

Addendum 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de Uitzendarbeid

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de "Vlaamse Regering" genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van de Uitzendarbeid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Paul VERSCHUEREN, Directeur Research & Economic Affairs / Directeur Vlaanderen Federgon;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Piet Van den Bergh, Adviseur arbeidsrecht, studiedienst ACV;
- De heer Geoffrey Goblet, Voorzitter ABVV Algemene Centrale;
- De heer Erik Decoo, Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Verbindenissen 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 **85.000,00 EUR** uit te betalen aan **Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw, Havenlaan 86c bus 302, te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0872.324.958 -bankrekeningnummer: BE75 3751 0091 6051)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatsverbindenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatsverbindenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindenis per actie is behaald. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw ter uitvoering van het addendum “Non-discriminatie en inclusie 2021-2022” bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De sector uitzendarbeid verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van een monitoringsproces
 - o Uitvoering van een risicoanalyse.
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse en een, ontwerp van een (volwaardig ondermeer en minimaal inhakend op de risicoanalyse) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het monitoringproces door de overheid aangereikt:
 1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.
 2. De zelfregulering verloopt bij voorkeur aan de hand van **een door de overheid aangereikte** methodiek. Die methodiek werd beschreven in het expertenrapport “het

- terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten” (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).
3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een **intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’**. De begeleidingsgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspelend op vragen van sectoren.
 4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het expertenrapport suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hier gaan we niet op in.
 5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel op **geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
 6. De methodiek bestaat uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
 7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘Monitoring discriminatie’.
 8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via **een correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door **een risicoanalyse**. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
 9. Het menu dat in het expertenrapport wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties. Zo kan bijvoorbeeld een sector de keuze maken om, vanuit sensibiliserend en actiegericht oogpunt, een mysteryshopping te organiseren. Dit is geen verplichting. Zo kan een sector ervoor kiezen om de (meer gedetailleerde, op bedrijfsniveau verzamelde) informatie uit de nulmeting te gebruiken om een begeleiding op het niveau van een onderneming op te starten. In dat geval maakt de sector een afspraak over het gebruik van deze informatie. Ook dit is geen verplichting.
 10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat betreft het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is: hierover wordt op basis van informatie uit de risicoanalyses vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een advies geformuleerd.

Binnen dit kader is het mogelijk om een sectorspecifieke invulling aan het monitoringsproces te geven.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbintenis(sen);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

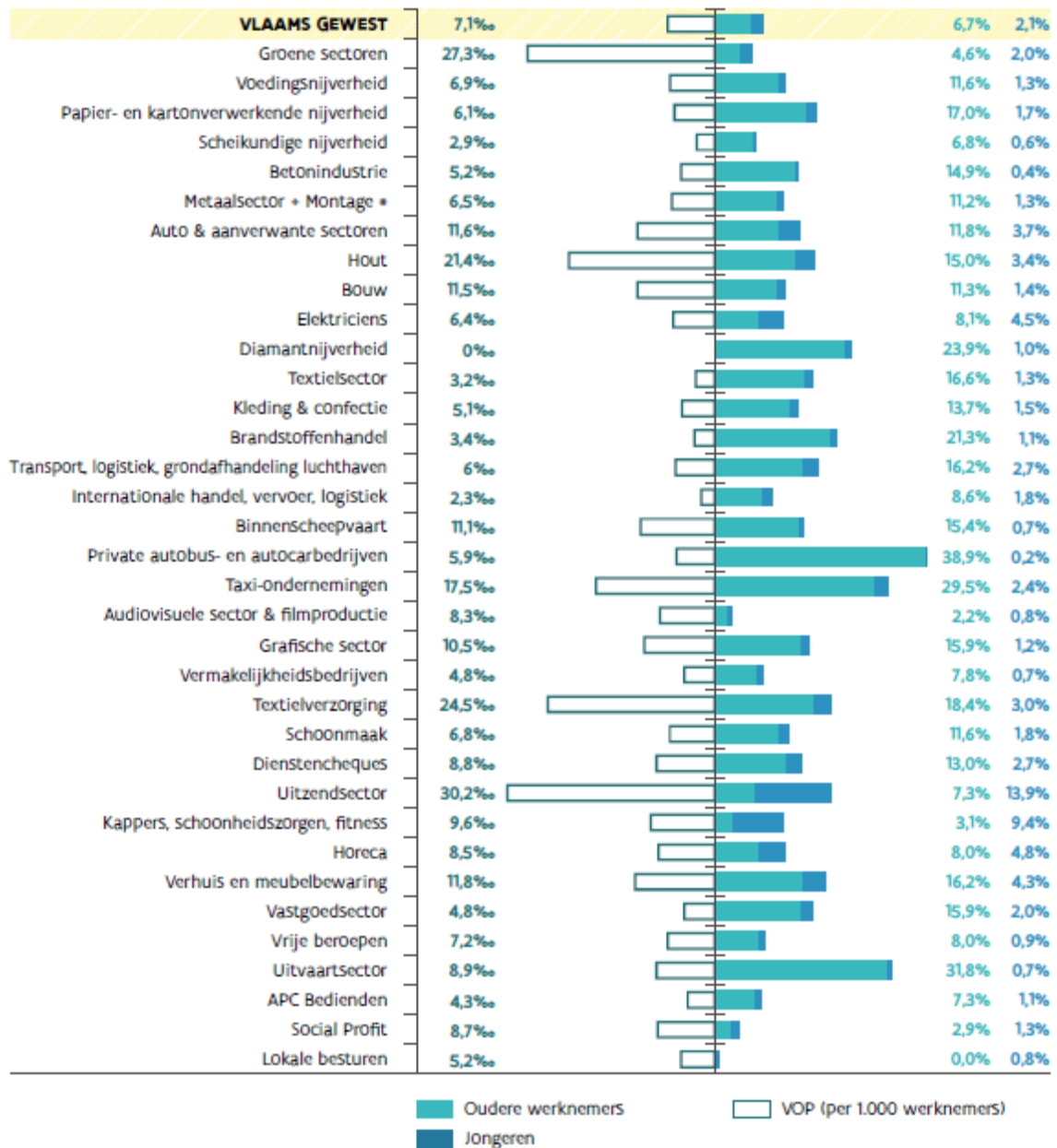
Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

Aanwezigheid van kansengroepen in de uitzendkrachtenpopulatie

Doelgroepverminderingen

Figuur 1: Aandeel werknemers met een Vlaamse doelgroepvermindering of een VOP



Noot: *Het Paritair Subcomité van de Montagesector & Kraanverhuur was niet beschikbaar in de brondata, dus werden zij samengevoegd met de metaalsector.

Bron: Departement WSE, 2019

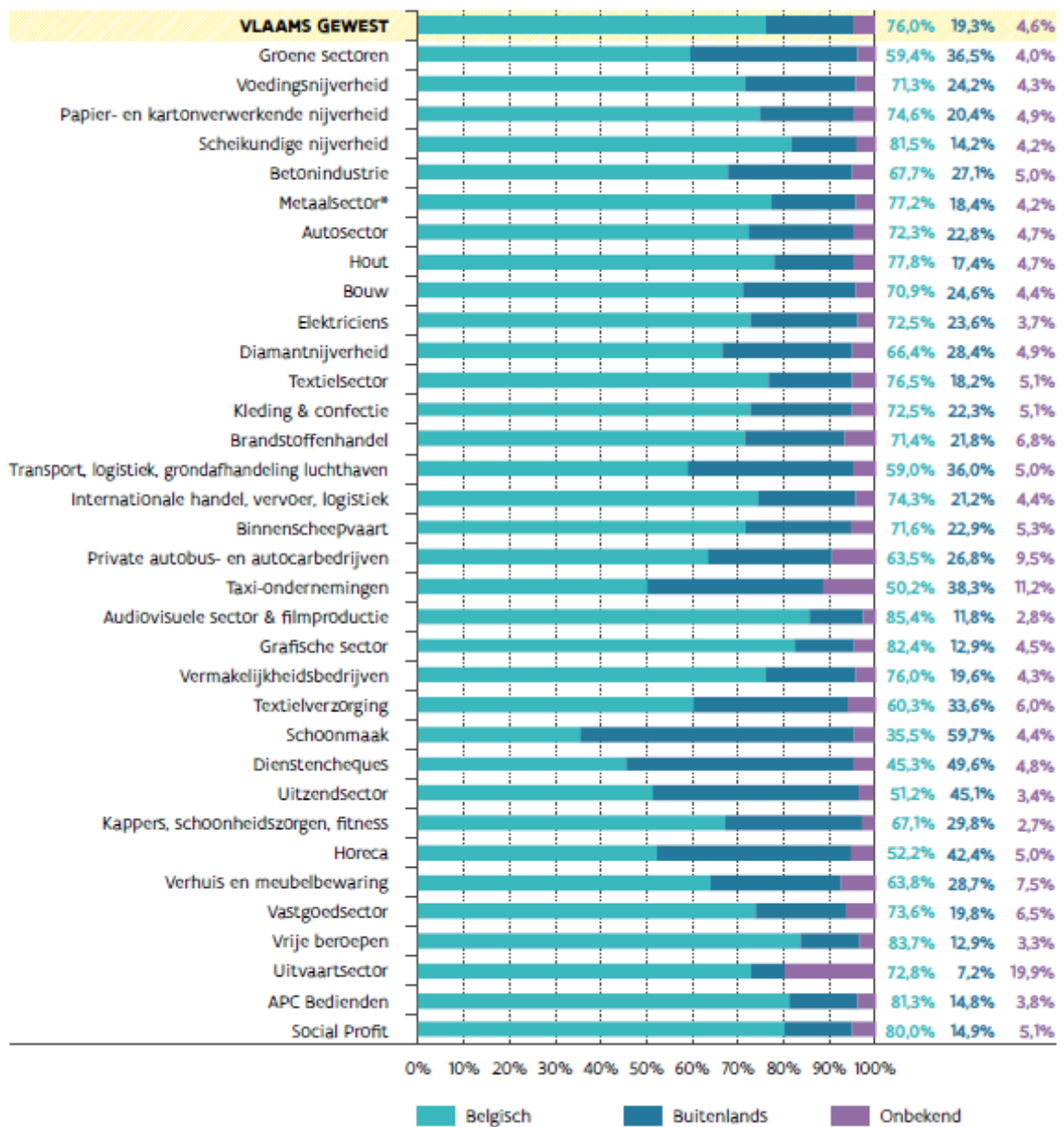
Jongeren en personen met een handicap

Bekijken we de doelgroepvermindering per type, dan blijkt vooral de doelgroep jongeren en personen met een handicap proportioneel het sterkst aanwezig te zijn bij de uitzendsector in vergelijking met andere sectoren. Hieruit blijkt ook de belangrijke rol van uitzendarbeid als opstap naar de arbeidsmarkt voor deze doelgroepen.

Daarom zet de sector via dit addendum non-discriminatie en diversiteit in op tal van acties voor specifieke doelgroepen.

Personen met een buitenlandse herkomst

Figuur 2: Tewerkstelling naar herkomst (%) in het Vlaams Gewest, 4^{de} kwartaal 2018



Bron: KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

Het Departement WSE publiceerde statistieken (zie Figuur 2 hierboven) over het aandeel loontrekkenden met een buitenlandse herkomst in de totale loontrekkende bevolking. Terwijl het gemiddelde voor Vlaanderen slechts 19,3% bedraagt, is dit aandeel in de uitzendsector veel hoger: 45,1%.

Uitzendarbeid betekent dus voor tal van personen met buitenlandse herkomst een opstap naar de arbeidsmarkt. In het addendum zijn dan ook heel wat acties voorzien om deze personen te begeleiden, coachen en klaar te stomen voor uitzendvacatures.

Het kan ook een stimulans zijn voor andere sectoren om met de uitzendsector samen te werken en zo hun diversiteitsdoelstellingen beter te bereiken. Uitzendarbeid als opstap naar een duurzame tewerkstelling van de sector van de klant-gebruiker.

Uitzendkrachten en leeftijd

Tabel 1: Verdeling uitzendkrachten volgens leeftijd (2019)

	België	Vlaanderen
< 21 jaar	8,1%	8,8%
21-25 jaar	23,6%	23,4%
26-30 jaar	18,6%	17,5%
31-45 jaar	31,0%	30,0%
> 45 jaar	18,7%	20,3%
50 en meer	12,8%	14,4%
55 en meer	7,0%	8,2%
60 en meer	3,1%	3,9%
66 en meer	1,1%	1,4%

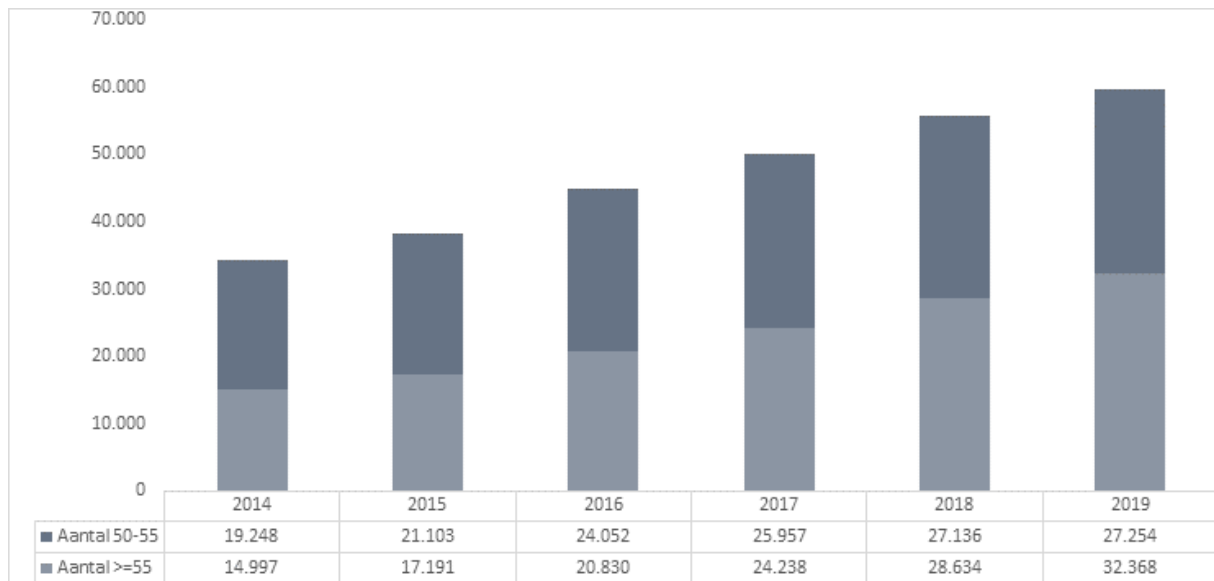
Bron: Federgon

Jongeren zijn nog steeds oververtegenwoordigd bij de uitzendkrachten, maar toch merken we een positieve evolutie van het aandeel **55+ers** dat als uitzendkracht aan de slag gaat. 20,3% van de uitzendkrachten in Vlaanderen is ouder dan 45j. Van alle 45-plussers die als uitzendkracht werken, is 8,2% ouder dan 55 jaar.

Het aantal **oudere uitzendkrachten** neemt toe, zo blijkt uit onderstaande cijfers¹. In 2016 werkten in België 59.622 50+ers als uitzendkracht, dit is 12,8% van het totaal aantal uitzendkrachten. Op Vlaams niveau is dit aandeel nog groter: **14,4%** van de uitzendkrachten is ouder dan 50 jaar.

¹ Jaarverslag Federgon 2019, cijfers België

Figuur 3: Evolutie aandeel 50+ers



Bron: Federgon

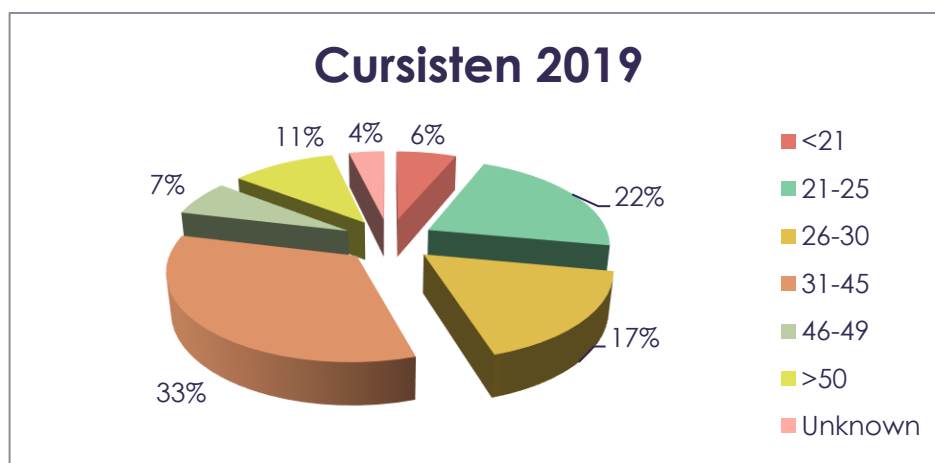
De demografische evolutie in Vlaanderen (vergrijzing) heeft uiteraard ook een effect op de grotere aanwezigheid van ouderen onder de uitzendkrachten. De sector stelt vast dat zowel het aantal als het aandeel 50+ uitzendkrachten toeneemt en wil daarom ook acties ondernemen die de tewerkstelling van deze doelgroep stimuleren.

De sector wil vanuit een sectorale dialoog komen tot concrete acties in 2022 om deze doelgroep nog meer en beter te ondersteunen in hun zoektocht naar een job.

Jongeren:

Jongeren blijven uiteraard een zeer belangrijke doelgroep voor de uitzendsector in Vlaanderen. Maar liefst **34,7%** van de uitzendkrachten in Vlaanderen zijn jonger dan 26 jaar. Ook voor de doelgroep van jongeren zijn tal van acties voorzien in dit addendum.

Figuur 4: Leeftijd cursisten van Travi 2019



Bron: Travi

Ook bij de cursisten van Travi merken we een groot aandeel 50+ers, dat in 2021 wellicht opnieuw zal stijgen gezien we een grote vraag verwachten naar opleidingen vakbekwaamheid voor vrachtwagenchauffeurs, waar we deze doelgroep frequent in terugvinden. Jongeren (-26 j.) maken 28% uit van onze cursistenpopulatie, een stijging tegenover het verleden. De stijging is te wijten aan de opleidingsincentives van het Welqome-project voor jongeren (FOD WASO).

Digitale contracten

Sinds 1 oktober 2016 kunnen elektronische uitzendcontracten ook via pc, tablet of smartphone worden afgesloten. Dit leidt tot een verdere digitalisering, het verminderen van administratieve rompslomp maar ook tot een verminderd contact tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht. De contracten kunnen elektronisch ondertekend worden via het uniek platform waar alle Belgische uitzendkantoren zich kunnen op aansluiten. Het is van belang dat de uitzendkrachten en kandidaten goed geïnformeerd zijn over die digitale contracten en hoe ze ermee moeten werken. Daarnaast is het ook van groot belang dat het ruime netwerk van arbeidsbemiddelaars op de hoogte is van de verdere digitalisering van de sector. Zo heeft de sector in dit addendum workshops digitale rekrutering ingepland voor trajectbegeleiders, die op hun beurt werkzoekenden beter kunnen informeren en voorbereiden op een digitaal rekruteringstraject.

Mobiliteitsarmoede

Tabel 2: overzicht mobiliteitsprojecten uitzendsector 2019

Mobiliteitsproject	#uzka in 2019	#uniek vervoerde personen in 2019	Totaal aantal ritten in 2019
De Havenbus			
Brugge-Zeebrugge		?	
Oostende - Zeebrugge	?	?	?
Max Mobiel	51	4243	147.576
Pendelbus haven Antwerpen	31	1521	
Totaal	82	5764	

In het verleden heeft de sector een beknopte bevraging georganiseerd bij Gentse uitzendkantoren over dit thema. Hieruit bleek dat 40% van de potentiële uitzendkrachten die zich aanmelden bij de kantoren geen adequaat vervoersmiddel hadden om te werken in de industriezones in het havengebied. Kandidaten hebben geen wagen of rijbewijs, de fiets is geen veilig alternatief in havenzones waar veel vrachtwagens rijden, het openbaar vervoer biedt geen oplossing, zeker niet voor ploegenwerk. Zo is het idee ontstaan, onder impuls van de uitzendsector, om samen met de Stad Gent een eerste kleinschalig uitzendbusproject op te starten in 2004. Intussen is dit project toonaangevend geworden voor andere grote havenzones en is hier een hele structuur voor opgericht in de Gentse regio: Max Mobiel.

In de loop van de jaren zijn er verschillende nieuwe projecten ontstaan, naar het voorbeeld van hoe we indertijd in Gent zijn opgestart: de haven van Zeebrugge en Antwerpen. Deze projecten zijn belangrijk, omdat ze voor duizenden werkzoekenden noodzakelijk zijn om in te gaan op een uitzendvacature. Dat blijkt ook uit Tabel 2 hierboven. In 2019 werkten ten minste 82 uitzendkantoren mee aan de projecten, goed voor de tewerkstelling van 5.764 individuele uitzendkrachten. Dit is een onderschatting van het reële aantal, aangezien we geen data ontvingen van het project in Zeebrugge.

Het hoeft dus geen betoog dat deze projecten in de loop van de jaren aan belang hebben toegenomen en voor duizenden mensen een concrete oplossing betekenen in hun zoektocht naar een job. De sector zal deze initiatieven ook blijven ondersteunen en uitbouwen waar mogelijk.

Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

Vanuit het gegeven dat uitzendkrachten een grote diversiteit vertonen (leeftijd, afkomst, beperking), wil de sector verder acties ontwikkelen om deze kansengroepen maximale kansen te bieden (acties die zich zowel richten naar informatieverstrekking, instroom en doorstroom). Diversiteit is al sinds jaar en dag een prioritair thema voor de sector, maar zal dat ook blijven in de toekomst. Tal van acties zijn voorzien in dit addendum voor non-discriminatie en inclusie, maar ook in het sectorconvenant zijn specifieke acties rond doelgroepen opgenomen.

De uitzendsector kan voor kansengroepen een opstap naar de arbeidsmarkt betekenen. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die drempels wegwerken voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Specifieke aandacht gaat naar jongeren, personen met een arbeidshandicap, 55+ers, anderstaligen en vluchtelingen, inactieven en (ex-)gedetineerden en justiabellen. Een hele brede scope dus van doelgroepen, die vaak via uitzendarbeid aan de slag gaan.


Een bijkomende problematiek is het niet beschikken over een vervoersmiddel om naar het werk te gaan, zeker in functie van ploegentijden in afgelegen industriezones. Deze problemen stellen zich nog sterker bij de bovenvermelde doelgroepen. Daarom blijft de sector ook de busjesprojecten voluit ondersteunen die de havenzones in Vlaanderen bedienen en dus werk toegankelijk maken voor kansengroepen.


Uitzendarbeid betekent dus voor tal van personen met buitenlandse herkomst een opstap naar de arbeidsmarkt. In het addendum zijn dan ook heel wat acties voorzien om deze personen te begeleiden, coachen en klaar te stomen voor uitzendvacatures.

Het kan ook een stimulans zijn voor andere sectoren om met de uitzendsector samen te werken en zo hun diversiteitsdoelstellingen beter te bereiken. Uitzendarbeid als opstap naar een duurzame tewerkstelling van de sector van de klant-gebruiker.

Acties


Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

 Actie 1: Tewerkstelling van kansengroepen	
Omschrijving	De sector blijft zich verder engageren voor de tewerkstelling van kansengroepen via uitzendarbeid. De sectorconsulenten zullen onderstaande acties (vanaf actie 2 t.e.m. 15) ondernemen om dit engagement te concretiseren. Hierbij richt de sector zich tot de kansengroepen.
Timing	2021 – 2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren.
Resultaatsverbintenis	De sector wil over de hele periode van het addendum (2 jaar) 2.500 personen uit de kansengroepen tewerkstellen via de hieronder opgesomde acties. Deze personen vallen buiten de normale instroom van kansengroepen in de sector. De tewerkstelling moet aantoonbaar verbonden zijn met een actie vanuit het addendum. Concreet betekent dit dat de sectorconsulenten na een specifieke actie contact opnemen met de betrokken partner (die kansengroepen begeleidt) of het uitzendkantoor om te weten hoeveel personen er na de uitgevoerde actie via de uitzendsector aan de slag zijn gegaan. Bij de rapportage wordt een overzicht gegeven van de acties, het aantal tewerkstellingen, de provincie waarin de actie plaatsvond en het type doorverwijzer (derden, OCMW, onderwijs, VDAB, partners VDAB).


 Actie 2: Infosessies uitzendarbeid aan werkzoekenden, digitaal solliciteren	
Omschrijving	<p>Infosessies over uitzendarbeid en workshops rond het slim inzetten van digitale kanalen en social media in het sollicitatieproces aan werkzoekenden door lokale uitzendkantoren en/of sectorconsulent.</p> <p>Deze sessies kunnen uiteraard ook online plaatsvinden.</p> <p>Ook de vernieuwde e-learning tool over uitzendarbeid (www.interim-info.be), zie actie 4) en de vernieuwde Testyourselfie (www.testyourselfie.eu) zullen tijdens deze infosessies gepromoot worden.</p> <p>Deze actie versterkt werkzoekenden in hun zoektocht naar een job. We informeren ze over hoe uitzendarbeid werkt, en hoe digitale kanalen kunnen ingezet worden om een job te vinden of over het belang van soft skills op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden zitten in begeleiding bij partners die mikken op kansengroepen.</p>


Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren.
Inspanningsverbintenis	30 sessies in 2021. 30 sessies in 2022.

 Actie 3: Infosessies uitzendarbeid aan trajectbegeleiders, digitaal solliciteren en Testyourselfie	
Omschrijving	<p>Infosessies over uitzendarbeid en workshops rond het slim inzetten van digitale kanalen en social media in het sollicitatieproces aan trajectbegeleiders, bemiddelaars en jobcoaches door lokale uitzendkantoren en/of sectorconsulent.</p> <p>Deze sessies kunnen uiteraard ook online plaatsvinden.</p> <p>Ook de vernieuwde e-learning tool over uitzendarbeid (www.interim-info.be) en de vernieuwde Testyourselfie (www.testyourselfie.eu) zullen tijdens deze infosessies gepromoot worden.</p> <p>De sector streeft ernaar om een 10-tal van deze sessies in 2021.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren.
Inspanningsverbintenis	10 sessies per jaar.


 Actie 4: Promotie en optimaliseren toegankelijkheid e-learning www.interiminfo.be	
Omschrijving	<p>De sector investeert verder in een betere toegankelijkheid van de e-learning tool www.interiminfo.be. Met deze tool kan een kandidaat of uitzendkracht alle antwoorden vinden op vragen rond uitzendarbeid en het solliciteren via een uitzendkantoor.</p> <p>Hierbij denken we onder meer aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toevoegen video-materiaal met concrete vragen over uitzendarbeid; • Toevoegen blog-artikels over onderwerpen die aan bod komen in de e-learning; • Toevoegen van meer interactie met de cursisten tijdens de e-learning via het aftoetsen van kennis. <p>De sector zal hiervoor een beroep doen op een externe pedagogische begeleider.</p> <p>Via deze actie zet de sector in op een betere toegankelijkheid voor specifieke doelgroepen (kortgeschoolde profielen, jongeren, ...). We voelen aan dat we met de huidige tool sommige mensen missen.</p>

	<p>Wanneer deze aanpassingen zijn doorgevoerd, zal de sector volop promotie voeren voor Interiminfo, zodat het brede netwerk aan arbeidsmarktactoren hier ook mee aan de slag kunnen gaan in hun coaching of sollicitatietraining van werkzoekenden.</p> <p>De sector zal (online) infosessies en workshops inplannen voor trajectbegeleiders. Ook het nodige promomateriaal wordt voorzien.</p>
Timing	<p>2021: aanpassingen en start promo-campagne.</p> <p>2022: verder promotie voeren.</p>
Betrokken partners	<p>Intern: sectorconsulenten.</p> <p>Extern: alle arbeidsmarktactoren, A New Spring (partner e-learning platform), Tekst2000 (pedagogische partner toegankelijkheid).</p>
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zal een overzicht bieden van het bereik van de vernieuwde e-learning per jaar.</p>


 Actie 5: Actieve deelname aan jobbeurzen en jobdatings	
Omschrijving	<p>De sector zal actief deelnemen aan jobbeurzen en jobdatings. Dit kunnen zowel digitale of live jobdatings zijn.</p> <p>De sectorconsulenten maken uitzendbedrijven warm om deel te nemen aan deze jobdatings voor werkzoekenden die in begeleiding zijn bij een breed spectrum aan arbeidspartners. De partners waarmee we samenwerken begeleiden hoofdzakelijk kansengroepen.</p>
Timing	<p>2021-2022.</p>
Betrokken partners	<p>Intern: sectorconsulenten.</p> <p>Extern: VDAB, VDAB-partners, lokale overheden, outplacement kantoren.</p>
Inspanningsverbintenis	<p>De sector engageert zich om 80 jobdatings per jaar te organiseren in samenwerking met het brede netwerk aan bemiddelaars (VDAB, VDAB partners, lokale overheden, ...). Deze jobdatings kunnen uiteraard ook online plaatsvinden. Zo werkt de sector concreet aan bijkomende instroom van kansengroepen.</p>

 Actie 6: Mobiliteit (busjes)	
Omschrijving	<p>Mobiliteit is een belangrijk knelpunt voor werkzoekenden om op een vacature te kunnen ingaan. Vooral voor kansengroepen is dit het geval. Ze beschikken vaak niet over een eigen wagen, hebben geen rijbewijs en het openbaar vervoer (De Lijn, NMBS) biedt meestal geen oplossing om tot op de werkvloer te geraken, zeker niet in functie van ploegenarbeid. De sector heeft in de loop van de jaren al heel wat ervaring en knowhow opgedaan voor het efficiënt uitwerken van mobiliteitsprojecten en wil graag</p>


	<p>betrokken blijven bij projecten die de mobiliteit van werknemers bevorderen, zodat ook uitzendkrachten kunnen aansluiten.</p> <p>De sector zal de volgende mobiliteitsinitiatieven ondersteunen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vervoer (o.m. van Brugge en Oostende) naar Haven Zeebrugge; • vervoer naar de Haven van Antwerpen (Linker Scheldeoever en Rechter Scheldeoever); • mobiliteitsprojecten van Max Mobiel, Gent en de projecten in de Gentse haven. <p>De sectorconsulenten brengen verschillende uitzendbedrijven samen met lokale partners om de krachten te bundelen (en dus kostenefficiënt te werken) en ook te zoeken naar subsidies voor deze mobiliteitsprojecten. Zij staan in voor de communicatie naar de uitzendbedrijven en het promoten van het gebruik ervan.</p> <p>Daarnaast organiseren de sectorconsulenten regelmatig evaluatievergaderingen met de betrokken uitzendkantoren om het project bij te sturen waar nodig.</p> <p>Dergelijke initiatieven zijn zonder de financiële steun van de overheid moeilijk uitvoerbaar, aangezien heel veel kansengroepen gebruik maken van dit collectief vervoer en een aanvaardbare kost om de bus te nemen een bepalende factor is.</p> <p>De sector zal jaarlijks een overzicht van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten in kaart brengen – in zoverre de sector ook de info ontvangt van de inrichtende instantie (aantal betrokken uitzendkantoren, aantal uitzendkrachten).</p> <p>Daarnaast zijn er ook steeds meer fietsdeelprojecten die her en der opgestart worden. Ook de fiets kan een oplossing vormen voor het mobiliteitsvraagstuk van niet-mobiele kandidaten. Daar waar het opportuun is, zal de sector deze projecten bekendmaken bij de lokale uitzendkantoren.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: Max-Mobiel, APZI, MLSO, Havenbedrijf Antwerpen, steden en gemeenten (fietsprojecten).
Inspanningsverbintenis	<ul style="list-style-type: none"> - Ondersteunen en bekendmaken van diverse mobiliteitsinitiatieven. - Jaarlijks in kaart brengen van het gebruik van deze mobiliteitsprojecten door uitzendkrachten.


 Actie 7: Samenwerking lokale overheden	
Omschrijving	Door de sterke lokale verankering (1500 agentschappen over heel België), is de sector goed geplaatst om een alliantie te slaan met lokale overheden. In deze Coronaperiode ontstaat er een

	<p>toenemende druk op steden (vooral centrumsteden) om acties te ondernemen rond werkgelegenheid. Het lokale niveau zal nood hebben aan partners (met lokale verankering) om de gevolgen van Corona aan te pakken. De sector wil de hand reiken aan gemeenten, steden en OCMW's om deze uitdagingen op de lokale arbeidsmarkt aan te pakken.</p> <p>Een mooi voorbeeld hiervan is de stad Gent. Sinds jaar en dag onderhoudt de stad via Gent Stad in Werking intensieve contacten met het brede netwerk van arbeidsmarktoren, dus ook de uitzendsector. Nu wil de Stad Gent samen met de sector een stap verder zetten en een overeenkomst sluiten om het partnership nog te versterken, met hierin concrete acties en projecten. Deze overeenkomst zal lopen over de komende 2 jaar (2021 en 2022). De acties zijn toegespitst op 3 thema's: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, Weer aan het werk, Iedereen aan het werk.</p> <p>Ook met andere steden zijn al contacten lopende, uiteraard staat de sector open om, naar het voorbeeld van de Stad Gent, met andere centrumsteden in Vlaanderen intensievere partnerships te sluiten.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: Centrumsteden in Vlaanderen, OCMW's, uitzendbedrijven.
Inspanningsverbintenis	De sector zal een beknopte rapportering geven van de lopende projecten over heel Vlaanderen.

 Actie 8: Jongeren (Welqome)	
Omschrijving	<p>Welqome, het jongerenproject van Travi, heeft als doel om werkzoekende jongeren (-26 jaar) een duwtje in de rug te geven in hun zoektocht naar werk. Om dat doel te bereiken, richt Welqome verschillende acties in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job Scoutings: Netwerkevents waar we uitzenders en trajectbegeleiders dichterbij elkaar brengen, zodat zij samen nog makkelijker jongeren kunnen helpen. • Welqome Days: Jobdates met uitzenders, voorafgegaan door interactieve workshops over soft skills, attitude, of over bepaalde sectoren. • Opleiding: Welqome biedt jongeren beroepsgerichte opleidingen aan, en geeft opleidingsbudget aan uitzenders die jongeren opleiden. • Welqome App: Een applicatie om de onboarding van jongeren vlotter te laten verlopen. • Online tools: Met de website Testyourselfie.eu leert Welqome jongeren het belang van soft skills op de werkvloer aan. De website Interiminfo.be informeert jongeren over uitzendarbeid en solliciteren.
Timing	Het huidige Welqome project loopt zeker tot eind 2021.


	Wat 2022 betreft, zal er bij een nieuwe oproep vanuit de FOD WASO opnieuw ingediend worden, en is de verderzetting van dit project (met wellicht enkele vernieuwende acties) afhankelijk van de goedkeuring van de FOD WASO.
Betrokken partners	Intern: projectmanager en project officer van Welqome én alle sectorconsulenten. Jongerenorganisaties, VDAB, VDAB partners, scholen, lokale overheden, uitzendkantoren.
Inspanningsverbintenis	Verdere uitrol van het Welqome-project.

 Actie 9: 55+	
Omschrijving	<p>De sector zal verder de samenwerking met partners die 55+ers begeleiden promoten en afspraken maken om deze doelgroep nog beter te benaderen (zie ook Actie 1, 2, 3, 5).</p> <p>De sector wil graag infosessies organiseren aan de doelgroep zelf over tewerkstellingsmogelijkheden via de uitzendsector.</p> <p>De sector engageert zich om in 2021 een kwalitatieve verkenning te maken van de knelpunten naar tewerkstelling van de doelgroep 55+ers (zie verder bij 'uitvoering risicoanalyse'). De sector wil een beroep doen op een extern adviesbureau die bestaande cijfers verzamelt én een kwalitatieve analyse maakt van verbeterpunten. Vanuit deze analyse, zal de sector het sociaal overleg opstarten over meer gerichte acties die Travi kan ondernemen voor de doelgroep van 55+ers. De doelstelling is om samen met de sociale partners tot een gericht actieplan te komen zodat 55+ers meer kansen krijgen op een job via de uitzendsector. Er zal worden onderzocht welke flankerende maatregelen aangewezen zijn om de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze doelgroep te bevorderen.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Partners van VDAB, outplacement kantoren, uitzendkantoren, uitzendkrachten.
Inspanningsverbintenis	De sector wil infosessies organiseren aan de doelgroep zelf over tewerkstellingsmogelijkheden via de uitzendsector.

 Actie 10: Anderstaligen en vluchtelingen	
Omschrijving	<p>De sector zal de tewerkstelling van anderstaligen en vluchtelingen via uitzendarbeid bevorderen. Ze wil dit doen door lokale infosessies te geven aan uitzendbedrijven in samenwerking met lokale overheden / OCMW's of initiatieven ter ondersteuning van deze doelgroep (vb.: Jobroad project, projecten van POM's, ...) bekend te maken. Als andere sectoren hierin interesse tonen of hieraan willen meewerken, dan staat de uitzendsector hier zeker voor open.</p> <p>Ook infosessies aan de doelgroep zelf (zie Actie 2) of aan trajectbegeleiders van anderstaligen (zie Actie 3) zijn voorzien.</p>


	Daarnaast wil de sector ook experimenteren met een voorbereidende taalopleiding vakjargon veiligheid en preventie voor anderstalige kandidaat-uitzendkrachten. Ook job-en taalcoaching, het inzetten van tools zoals een taalbad, FACT tool voor taalondersteuning (zie: https://www.west-vlaanderen.be/artikel/app-fact-vereenvoudigt-communicatie-met-anderstaligen-werkomgeving) voor taalondersteuning, de Act tool (https://www.actiefcompetentiestoetsen.be/) en inspanningen om het kwalitatief onthaal van uitzendkrachten te bevorderen, kan de tewerkstelling van kansengroepen bevorderen. Deze acties worden geconcretiseerd onder Thema 2 in het convenant.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: Uitzendbedrijven, lokale overheden (steden en OCMW's), VDAB, partners VDAB, lokale integratiediensten, Jobroad, POM West-Vlaanderen, POM Limburg, Economisch Huis Oostende, Jobteam Gent, private opleiders, Preventie & Interim,
Inspanningsverbintenis	Lokale infosessies aan uitzendbedrijven.

 Actie 11: Personen met een (arbeids)handicap	
Omschrijving	De sector zal het gebruik van de VOP premie verder promoten bij uitzendbedrijven en in samenwerking met het Departement WSE hierover een Webinar organiseren. De sectorconsulenten zullen contacten leggen met gespecialiseerde begeleiders van personen met een arbeidshandicap en bekijken welke afspraken kunnen gemaakt worden rond samenwerking (zie ook Actie 1).
Timing	Webinar: 2021. Verdere samenwerking met gespecialiseerde begeleiders: 2021-2022.
Betrokken partners	GTB Limburg, Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	Webinar: 2021. Verdere samenwerking met gespecialiseerde begeleiders: 2021-2022.


 Actie 12: Inactieven	
Omschrijving	De sector wil graag een beter zicht krijgen op deze doelgroep die het Vlaams beleid ook wil bereiken via VDAB. De sector ondersteunt initiatieven die genomen worden rond deze doelgroep en zal waar mogelijk samenwerking aangaan met partners die hen bereiken. De sector denkt onder meer aan: <ul style="list-style-type: none"> • Reintegratie van langdurig zieken (Liv aan het Werk, project In-Step); • Partners van expats (conversatietafels);

	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan het project Re-activate in Gent (project rond inactieven vanuit GsiW). <p>In en vanuit deze projecten kunnen door de sector bijvoorbeeld infosessies gegeven worden en/of jobdatings georganiseerd worden voor deze specifieke doelgroep.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: partners die inactieven bereiken.
Inspanningsverbintenis	Infosessies over uitzendarbeid geven aan inactieven. Jobdatings organiseren met partners voor inactieven.


 Actie 13: Justitiabelen of gedetineerden en/of ex-gedetineerden	
Omschrijving	In samenwerking met partnerorganisatie Jobroad (ex-) gedetineerden of mensen die aan de rechtsmacht zijn onderworpen via activerende workshops, bedrijfsbezoeken, pre-screenings, opleiding en jobdates de kans geven zich te re-integreren op de arbeidsmarkt en samenleving.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: Jobroad en hun partners i.k.v. het Jobroadproject, uitzendkantoren.
Inspanningsverbintenis	De sector werkt mee aan jobdates voor deze specifieke doelgroep en mobiliseert uitzendkantoren om hieraan deel te nemen.

 Actie 14: MVO-acties	
Omschrijving	<p>Het MVO-zo project (zie: https://travi.be/nl/projecten/mvo-zo) kreeg financiële ondersteuning door MVO Vlaanderen en liep in 2019-2020. Het doel was om via een lerend netwerk en ondersteuning van externe experts uitzendbedrijven ertoe aan te zetten extra MVO-acties te ondernemen. Directieleden van 5 verschillende uitzendbedrijven namen aan dit netwerk deel. De sector wil graag de 'lessons learned' uit dit project verder meenemen in 2021.</p> <p>MVO-acties hebben vaak een impact op de uitzendkracht. Het kan bijvoorbeeld gaan om acties rond carpoolen van uitzendkrachten tot het intensiever begeleiden van uitzendkrachten voor, tijdens en na de uitzendopdracht.</p> <p>Concreet plant de sector overleg in met Cevora of er een mogelijkheid bestaat om samen rond deelt thema's van MVO workshops aan te bieden aan uitzendbedrijven.</p>

	<p>Bij voldoende interesse en het afbakenen van specifieke thema's zal de sector workshops (al dan niet online) aanbieden aan uitzendkantoren.</p> <p>De sector is zeker ook bereid om haar expertise op dit vlak te delen met anderen. (vb: Woodwize en Volta toonden al interesse).</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intern: sectorconsulenten. Extern: uitzendbedrijven, Cevora, MVO Vlaanderen, Binario, andere sectorfondsen.
Inspanningsverbintenis	Aftoetsen van interesse, en bij interesse aanbieden van workshops.


 Actie 15: Non-discriminatiecode mystery calling (Federgon)	
Omschrijving	De sector neemt tal van initiatieven om discriminatie te bestrijden en zal dit in de toekomst ook blijven doen. Zo is er al sinds 1996 een CAO ondertekend door de sociale partners rond een gedragscode betreffende de preventie van discriminatie. De uitzendbedrijven zelf voorzien sinds jaar en dag doorgedreven interne vorming van consulenten over dit thema. De werkgeversfederatie Federgon organiseert mystery callings op basis van etniciteit, gekoppeld aan een kwaliteitslabel. Federgon heeft de intentie om deze mystery calls verder te zetten in de toekomst.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Federgon, uitzendkantoren.
Inspanningsverbintenis	Een volgende wave is voorzien in 2022.

Uitvoering risicoanalyse





 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse	
Omschrijving	De sector engageert zich om, als risicoanalyse, in 2021 een kwalitatieve verkenning te maken van de knelpunten naar tewerkstelling van de doelgroep 55+ers. De sector wil een beroep doen op een extern adviesbureau die bestaande cijfers verzamelt én een kwalitatieve analyse maakt van verbeterpunten. Vanuit deze analyse, zal de sector het sociaal overleg opstarten over meer gerichte acties die Travi kan ondernemen voor de doelgroep van 55+ers. De doelstelling is om samen met de sociale partners tot een gericht actieplan te komen zodat 55+ers meer kansen krijgen op een job via de uitzendsector. Er zal worden onderzocht welke flankerende maatregelen aangewezen zijn om de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze doelgroep te bevorderen.
Timing	2021 – 1 ^{ste} semester 2022: kwalitatieve analyse. 2 ^{de} semester 2022: opmaak gericht actieplan.

Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan en aanloop uitrol actieplan

 Actie: Bespreking resultaten risicoanalyse en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan	
Omschrijving	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse (cf. de kwalitatieve verkenning van de knelpunten naar tewerkstelling van de doelgroep 55+ers) bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden.</p> <p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de risicoanalyse en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.</p>
Timing	2 ^{de} semester 2022.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de risicoanalyse (cf. kwalitatieve verkenning) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 Intersectorale toets	<ul style="list-style-type: none">- Actie 1, 2, 3, 5 en 6: onrechtstreeks zorgt de uitzendsector hiermee ook voor instroom in andere sectoren (klantgebruikers van uitzendkantoren).- Actie 14 zal gebeuren in overleg met Cevora, ook bereidheid om expertise te delen met andere sectoren.- Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.
 Relancetoets	<p>Inzetten op het digitale, zie:</p> <ul style="list-style-type: none">- Actie 1,2, 3, 4 en 5 worden telkens ook digitale tools ingezet om mensen te bereiken.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Samenwerking met organisaties zoals de POM's, Huis van Economie Oostende, (zie actie 10).</p> <p>Ook het project rond MVO (zie actie 14) werkt aan innovatie in maatschappelijke uitdagingen.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>Zie actie 14, inzetten van Act tool en andere acties die opgenomen worden onder thema 2 van convenant.</p>

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

Beëindiging

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' 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 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' 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 addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon 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 addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' 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

Namens de sociale partners van de Uitzendsector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul VERSCHUEREN,
Directeur Research & Economic Affairs
Directeur Vlaanderen Federgon

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Piet VAN DEN BERGH,
Adviseur arbeidsrecht, studiedienst ACV

De heer Geoffrey GOBLET,
Voorzitter ABVV Algemene Centrale

De heer Erik DECOO,
Sectoraal Verantwoordelijke Uitzendarbeid ACLVB