljaar 2020-2021 gaan we breder dan de technische fiches. Het gaat over digitaal materiaal dat leerkrachten willen en kunnen delen. We gaan dit verzamelen, op kwaliteit controleren en via onze database ter beschikking stellen. De convenantperiode 2021-2022 start met meer dan 250 technische fiches, waarvan er 63 ook via instructiefilmpjes worden aangeboden. De workshops en het aanbieden van de fiches en filmpjes gaan vanaf 2021 online, met alvast ook een eerste online cursus over textielmateriaal.</p> <p>Timing: Traditioneel organiseert IVOC elk schooljaar minstens 4 workshops.</p> <p>Betrokken partners: Voor de begeleiding van de workshops doet IVOC een beroep op vrijwilligers, gespecialiseerde (ex)-leerkrachten uit het modeonderwijs. Deze vrijwilligers staan de IVOC-sectorconsulent bij, gespecialiseerd in industriële technische fiches.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De organisatie van minstens 4 workshops.</p>

<p>Actie: Confectietechnische opleidingen voor leerkrachten ondersteunen</p>	<p>Omschrijving: IVOC biedt leerkrachten een individuele leerrekening, conto genaamd. Conto staat voor CONfectieTechnische Opleidingen. Het is een bedrag waarmee leerkrachten tot de helft van de kosten van hun vaktechnische bijscholing kunnen financieren, dus los van de navorming die IVOC zelf biedt.</p> <p>Het systeem werd opgezet in het verlengde van het project technische fiches. Een conto kan verworven worden mits deelname aan een workshop, of door het begeleiden van stages, en kan oplopen tot € 300.</p> <p>Timing: Leerkrachten kunnen doorlopend een conto aanvragen.</p> <p>Betrokken partners: De sociale partners uit het dagelijks bestuur van IVOC keuren de besteding van conto's goed op advies van de stuurgroep Mode Creatief Onderwijs (zie actie 10), waar alle conto's worden besproken.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Het Conto blijft als systeem bestaan tijdens de volledige convenantperiode. Het moet gezien worden als een aanvulling bij en alternatief voor het IVOC-navormingsprogramma.</p>
<p>Actie: De expertise van VDAB inschakelen in het modeonderwijs</p>	<p>Omschrijving: IVOC maakt promotie voor de vaktechnische opleiding die leerkrachten via derden kunnen volgen, in het bijzonder die van de VDAB. In dit verband neemt de samenwerking rond het Open Leerlokaal van de VDAB een bijzondere plaats in. Navorming rond CAD-patronen voor leerkrachten was tot voor 2013 onbestaand of moeilijk toegankelijk. Leerkrachten konden wel intekenen op de zelfstudiepakketten van de VDAB en hier en daar was er een school die bij zijn leverancier van CAD-apparatuur ook opleidingen voor leerkrachten inkocht. Maar het mag duidelijk zijn dat deze formules in de praktijk weinig werden gebruikt. De belangrijkste reden is uiteraard de hoge kost van CAD-installaties, softwarelicenties, onderhouds- en servicecontracten en ook de gebruikersopleidingen.</p> <p>In het kader van het sectoraal actieplan rond de toeleiding (zie actie 11 in dit sectorconvenant), opende de VDAB in september 2013 het Open Leerlokaal CAD GERBER te Antwerpen. Zoals de naam aangeeft, staat het lokaal open voor de VDAB-doelgroepen, werkzoekenden in het bijzonder, maar ook voor alle leerkrachten uit het modeonderwijs die zich het CAD patroontekenen op een professioneel GERBER-systeem willen eigen maken. GERBER-werkposten staan er ter beschikking. De opleidingsformule is er een mix van zelfstudie en webleren, dit onder begeleiding van een VDAB-coach.</p> <p>Timing: De leerkrachten die inschrijven op een cursus flexibleren GERBER, worden systematisch uitgenodigd in het Open Leerlokaal.</p>


	<p>Betrokken partners: VDAB, GERBER (leverancier CAD-materialen en software), de partners van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: IVOC ondersteunt de aanschaf van CAD-materiaal in scholen financieel. IVOC komt voor 50% tussen met een maximum van € 1.250 per school en per jaar.</p>

 Prioriteit 2: Competentienoden monitoren	
<p>Actie: De kwalificatiestructuur onderhouden</p>	<p>Omschrijving: Met het nog geplande profiel 'industriële stikken' zijn alle relevante beroepskwalificatiedossiers voor onze sector beschikbaar. We verleggen de energie naar de actualisering van de dossiers, in het licht van nieuwe inzichten en gezien de dossiers steunen op inmiddels verouderde arbeidsmarktstatistieken en inzichten. IVOC zal in de komende jaren actief de veranderingen in de nodige kennis en vaardigheden binnen verschillende beroepen in kaart brengen. Zie ook actie 6, waar we de bevindingen van Europees onderzoek in dit verband zullen toetsen aan de situatie in Vlaanderen. Deze toetsing kan input leveren voor de Vlaamse beroepskwalificatiedossiers.</p>
	<p>Timing: Het profiel 'industriële stikken' is in opmaak en wordt ingediend in het voorjaar van 2021. Onderhoudsacties worden afgestemd met AHOVOKS.</p>
	<p>Betrokken partners: AHOVOKS, VDAB en ook andere sectoren voor de opmaak / onderhoud van intersectorale beroepskwalificatiedossiers.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Indiening dossier 'industriële stikken'.</p>
<p>Actie: Kritieke competenties in kaart brengen</p>	<p>Omschrijving: Samen met partners uit 9 Europese landen werden in 2018 en 2019 een aantal kritieke competentiedomeinen (knelpuntberoepen) voor de kledingsector in kaart gebracht, dit in het kader van de Europese Skills Agenda. Deze Europese analyse wordt beheerst door grotere landen met een belangrijke confectie-industrie (Italië, Portugal, Roemenië, ...). IVOC wil de vertaalslag maken van de bevindingen naar de Vlaamse situatie en de Europese competentieanalyses toetsen aan de analyses die aan de basis liggen van de Vlaamse beroepskwalificatiedossiers. In deze studie is sprake van beroepen en competentiedomeinen die ingrijpende veranderingen ondergaan onder invloed van belangrijke maatschappelijke en technologische evoluties. Er is zelfs sprake van nieuwe beroepen, hoewel de empirische basis hiervoor zwak lijkt.</p>

	<p>Timing: In 2021 wordt het profiel van de CAD-patroontekenaar onder de loep genomen, in 2022 de profielen van de duurzaamheidstechnicus en de digitale marketeer.</p>
	<p>Betrokken partners: COBOT, textielsector.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Update van het beroepskwalificatiedossier Ontwikkelaar patronen kleding en confectieartikelen in 2021. • Argumentatie voor het al dan niet omzetten van de profielen duurzaamheidstechnicus en digitale marketeer in nieuwe beroepskwalificatiedossiers, en in voorkomend geval, een of twee nieuwe beroepskwalificatiedossiers in 2022.

 Prioriteit 3: Stagemogelijkheden verbreden	
<p>Actie: Stagemogelijkheden verbreden</p>	<p>Omschrijving: IVOC ondersteunt stages en werkplekieren logistiek door het beheer van een databank van stagebedrijven. De databank wordt gevoed op basis van een rondvraag bij de bedrijven in de sector naar de bereidheid om stageplaatsen aan te bieden, en anderzijds op basis van de concrete stage-ervaringen on the field. De stagedatabank is integraal te raadplegen op www.modeonderwijs.be. De sector onderzoekt of er synergie mogelijk is met de nieuwe stagedatabank van VDAB, die WELP vervangt. IVOC biedt ondersteuning aan scholen/leerlingen uit het voltijds en deeltijds onderwijs die op zoek zijn naar stageplaatsen door de contacten met de bedrijven te faciliteren. We verwijzen in dit verband ook naar de dienstverlening voor jongeren in het kader van hun werkervaring in bedrijven, zoals die beschreven wordt in het addendum non-discriminatie & inclusie. Er is in deze zin een overlap tussen deze actie en die uit het addendum.</p>
	<p>Timing: De stagedatabank krijgt in het voorjaar van 2021 een volgende update op basis van een rondvraag in de sector.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB en de partners van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs. Noteer dat ook het sectoraal partnerschap duaal leren een belangrijke stakeholder is in de IVOC-stagewerking, zoals aangegeven in het addendum duaal leren. In zoverre jongeren en/of ondernemingen via IVOC bijkomende ondersteuning krijgen (zie de jongerenwerking in het addendum non-discriminatie en inclusie), zijn ook de federale overheid en het consortium van de Werkplekarchitecten, partners in de stagewerking.</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: We willen in confectiebedrijven (allemaal KMO), effectief 60 stages invullen. De doelgroep bestaat uit jongeren in een modeopleiding uit eender welke geleding van het secundair modeonderwijs (BSO, DBSO, TSO, SENSE, specialisatiejaar) of van de Syntra-dagopleiding, maar exclusief de werkplekken in het kader van het duaal leren (zie duaal addendum).</p>
--	---

 Prioriteit 4: Communiceren en samenwerken	
<p>Actie: Actief communiceren met modeleerkrachten</p>	<p>Omschrijving: Modeleerkracht.be is sinds 2020 de nieuwe website en belangrijkste instrument in de communicatie tussen IVOC en leerkrachten uit het modeonderwijs. Alle IVOC-diensten voor het modeonderwijs worden er samengebracht.</p>
	<p>Timing: Modeleerkracht.be wordt regelmatig geüpdatet en de dienstverlening wordt 6 keer per jaar via een elektronische nieuwsbrief gecommuniceerd naar leerkrachten toe.</p>
	<p>Betrokken partners: De partners uit het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Verspreiding van een tweemaandelijks elektronische nieuwsbrief (dus 6 in totaal per jaar) rond de IVOC-dienstverlening voor leerkrachten, met links naar de informatiepagina's, blogs en aanmeldingsmogelijkheden via de website modeleerkracht.be.</p>
<p>Actie: Actief communiceren met jongeren</p>	<p>Omschrijving: Young Patterns is sinds 2016 de naam van de IVOC-jongerenwerking. De website youngpatterns.be richt zich specifiek tot alle jongeren die belangstelling hebben voor jobs in de modewereld. De website geeft jongeren een correct en actueel beeld van de beroepen en tewerkstellingsmogelijkheden in de sector.</p>
	<p>Timing: Youngpatterns.be wordt regelmatig geüpdatet en de dienstverlening wordt 12 keer per jaar via een elektronische nieuwsbrief gecommuniceerd naar jongeren toe. Ad hoc worden ook berichten via de sociale media verspreid.</p>
	<p>Betrokken partners: Voor de communicatie met jongeren doet IVOC een beroep op gespecialiseerde ondersteuning (https://www.chasecreative.be).</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Verspreiding van een maandelijkse elektronische nieuwsbrief rond de IVOC-dienstverlening voor jongeren, met links naar de informatiepagina's, blogs en aanmeldingsmogelijkheden via de website youngpatterns.be.</p>

<p>Actie: Samenwerking tussen alle geledingen van het modeonderwijs organiseren</p>	<p>Omschrijving: De relatief grote belangstelling voor het werk in de modewereld ligt aan de basis van een breed en gediversifieerd onderwijs- en beroepsopleidingsaanbod. De sociale partners stellen in het modeonderwijs en de beroepsopleiding een intensieve samenwerking en afstemming tussen de verschillende actoren voorop om efficiënt en effectief samen te kunnen werken, dubbel werk te vermijden en schaalvoordelen te genereren. De actoren ontmoeten elkaar op het platform Mode Creatief Onderwijs. De volledige IVOC-dienstverlening wordt er besproken en samen gepland. Zie alle acties uit de onderwijswerking in dit convenant.</p>
	<p>Timing: Elk schooljaar wordt een vergaderagenda vastgelegd.</p>
	<p>Betrokken partners: De volgende actoren zijn doelgroep en worden systematisch uitgenodigd op de bijeenkomsten en betrokken in de activiteiten van het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De modeafdelingen van het secundair onderwijs, via de pedagogische begeleiders van de koepels met scholen met een modeafdeling. • De verantwoordelijke van het deeltijds beroepssecundair onderwijs. • De bachelor Modetechnologie. • De bachelor Onderwijs (lerarenopleiding mode). • De mode- of kledingafdelingen van het volwassenenonderwijs. • De inspectie. • Syntra. • DWSE. • VDAB. • De sociale partners binnen IVOC.
	<p>Inspanningsverbintenissen: De organisatie van minstens 3 vergaderingen per (school)jaar.</p>

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

IVOC organiseert opleidingen en biedt opleidingssteun om de human resources in de sector te versterken. De ondersteuning van de opmaak en realisatie van bedrijfsopleidingsplannen is zowat de kernactiviteit van IVOC, met een bereik van jaarlijks meer dan 2500 werknemers. Zoals ook in andere sectoren het geval is, evolueert de rol van IVOC. Er is een duidelijke verschuiving van het aanbieden van opleidingen en opleidingssteun, naar een meer strategische ondersteuning van loopbanen en bedrijfsbeleid.

Inderdaad, alle ondernemingen uit onze sector opereren in een bijzonder concurrentiële omgeving en op een mondiale markt. Bedrijven kunnen maar standhouden als ze de juiste niche kiezen, middelen en mensen op de juiste manier inzetten, innoveren en flexibel kunnen inspelen op kansen en uitdagingen, kortom, als ze de juiste strategische keuzen maken.

IVOC kan slechts een bescheiden rol spelen in de ondersteuning van het strategisch bedrijfsbeleid. Strategische keuzen maken veronderstelt een zicht op de marktopportunities, op financiële mogelijkheden en prioriteiten, op leveranciersrelaties en klantenpercepties, ... kortom op informatie die de directiekamers niet verlaat. Toch mogen we het belang van competentieontwikkeling voor het strategisch bedrijfsbeleid niet onderschatten. Welke competenties zijn nodig, hoe ontwikkelen we die, hoe zetten we die in, hoe weten we of we goed bezig zijn? De specifieke kansen en opportuniteiten van de ondernemingen zijn uiteraard heel breed. Toch hebben zich in de afgelopen jaren vier speerpunten afgetekend, waar IVOC als competentiecentrum een relevante rol te spelen heeft:

Toeleiding: Het kunnen beantwoorden van de vervangingsbehoeften van de sector is een conditio sine qua non binnen het competentiebeleid. De selectieve toeleiding en kwalitatieve opleiding van nieuwkomers is dan ook een basisactiviteit van IVOC. VDAB biedt als enige in Vlaanderen de beroepsopleiding industrieel stikken aan (zie ook de omgevingsanalyse). De VDAB speelt in deze zin een sleutelrol in de toeleiding van kandidaten voor veruit de belangrijkste beroepsgroep in de sector, tevens hardnekkig knelpuntberoep. De sector zet dan ook sterk in op de ondersteuning van de stikopleidingen en de begeleiding van kandidaat-stiksters. Toeleiding is evenwel in eerste instantie werken aan inclusie in ondernemingen. In deze zin is er een overlap met de acties die we ondernemen in het kader van het addendum inclusie, waar we actief werken aan de integratie van diverse kansengroepen, nieuwe Belgen met een confectieachtergrond in hun land van herkomst in het bijzonder.

Werkbaarheid: Uit de resultaten van de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat de confectiesector niet goed scoort. Met een werkbaarheidsgraad van zowat 45% scoort onze sector het zwakst van alle onderzochte sectoren. Gemiddeld over de sectoren, ligt de werkbaarheidsgraad zowat tien procent hoger. Een en ander wordt bevestigd in opeenvolgende SIA-metingen en gaat dus terug tot de eerste meting in 2004. In de recentste SIA-meting in 2019 was de textiel- en confectiesector helaas ondervertegenwoordigd in de onderzoeksgroep, zodat we geen zinvolle uitspraken kunnen doen. Een belangrijke verbetering van de werkbaarheid, mag evenmin worden verondersteld. De werkrelatie met leidinggevenden wordt algemeen gezien als een belangrijke factor in de werkbaarheid in onze sector. Vooral een gebrekkige taakvariatie en zwakke autonomie belasten in onze sectoren de werkbaarheid. De jobs zijn in veel productiebedrijven van die aard dat er technisch of arbeidsorganisatorisch nauwelijks ruimte is om meer variatie in het werk te brengen of een grotere autonomie zinvol invulling te geven. De manier waarop de werknemers in zo'n context door hun leidinggevenden worden ondersteund, alsnog zoekend naar enige speelruimte, is van doorslaggevend belang om de motivatie hoog te houden. De relatie met leidinggevenden is over het algemeen in onze sector niet slecht, zo blijkt uit de werkbaarheidsstudies van de SIA, maar het mag duidelijk zijn dat ook leidinggevenden op hun beurt gediend kunnen zijn met de nodige begeleiding en training om klaar te zien in alle sturingsmogelijkheden en opportuniteiten die zich kunnen aandienen.

Duurzaamheid: De sociale partners zien duurzaamheid als een belangrijke hefboom in de toekomstige ontwikkelingen in de sector. Duurzaamheid en jobcreatie zijn inderdaad onlosmakelijk met elkaar verbonden. Bij het bouwen aan duurzaamheid is het essentieel dat er wordt samengewerkt binnen de textielkolom, dus gaande van producenten van grondstoffen, weefsels, over kledingfabrikanten en distributie, de retail, tot de textielverzorging- en recuperatie. In deze optiek werkt IVOC reeds geruime tijd aan formules om de duurzaamheid te versterken. Zo stelde IVOC in de periode 2013-2014 een duurzaamheidspaspoort voor

producenten van werkkledij samen, dit op basis van de GRI-4-normen en met ESF-steun. In 2017 sloot IVOC zich aan bij het platform Vlaanderen Circulair en sinds december 2018 werkt IVOC aan een door OVAM gesubsidieerd project rond de recyclage van textielproducten. Tenslotte is IVOC partner in een Belgisch-Nederlands demarche om een nieuwe werkmethodek omtrent transparantie en traceerbaarheid in de textieltoeleveringsketens te implementeren, dit met steun van het FIDO (Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling). Transparantie en traceerbaarheid zijn de sleutels tot de verduurzaming van de sector. Het inzetten op formules om net transparantie en traceerbaarheid te versterken, past dan ook helemaal in de visie van niet alleen de sociale partners, maar van steeds meer stakeholders in de sector.

Savoir-faire: Een belangrijke bedreiging en uitdaging voor Vlaamse modebedrijven is het verdwijnen van de typische, traditionele technische kennis en vaardigheden, de savoir-faire, dit parallel met de afbouw van de tewerkstelling en de bedrijven in de sector, maar ook in het licht van de vergrijzing en de massale uitstap van ervaren specialisten in confectietechnieken.

Samen met verschillende partners, werkt IVOC aan de opbouw van expertise enerzijds en anderzijds het ter beschikking stellen van die expertise aan de KMO uit de sector, meteen de structuur voor het actieplan binnen het competentiebeleid.



Resultaatsverbintenis:

Voor de sector werden meerdere strategische thema's geïdentificeerd. Het is van groot belang dat de competenties van werknemers op deze domeinen worden versterkt. Het gaat in het bijzonder over de thema's duurzaamheid, werkbaarheid, en savoir-faire. IVOC versterkt competenties via diverse formules van opleidingen, opleidingssteun en projectwerking. IVOC zal de concrete acties (opleidingen, projecten) die worden ondernomen éénduidig verbinden met de strategische thema's en streeft naar een bereik van minstens 300 werknemers uit KMO wiens competenties werden versterkt op een of meerdere van de strategische domeinen, dit zowel in 2021 als in 2022.



Betrokken partners

- Diverse gespecialiseerde externe opleiders en consultants.
- VDAB, diverse VDAB instructeurs.
- COBOT (textielsector), Woodwize (houtsector) en diverse andere opleidingsfondsen uit industriële sectoren.
- De partners uit het samenwerkingsverband voor de hele textielkolom, MoTIV.
- Vlaanderen Circulair.
- De Werkplekarchitecten.
- Federale overheid.
- Met IVOC vergelijkbare organisaties uit diverse Europese landen, actief in de kleding- en confectiesector.
- De sociale partners binnen IVOC.


Prioriteiten en acties



Prioriteit 1: Expertise opbouwen

Actie: Het juiste publiek op de juiste manier toeleiden	Omschrijving: Na de beslissing van de VDAB om vanaf 2013 de opleidingsinspanningen voor de sector sterk af te bouwen, de opleidingen rond patroontekenen in het bijzonder, werd door de sector en door de VDAB een gezamenlijk sectoraal actieplan toeleiding uitgewerkt. Het plan werd door de raad van bestuur van VDAB en van IVOC goedgekeurd en wordt sindsdien uitgevoerd. In grote lijnen bevat het actieplan afspraken over de communicatie en samenwerking tussen de sector en VDAB, de timing en het volume van de afbouw van de confectieopleidingscapaciteit, de hervorming van de opleidingsformules en de rolverdeling tussen sector en VDAB in het beantwoorden van opleidingsvragen. Parallel werkt IVOC aan formules om inclusie in de sector te bevorderen. In het kader van een ESF-project (oproep Focus op Talent) in de periode 2017-2019 bouwde IVOC, samen met de collega's uit de hout- en textielsector, expertise op rond de begeleiding van inclusieprojecten in bedrijven, door het aanbieden van een quickscan en de inschakeling van inclusie-experts uit het consortium van de Werkplekarchitecten. De ervaringen met het ESF-project werden omgezet in nieuwe acties in het kader van het convenantaddendum 2020. Die zetten we verder. Nota bene: Deze actie overlapt met acties die we opzetten in het kader van het addendum non-discriminatie en inclusie.
	Timing: De agenda van de besprekingen wordt met VDAB afgestemd.
	Betrokken partners: VDAB.
	Inspanningsverbintenissen: Initiatief voor de verdere besprekingen met VDAB.
Actie: Methoden om duurzaamheid te bevorderen analyseren	Omschrijving: Het door OVAM gesubsidieerde project rond hergebruik van textielproducten loopt af in het voorjaar van 2021. De methodiek en het businessmodel dat in het project werden ontwikkeld, wordt verder op punt gesteld en in de sector aangeboden (zie expertise doorgeven). IVOC is van plan nieuwe acties in projectvorm voor subsidies bij de Vlaamse overheid in te dienen en hierrond de nodige partnerschappen op te bouwen. Timing: Volledige convenantperiode.

	<p>Betrokken partners: De partners uit het project rond hergebruik van textielproducten zullen aangezocht worden mee te werken aan een vervolg of nieuwe acties.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De indiening van minstens één nieuw subsidiedossier in het kader van Vlaanderen Circulair.</p>
Actie: Savoir-faire borgen	<p>Omschrijving: Sinds 1994 begeleidt IVOC opleidingsbehoefte detecties en kennistransfer aan de hand van tools en methodieken van gespecialiseerde derden. Het ontwikkelen, testen en op punt stellen van deze tools en methodieken is een rode draad in de IVOC-werking. In de volgende jaren werkt IVOC mee aan de ontwikkeling van een nieuwe methodiek voor kennistransfer volgens de principes van de flipped classroom, dit in het kader van een Europees Erasmus+-project (KA202 - Strategic Partnerships for vocational education and training).</p> <p>Timing: Het kennistransferproject start in september 2020 en loopt nog tot februari 2023.</p> <p>Betrokken partners: Voor de ontwikkeling van methodieken voor de borging en overdracht van savoir-faire werkte IVOC jarenlang samen met zijn Franse evenknie Opcalia. Opcalia werd in 2019 hervormd en hield op te bestaan. Met de opvolger die zou worden opgericht in het kader van het Franse Engagement Développement et Compétences (EDEC), werden nog geen samenwerkingsafspraken gemaakt. IVOC werkt daarnaast met een aantal gespecialiseerde consultants. In het Erasmus+-project werkt IVOC samen met zeven met IVOC vergelijkbare organisaties uit diverse Europese lidstaten.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Volgens de afspraken in het kader van het Erasmus+-project.</p>

 Prioriteit 2: Expertise doorgeven	
Actie: Toeleiding ondersteunen	<p>Omschrijving: Reeds meer dan 25 jaar ondersteunt de sector de toeleiding van werkzoekenden die door de VDAB worden opgeleid, dit door een persoonlijke begeleiding door de sectorconsulent en financiële incentives, in nauwe samenwerking met de VDAB-instructeurs. IVOC heeft in Vlaanderen een mandaat voor kosteloze arbeidsbemiddeling. Reeds verschillende jaren verschuiven de opleidingsinspanningen van de VDAB-opleidingscentra naar IBO in ondernemingen. In 2016 werd met VDAB een overeenkomst afgesloten rond de opvolging van IBO,</p>

	<p>waardoor we ook kandidaten in een IBO eventueel nuttige ondersteuning kunnen bieden.</p> <p>De begeleiding van IBO staat in de convenantperiode 2021-2022 centraal. In het bijzonder richten we ons op jongeren. Deze jongeren en de respectievelijke werkgevers bieden we dan de dienstverlening aan die we voorzien in het kader van een inclusieproject waarvoor we verwijzen naar de jongerenwerking in het addendum non-discriminatie en inclusie.</p> <p>Eén van de services die we bieden is een individuele leerrekening waarmee ook jongeren, net zoals de werknemers uit de sector, ondersteund worden in opleidingen die zij als relevant beschouwen in hun loopbaankeuzes, en zo hun kansen op de (brede) arbeidsmarkt kunnen versterken.</p> <p>Timing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IVOC ontvangt maandelijks het overzicht van de lopende IBO in de sector, zoals geregistreerd door VDAB. Alle werkgevers van nieuw opgestarte IBO worden door de sector gecontacteerd. • De opvolging van andere werkzoekenden in een confectieopleiding via werkbezoeken aan de opleidingscentra, loopt continu en wordt afgestemd met de instructeurs bij VDAB. <p>Betrokken partners: VDAB.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: IVOC zal minstens 40 werkzoekenden per jaar actief begeleiden. De incentives die aan deze werkzoekenden worden toegekend, zijn de meetpunten.</p>
<p>Actie: Werkbaarheid van jobs versterken</p>	<p>Omschrijving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkbaarheid is één van de thema's in het intersectorale open opleidingsprogramma dat IVOC aanbiedt. De opleidingen voor leidinggevenden zullen onder de loep worden genomen en aangepast, in het licht van de onderkende werkbaarheidsknelpunten in de maakindustrie. • In groeiprojecten bieden IVOC-sectorconsulenten, al dan niet samen met externe deskundigen, een actieve, inhoudelijke ondersteuning aan ondernemingen die werk willen maken van een verbetering van werkbaarheid. Groeiprojecten hebben steeds tot doel de arbeidsorganisatie te optimaliseren, waarbij competentieontwikkeling binnen de onderneming, overleg met en betrokkenheid van de werknemers, centraal staat, ook al is opleiding niet steeds de uitkomst of de bedoeling. De sector neemt hierbij 50% van de kosten (doorgaans facturen van externe consultants) voor zijn rekening tot een maximum van € 2.500 per groeiproject. • Met de formule van de individuele leerrekening ondersteunt IVOC de opleidingen die individuele werknemers als relevant beschouwen in hun

	<p>loopbaankeuzen, en die hun kansen op de (brede) arbeidsmarkt kunnen versterken.</p>
	<p>Timing: Volledige convenantperiode.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De paritair beheerde opleidingsfondsen uit andere industriële sectoren voor de programmatie van de open opleidingen. • Gespecialiseerde consultants voor werkbaarheidsacties in ondernemingen.
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het aanbieden van opleidingen en de promotie van groeiprojecten en leerrekeningen in de sector.</p>
<p>Actie: Duurzaamheid van bedrijfsprocessen bevorderen</p>	<p>Omschrijving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duurzaamheid is één van de thema's in het open opleidingsprogramma dat IVOC aanbiedt. • Duurzaamheid is het centrale thema in de activiteiten van het samenwerkingsverband voor de hele textielkolom, MoTIV. Zie ook de partnerschappen. Sinds 2018 engageerden de MoTIV-partners zich in het kader van Vlaanderen Circulair. Met de Green Deal wil Vlaanderen Circulair circulaire aankoopprojecten helpen realiseren en kennis over circulair aankopen ontwikkelen, delen en verspreiden. Specifiek voor 'textiel' zijn er zeven ambities voorop gesteld, zoals het duidelijk definiëren van 'circulair textiel', werk maken van hergebruik, het stimuleren van korte ketens, sociaal verantwoorde productie, enz. Het is de bedoeling om met alle partners van de textielketen samen te werken om deze ambities te realiseren. Een gezamenlijk opleidingsaanbod is inmiddels klaar en het programma wordt verder uitgerold in de vorm van workshops voor aankopers van textielproducten uit de talrijke privébedrijven en overheden die zich hebben geëngageerd in het kader van Vlaanderen Circulair. • In groeiprojecten bieden IVOC-sectorconsulenten, al dan niet samen met externe deskundigen, een actieve, inhoudelijke ondersteuning aan ondernemingen die werk maken van een duurzamer bedrijfsproces. Groeiprojecten hebben steeds tot doel de arbeidsorganisatie te optimaliseren, waarbij competentieontwikkeling binnen de onderneming, overleg met en betrokkenheid van de werknemers, centraal staat, ook al is opleiding niet steeds de uitkomst of de bedoeling. De sector neemt hierbij 50% van de kosten (doorgaans facturen van externe consultants) voor zijn rekening tot een maximum van € 2.500 per groeiproject. • Met de formule van de individuele leerrekening ondersteunt IVOC de opleidingen die individuele werknemers als relevant beschouwen in hun

	<p>loopbaankeuzen, en die hun kansen op de (brede) arbeidsmarkt kunnen versterken.</p>
	<p>Timing: Volledige convenantperiode.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IVOC werkt rond duurzaamheid actief samen met de werkgeversorganisatie Creamoda. • De partners uit het samenwerkingsverband MoTIV. • De paritair beheerde opleidingsfondsen uit andere industriële sectoren voor de programmatie van de open opleidingen. • Gespecialiseerde consultants voor de begeleiding van duurzaamheidsacties in ondernemingen.
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het aanbieden van opleidingen en de promotie van groeiprojecten en leerrekeningen in de sector.</p>
<p>Actie: De transfer van savoir-faire ondersteunen</p>	<p>Omschrijving: De borging en transfer van de savoir-faire zijn sinds 1994 onderwerp van bedrijfsprojecten die IVOC in de sector begeleidt. IVOC ondersteunt en financiert in die zin bedrijfsopleidingen die door ervaren werknemers worden gegeven. Diverse sectorale beroepsopleidingen zijn in dit verband erkend in het stelsel van het Vlaams OpleidingsVerlof (VOV). De sector zoekt maximale synergie met deze Vlaamse opleidingssteun.</p>
	<p>Timing: Savoir-faireprojecten kunnen op eender welk moment worden opgestart.</p>
	<p>Betrokken partners: De kennistransfer wordt ingevuld door ervaren werknemers. In voorkomend geval doet IVOC op vraag van de onderneming beroep op externe consultants, onder meer voor competentie-evaluaties en om opleidingsnoden in kaart te brengen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De promotie van bedrijfsprojecten rond savoir-faire en van het gebruik van sectorale beroepsopleidingen in het kader van het Vlaams OpleidingsVerlof (VOV).</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

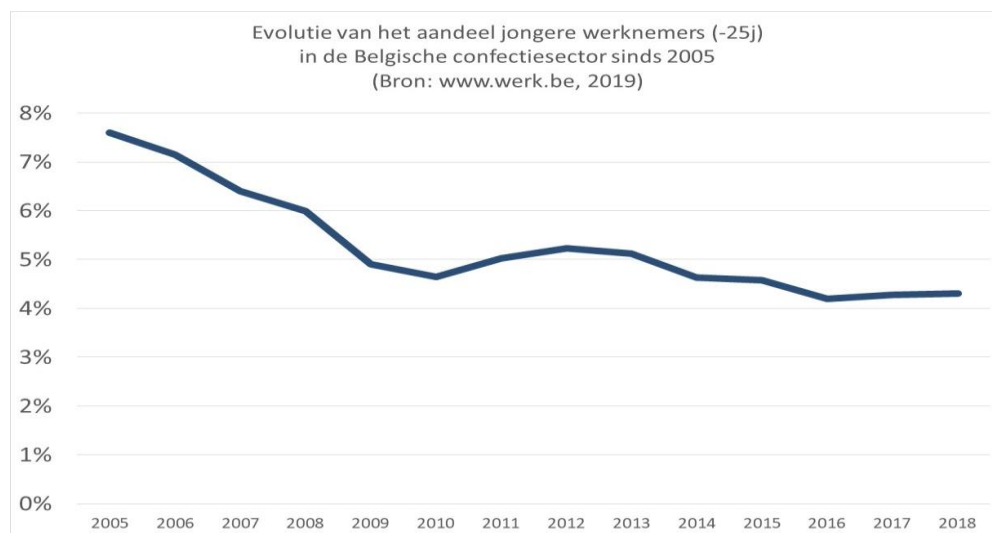
Visie

De vergrijzing baart de sociale partners zorgen. Naast het relatief hoge aandeel 55-plussers, moeten we vaststellen dat het aandeel jongeren, actief in de kleding- en confectiesector, zwak blijft. Nog geen 5% van de werknemers is tussen 18 en 24 jaar oud, tegenover het dubbele over alle sectoren heen.

Op een totaal van ongeveer 12.500 werknemers in de kleding- en confectiesector, telde IVOC zowat 500 werknemers, jonger dan 26. Voor een stuk speelt hier de rekruteringspolitiek van de ondernemingen. In de confectiesector is men voornamelijk op zoek naar ervaren personeel, zoals eveneens wordt bevestigd in de sectorfoto 2020. Per definitie zullen oudere werknemers meer ervaring hebben dan jongeren.

De problemen om voldoende en geschikte vervangers te vinden voor steeds meer oudere werknemers die de sector verlaten, zijn reeds jaren voelbaar in de sector. Vooralsnog blijft de instroom van jongeren bijzonder zwak en – zoals reeds eerder vermeld - moet de sector het hebben van langdurig werkzoekenden en ‘nieuwe Belgen’, vaak niet bepaald de jongste werkzoekenden.

De situatie lijkt bovendien niet te verbeteren, als we kijken naar de leeftjdsverdeling. Waar de 50-plussers in de confectie tien jaar geleden nog net onder het gemiddelde aandeel voor alle sectoren samen bleven, overtreffen ze vandaag met gemak datzelfde gemiddelde, dit op een arbeidsmarkt die alsmaar grijzer wordt. Het krimpende aandeel jongeren is alarmerend. De situatie heeft bij de sociale partners voor een sense of urgency gezorgd, die zich vertaalt in de belangrijkste prioriteit en diversiteitsactie in het sectorconvenant, namelijk de verhoging van het bereik van jongere werknemers via IVOC-opleidingen en -opleidingssteun.



In 2015 hebben de sociale partners via een CAO afspraken gemaakt over bijkomende initiatieven voor jongeren, dit in samenwerking met het onderwijs en de VDAB. In deze zin is de IVOC-jongerenwerking alvast verweven met de andere prioriteiten, dus de onderwijswerking en het competentiebeleid.

Bovendien, sluit de IVOC-jongerenwerking aan bij de verplichtingen die de federale wetgever de sectoren oplegt. In het kader van de creatie van ingroeibanen voor jongeren, wordt van de sectoren verwacht dat zij vanaf 2015 de helft van de beschikbare vormingsmiddelen (het wettelijk minimum van 0,1% van de sectorale salarismassa) investeren in acties voor jongeren, vorming op de werkvloer in het bijzonder.

De WSE-herkomstmonitor (*Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst. Departement Werk & Sociale Economie, Brussel*) toonde dat in de confectiesector in 2013 relatief iets meer niet-Belgen en niet-EU-burgers worden tewerkgesteld dan gemiddeld in Vlaanderen, dus over alle sectoren heen. De sectorfoto 2020 bevestigt deze cijfers niet en toont dat de confectie net iets minder dan gemiddeld uit kansengroepen rekruteert. Uiteraard is er nog een verschil tussen tewerkstellen en rekruteren, maar de cijfers zijn niet in overeenstemming met de verwachtingen en het beeld dat in de sector leeft en wordt bevestigd in de honderden confectiewerkplaatsen die Vlaanderen rijk is.

De sociale partners zijn in ieder geval gevat door deze ontwikkelingen. De diversiteitsacties die in het kader van de opeenvolgende sectorconvenanten zijn ontwikkeld en uitgerold, passen dan ook in het evoluerende sectorale arbeidsmarktbeleid. De sociale partners wensen dan ook verder te werken op dit spoor, dus met bijzondere aandacht voor de 'nieuwe Belgen' in de sector.

Wat de kansengroepen en inclusie betreft, heeft de sector een leerrijke ervaring opgebouwd in de periode 2017-2019 toen IVOC samen met enkele verwante sectorfondsen werkte aan een ESF-project (oproep Focus op Talent) rond inclusief ondernemen. Onder de noemer WATCH for TALENT maakten we werkgevers attent op de drempels die belemmeren om kansengroepen in onze sectoren aan de slag te laten gaan (<https://www.talentenscout.be>).

De premisse van het project was dat kansengroepen zeer divers zijn en kampen met verschillende moeilijkheden om hun plaats op de arbeidsmarkt te vinden. Toch komt een gedeelte van deze groep in aanmerking voor functies in onze sectoren. Het gaat over jobs die voor hen geschikt zijn of functies die eventueel aangepast kunnen worden. Dergelijke jobs zijn niet in alle ondernemingen aanwezig. Dit project richtte zich dan ook tot de ondernemingen die hun rekruterings- en personeelsbeleid voor kansengroepen openstellen.

In grote lijnen hield het aanbod in om samen met de ondernemingen een kaart te maken van de diversiteit binnen de werknemerspopulatie, de situatie in de onderneming te vergelijken met die uit de sector en de bredere Vlaamse bedrijfswereld, om van daaruit mogelijke acties uit te werken om inclusie te bevorderen. Denk aan rekrutering, onthaal, opleiding, IVOC werkte hiervoor samen met het consortium van de Werkplekarchitecten.

De finale doelstelling van het ESF-project was de tewerkstelling van 45 werkzoekenden uit de kansengroepen in onze sectoren. Het resultaat werd behaald.

De sociale partners hebben deze projecten positief geëvalueerd en wensen verder te werken op deze ervaringen.

Het was de bedoeling om de ervaringen uit het project te borgen en dus de werking rond inclusief ondernemen structureel in te passen in de IVOC-werking. In deze zin werd een bijkomende actie voorzien in het addendum sectorconvenant 2020.

Op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven, werden twee ESF-projecten rond inclusie (Oproep 500 - Inclusief Ondernemen) waaraan IVOC participeert, goedgekeurd. Ze zullen parallel met het sectorconvenant worden uitgevoerd in het kader van de ondersteunende acties.

Tenslotte is er een bijzonder argument om vanuit sectorale opleidingsfondsen aan inclusie te werken.

Tegenover het aanbieden van sectortechnische opleidingen of het verstrekken van opleidingssteun, zijn zaken zoals inclusie, werkbaarheid en non-discriminatie eerder abstracte thema's.

Opleidingen zijn concreet, ze zijn doorgaans verweven met het productieproces en in de bedrijfswereld kan iedereen heel duidelijk aangeven wat ze van opleidingen verwachten. Dat is niet het geval voor bijvoorbeeld een werkbaarheidsactie rond het bevorderen van taakvariatie op de werkvloer. Abstracte zaken veronderstellen een zekere openheid voor verandering, bereidheid om processen te analyseren, tijd maken om zaken te bespreken, om vervolgens zonder resultaatsgaranties te investeren in een langlopend remediëringstraject. In veel ondernemingen ligt zoiets heel lastig.

Maar het is wel de combinatie van concreet en abstract die werkt. Net dankzij de positieve ervaringen met concrete sectorale services, ontstaat ook een openheid en vertrouwen in zaken die minder voor de hand liggen, maar die toch een belangrijke meerwaarde hebben voor de onderneming en al zijn stakeholders. Net door te kruisen met concrete services, ontstaan opportuniteiten voor een inclusief en maatschappelijk relevant arbeidsmarktbeleid.



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>De uitdagingen op korte termijn (zie de inleiding van dit convenant) die verband houden met de coronacrisis, zijn van toepassing op alle sectoren. Het ondersteunend beleid van de Vlaamse overheid is per definitie sectoroverstijgend, hoewel voor specifieke sectoren wel aangepaste maatregelen opportuun kunnen zijn. Dat geldt ook voor het competentiebeleid, de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt, enz. In deze zin kunnen we alle sectorconvenanten samen zien als een gecoördineerde reactie op de crisis en een instrument in de relance.</p> <p>Dit sectorconvenant voor de kleding & confectiesector focust op specifieke uitdagingen die vaak gemeenschappelijk zijn voor alle sociale partners uit de maakindustrie. Die uitdagingen gaan we dan ook aan in samenwerking met de collega's uit de maakindustrie of de ruimere industrie. Dat is in het bijzonder het geval voor de acties in het kader van het levenslang leren en werkbaarheid.</p> <p>De volgende acties worden in samenwerking met andere sectoren uitgevoerd:</p> <p>Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt</p> <p>Prioriteit 1: Het modeonderwijs verder professionaliseren</p> <ul style="list-style-type: none">• Actie 1: Navorming organiseren voor leerkrachten <p>Prioriteit 2: Competentienoden monitoren</p> <ul style="list-style-type: none">• Actie 5: De kwalificatiestructuur onderhouden• Actie 6: Kritieke competenties in kaart brengen <p>Levenslang leren</p> <p>Prioriteit 2: Expertise doorgeven</p> <ul style="list-style-type: none">• Actie 15: Werkbaarheid van jobs versterken• Actie 16: Duurzaamheid van bedrijfsprocessen bevorderen.
 Relancetoets	<p>Op korte termijn baart vooral het voorbehoud van bedrijven om stages aan te bieden grote zorgen. De stagewerking van IVOC, zowel die in het kader van duaal leren, als die op andere terreinen van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (zie actie 7), is dan ook een actie die door toedoen van de coronacrisis verscherpt is en zeker meer tijd en energie zal vergen dan in voorgaande perioden.</p> <p>De coronacrisis is een uitgesproken driver of change. Daarom is ook het monitoren van veranderende competentienoden in de sector, een prioriteit in de sectorale relancepolitiek.</p> <p>Ook de nieuwe focus op de ondersteuning van bedrijfsstrategische ontwikkelingen in het kader van alle acties</p>

	<p>(11 tot 17) binnen het levenslang leren en werken, is een product van de discussies over de best passende aanpak van de gevolgen van de coronacrisis.</p> <p>De volgende acties hebben dan ook een belangrijke relance-dimensie.</p> <p>Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt</p> <p>Prioriteit 2: Competentienoden monitoren</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 6: Kritieke competenties in kaart brengen <p>Prioriteit 3: Stagemogelijkheden verbreden</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 7: Stagemogelijkheden verbreden <p>Levenslang leren</p> <p>Prioriteit 1: Expertise opbouwen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 11: Het juiste publiek op de juiste manier toeleiden Actie 12: Methoden om duurzaamheid te bevorderen analyseren Actie 13: Savoir-faire borgen <p>Prioriteit 2: Expertise doorgeven</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 14: Toeleiding ondersteunen Actie 15: Werkbaarheid van jobs versterken Actie 16: Duurzaamheid van bedrijfsprocessen bevorderen Actie 17: De transfer van savoir-faire ondersteunen.
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>In dit sectorconvenant zijn er slechts enkele acties die IVOC zonder partners uitvoert. Net zoals alle IVOC-medewerkers flexibel en op basis van hun competenties worden ingezet op de verschillende acties in het sectorconvenant, zal IVOC ook externe partners inzetten volgens hun competenties en dus op acties waar ze een meerwaarde kunnen leveren. Afhankelijk van de actie en de doelstellingen, kunnen diverse partners worden ingeschakeld, hetzij op basis van formele afspraken, hetzij ad hoc. Het zal opvallen dat we voor diverse innovatie-acties het terrein van de sectorale opleidingsfondsen verbreden met werkgeversorganisaties en gespecialiseerde consultants. Zij geven advies, sturen projecten of voeren uit waar ze beter in zijn.</p> <p>Naast deze operationele partnerschappen, werkt IVOC met een Europese referentiegroep van met IVOC verwante organisaties. In diverse Europese lidstaten bestaan sectororganisaties, al dan niet paritair beheerd, al dan niet gefinancierd met sectorale middelen, die wel met dezelfde uitdagingen te maken krijgen. Reeds in 2008 ging IVOC de dialoog aan met deze organisaties, dit op initiatief van de Europese koepels van werkgeversorganisaties en vakorganisaties. Sindsdien wordt intensief samengewerkt in Europese projecten, worden ervaringen uitgewisseld en maakt IVOC de vertaalslag van de</p>
--	---

	<p>Europese ervaringen, tools en andere producten, naar de Vlaamse situatie.</p> <p>We verwijzen naar twee acties voor zo'n vertaalslag, een eerste in het kader van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een tweede in het kader van het levenslang leren.</p> <p>Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt</p> <p>Prioriteit 2: Competentienoden monitoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 6: Kritieke competenties in kaart brengen <p>Levenslang leren</p> <p>Prioriteit 1: Expertise opbouwen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 13: Savoir-faire borgen.
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Zoals aangegeven, evolueert de rol van IVOC. Reeds jaren zien we een verschuiving van het aanbieden van opleidingen en opleidingssteun, naar een meer strategische ondersteuning van loopbanen en bedrijfsbeleid. De vraag op welke manier het competentiebeleid een ondersteuning kan bieden voor een strategische bedrijfspolitiek, staat heel regelmatig op de agenda van de bestuursvergaderingen binnen IVOC.</p> <p>Opnieuw kunnen we hier verwijzen naar de focus op de ondersteuning van bedrijfsstrategische ontwikkelingen in het kader van alle acties (11 tot 17) binnen het levenslang leren en werken.</p> <p>De sociale partners blijven hier consistent met de beleidslijn waarbij kritieke strategische werkvelden werden geïdentificeerd en waar de sectorale opleidingsmiddelen dan prioritair voor de nodige ondersteuning moeten zorgen. Het loopbaangericht werken is daarbij nooit ver weg. Loopbanen zijn zelfs een issue in de jongerenwerking en de toeleiding, dus reeds voor de intrede van nieuwkomers in de sector. De IVOC-leerrekening, die moet zorgen voor een directe toegang van werknemers tot de sectorale vormingsmiddelen, blijft de basis voor een competentiebeleid in de breedte en met oog voor meerwaarde op langere termijn.</p>
--	---

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

Financiering

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

Beëindiging

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

Wijzigbaarheid

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

Evaluatie

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

Controle en toezicht

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

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

Namens de Vlaamse Regering,

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

Hilde CREVITS

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

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector Kleding en Confectie,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Erik MAGNUS
Directeur Creamoda

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Vinciane MORTIER,
Algemeen Secretaris ACV METEA

De heer Elie VERPLANCKEN,
Secretaris Algemene Centrale ABVV

De heer Bart DE CROCK,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB