

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van het APCB (PC 200)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de Sector van het APCB,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Koen Cabooter, Directeur COOAB vzw - CRFRT asbl, woordvoerder werkgeversdelegatie VBO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jean-Pierre Boninsegna, Federaal secretaris BBTK-SETCa;
- Mevrouw Elke Maes, Nationaal secretaris LBC-NVK;

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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 1.007.000,00 EUR uit te betalen aan vzw Cevora, Auguste Reyerslaan 70, 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0445.142.601 - bankrekeningnummer: BE59 1441 2347 5626) ter financiering van 9,5 VTE sectorconsulenten.

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

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. Analyse – de sector in cijfers en trends

Met meer dan 30 subsectoren, bijna 59.000 bedrijven en ongeveer 498.000 bedienden is het APCB een zeer omvangrijke en diverse sector in België.

63,4% van de arbeidsplaatsen in PC200 bevindt zich in Vlaanderen. Dit komt neer op 315.375 bedienden die in Vlaanderen tewerkgesteld zijn. In Vlaanderen zijn 35.924 ondernemingen in PC200 gevestigd, dit is 62,1% van alle ondernemingen in PC200. We geven in onderstaande tabel de regionale spreiding van ondernemingen en bedienden in het paritair comité weer. In de tabel kunnen we zien dat PC200 het sterkst vertegenwoordigd is in de provincie Antwerpen.

Tabel 1. Regionale spreiding van bedienden en ondernemingen in Vlaanderen

Provincie	Bedienden	Ondernemingen
Antwerpen	107.609 (34,1%)	11.586 (32,3%)
Limburg	28.355 (9,0%)	4.369 (12,2%)

Oost-Vlaanderen	53.975 (17,1%)	7.822 (21,8%)
Vlaams-Brabant	81.247 (25,8%)	5.861 (16,3%)
West-Vlaanderen	44.189 (14,0%)	6.286 (17,5%)
Totaal	315.375 (100%)	35.924 (100%)

Als we kijken naar de evolutie van het aantal ondernemingen en bedienden in PC200 in Vlaanderen, kunnen we vaststellen dat de sector jaarlijks toeneemt. Toch zien we dat de groei kleiner was in de periode van 2019-2021 wat waarschijnlijk te wijten is aan de economische gevolgen van de COVID-crisis.

Tabel 2. Evolutie van aantal ondernemingen en bedienden in PC200 in Vlaanderen (2017-2021)

	Ondernemingen	Bedienden
2017	34.090	282.591
2018	34.734	296.687
2019	35.383	305.410
2020	35.868	309.564
2021	35.924	315.375

Meer dan de helft van de PC200-ondernemingen in Vlaanderen telt minder dan vijf werknemers. 95% van de ondernemingen is een KMO met minder dan 50 werknemers.

Ondernemingsgrootte	Aantal ondernemingen	% van totaal
<5	19.731	54,9%
5-9	6.299	17,5%
10-19	4.737	13,2%
20-49	3.319	9,2%
50-99	1.007	2,8%
100-199	446	1,2%
200-499	270	0,8%
500-999	63	0,2%
>1000	52	0,1%
Totaal	35.924	100,00%

De dienstensector is de grootste overkoepelende sector in PC200 in Vlaanderen met 45,7% van de ondernemingen en 54,0% van de bedienden. Binnen de dienstensector zijn de informaticasector (50.536 bedienden in 3.191 ondernemingen) en de consultancysector (28.053 bedienden in 3.330 ondernemingen) de grootste. De handel is de tweede grootste overkoepelende sector. In de handel bevinden zich ongeveer 30% van de ondernemingen en bedienden in PC200. Hierbinnen is de groothandel in machines de grootste sector met 28.112 bedienden in 2.578 ondernemingen. In de primaire en secundaire sector situeren zich ongeveer 9.000 ondernemingen en 50.000 bedienden. Hierbinnen is de bouwsector met voorsprong het sterkst vertegenwoordigd met 32.521 bedienden in 6.863 ondernemingen.

Tabel 3. Aantal ondernemingen en bedienden in overkoepelende sectoren in PC200 in Vlaanderen

	Ondernemingen	Bedienden
Primair/secundair	8.965 (25,0%)	49.731 (15,8%)
Handel	10.532 (29,3%)	95.268 (30,2%)

Diensten	16.427 (45,7%)	170.376 (54,0%)
Totaal	35.924 (100,0%)	315.375 (100,0%)

In onderstaande tabel geven we de achtergrondkenmerken weer van bedienden die in PC200 tewerkgesteld zijn in Vlaanderen.

Tabel 4. Achtergrondkenmerken van bedienden in PC200 in Vlaanderen

Kenmerken	% in PC200
Geslacht	
Man	59,4
Vrouw	40,6
Leeftijd	
<25	5,3
25-49	69,3
50+	25,3
Arbeidsregime	
Deeltijds	18,4
Voltijds	81,6
Scholingsniveau*	
Onbekend	7,1
Kortgeschoold	6,1
Middengeschoold	35,4
Hooggeschoold	51,4
Herkomst*	
Belg	78,7
EU	10,9
Niet-EU	9,3

Als laatste gaan we dieper in op de knelpuntberoepen die in PC200 voorkomen in Vlaanderen. Op basis van het knelpuntberoepenrapport van VDAB (2023) komen we tot een lijst van een 40-tal Vlaamse knelpuntberoepen in PC200. Deze knelpuntberoepen zijn voornamelijk commerciële functies en bediendenfuncties in de IT- en bouwsector. De oorzaken voor het niet ingevuld krijgen van de vacatures kunnen voornamelijk gezocht worden bij een gebrek aan kandidaten (kwantitatief) of doordat de kandidaten voor vacatures niet over de gewenste diploma's, ervaring of andere vaardigheden beschikken (kwalitatief).

Voor de analyse van de sector maakten we gebruik van de data die gepubliceerd werden op de info- en inspiratieruimte van de Vlaamse overheid, Arvastat en de data die we jaarlijks verzamelen in onze sectorfoto.

2. Strategie

De wereld waarin de sociale partners van het APCB en Cevora werkzaam zijn, is erg volatiel. De uitdagingen waarmee onze ondernemingen en werknemers geconfronteerd worden nemen toe. Dat maakt dat we als organisatie regelmatig moeten stilstaan bij onze 'why' en 'purpose'. Najaar 2022 namen de sociale partners en het management van Cevora de tijd om in een traject het strategisch kader van Cevora te laten evolueren op basis van de noden van vandaag en morgen op de arbeidsmarkt. We verduidelijkten onze bestaansreden als volgt: *"Het ondersteunen van de*

duurzame inzetbaarheid van bedienden en de beschikbaarheid van competenties om de wendbaarheid en performantie van bedrijven binnen PC200 te bevorderen”.

Om dit te realiseren, “*implementeert Cevora de wens van de sociale partners om de uitdagingen inzake competenties in het hart van de sociale dialoog te plaatsen*” en wil het “*de voorkeurspartner zijn van een zo groot mogelijk aantal bedrijven en bedienden door voor hen een relevant aanbod aan diensten te ontwikkelen met sterke en duurzame impact*”.

Voortaan luidt de missie van Cevora als volgt: “*Het promoten, organiseren en begeleiden van loopbaanlang leren om zo een antwoord te bieden op de uitdagingen van de arbeidsmarkt door het aanbieden van diensten in het kader van begeleiding bij professionele oriëntatie en diensten voor de ontwikkeling van vaardigheden*”. Hierin zit een ganse omwenteling van de cultuur van Cevora in vervat. Het vroegere ‘opleiden’ vervingen we door loopbaanlang leren. Het promoten en organiseren van vorming deden we al, nu komt daar het facet begeleiden bij. We zullen ons niet langer enkel bezig houden met het versterken van competenties en vaardigheden, maar ook op het vlak van professionele oriëntatie willen we een impactvolle rol spelen. De sociale partners en Cevora zullen daartoe nog nauwer dan voorheen samen werken in de concretisering van deze missie.

Cevora is per definitie een waarden-gedreven organisatie. De herdefiniëring van onze bestaansreden, visie en missie leidde ons er ook toe onze kernwaarden vast te leggen. *Relevantie, efficiëntie, inclusie, solidariteit en duurzaamheid* zijn de waarden waaraan al onze acties voortaan zullen getoetst worden.

#BeOne, #BeOpen en #BeCurious waren trouwens al attitudes waarover elke medewerker diende te beschikken.

De sociale partners van het APCB onderhandelen in de zomer van 2023 een nieuwe cao. Dit biedt een unieke opportuniteit om dit nieuwe strategische kader in de praktijk te zetten en de competentie uitdagingen effectief in het hart van de sociale dialoog te plaatsen. Cevora wenst hun te adviseren rond de inhoud en vraagt de sociale partners om thema’s zoals leercultuur, begeleiding en de omgang met het opleidingsplan concreet te vertalen in deze nieuwe cao.

Gedurende de looptijd van deze convenant gaan we aan de slag met dit kader. Cevora en de sociale partners leggen samen de strategie waarop we het *begeleiden van loopbaanlang leren en diensten in het kader van begeleiding bij professionele oriëntatie* verankeren in de organisatie vast. We verduidelijken de mogelijkheden en experimenteren ermee. We moeten ons deze nieuwe missie nog eigen maken. Dit betekent dat we gedurende de eerste helft van de looptijd van het convenant voor een aantal diensten en thema’s vooral tijd zullen besteden aan het ontwikkelen van werkbare concepten. Gedurende de tweede helft, vroeger indien mogelijk, gaan we van start met de graduele uitrol ervan. We formuleren een aantal resultaats- en inspanningsverbintenissen dan ook gelijkaardig.

Daarnaast willen we vanuit het APCB bijdragen aan de realisatie van een werkzaamheidsgraad van 80%. Om dit op een relevante manier te kunnen doen hebben we meer zicht nodig op het potentieel en de mogelijke hefboomen binnen PC200. In welke sectoren en beroepen bevinden er zich kansen voor laaggeschoolden? Bestaan er taalarme functie? Welke ondersteuning hebben werkgevers hiervoor nodig? Gedurende de looptijd van dit Sectorconvenant werken we ook binnen de context van de Nationale Arbeidsdeal van de Federale Overheid. Ondernemingen moeten een opleidingsplan indienen met aandacht voor risicogroepen, knelpuntberoepen en het individuele opleidingsrecht van iedere werknemer. De sociale partners van de sector moeten beraden over hoe ze zich in een sectorale cao positioneren ten aanzien van het individuele opleidingsrecht en de individuele opleidingsdagen. In de Arbeidsdeal worden tevens nieuwe vragen voor sectoren geformuleerd met betrekking tot knelpuntberoepen, diversiteit en inclusie en intersectorale mobiliteit. De sociale partners en Cevora slaan de handen in elkaar om enerzijds onze bedrijven te begeleiden doorheen deze federale vereisten en anderzijds de vereisten rond opleidingsbeleid en de nieuwe vragen aan sectoren te verankeren in een pertinente en impactvolle sectorale cao.

We engageren ons tot een onderzoekstraject, om het potentieel binnen PC200 om bij te dragen aan de realisatie van de beoogde werkzaamheidsgraad, in kaart te brengen. In samenwerking met de studiedienst van VDAB analyseren we de diplomavereisten en gevraagde competenties voor functies binnen het APCB. We gaan aan de slag met diverse administratieve data die ons toelaten om tewerkstellingsopportuniteiten, in- en uitstroom in onze sectoren,... in kaart te brengen. Daarnaast willen we in dialoog gaan met onze werkgevers via ronde tafels. Welke mogelijkheden en knelpunten zien zij om de krapte weg te werken? De resultaten van dit onderzoek stellen ons in staat om de strategie en missie van Cevora verder te concretiseren gedurende de looptijd van deze Convenant.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>De nationale arbeidsdeal van de federale overheid verplicht bedrijven met minstens 20 medewerkers een formeel opleidingsplan in te dienen. Het opmaken van een opleidingsplan en de implementatie ervan in de praktijk is vandaag echter nog geen ingeburgerde praktijk. Deze verplichting biedt een unieke opportuniteit voor Cevora om in dialoog te gaan met de bedrijven uit het APCB en hen hierin te ondersteunen. We zien het opleidingsplan als de hefboom om een leercultuur te doen ontstaan in onze bedrijven. We leggen de focus op de segmenten van bedrijven die meer dan 20 werknemers in dienst hebben. In dit segment bevonden er zich in 2022 1.865 bedrijven zonder opleidingsplan.</p> <p>Conform de nieuwe missie en strategie van Cevora willen we hiertoe een begeleidingsformule ontwikkelen waarbij we deze bedrijven kunnen ondersteunen in het opmaken van een opleidingsplan en de concrete uitrol ervan. Het APCB telt 59.000 bedrijven, wat maakt dat we een meersporenbeleid dienen te hanteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zetten onze customer succes managers in om met bedrijven die nog geen klant zijn bij Cevora in dialoog te gaan over hun leerbehoeften en de ondersteuning die Cevora hen kan bieden in de opmaak van een opleidingsplan toe te lichten. • We mobiliseren alle Cevora medewerkers, in het kader van de cao90 loonbonus, om 200 enquêtes af te nemen bij pc200 bedrijven. We bevragen hen hier naar hun leerbehoeften en hun verwachtingen ten aanzien van Cevora. Onze medewerkers worden in korte workshops voorbereid in het afnemen van deze enquête. • We doen tevens een beroep op meerdere externe partners die deze begeleiding op grotere schaal

	<p>kunnen uitrollen. Deze samenwerking wordt in de loop van 2023 geconcretiseerd.</p> <p>Deze ambitie wordt gekaderd binnen een doelgroepgerichte communicatieaanpak met de focus op de conversie van klanten. De opleidingsdeelname in ons land is met 21,5% van de volwassenen die in 2022 deelnamen aan opleiding eerder laag. De Europese doelstelling is immers 47% tegen 2025. Om de opleidingsdeelname in het APCB te verhogen zullen onze marketing en customer succes afdelingen nauwer samenwerken (smarketing) in een data driven aanpak. Op die manier willen we globaal 590 nieuwe bedrijven bereiken en aan ons binden. Hierdoor gaan we voor een stijging van 10% tov 2022 (5.838) in het aantal bedrijven dat één of meerdere diensten van Cevora gebruikt. Het opleidingsplan is immers een hefboom om aan opleiding deel te nemen en gebruik te maken van onze diensten. In 2023 willen we zo 6.487 unieke bedrijven bereiken en ondersteunen in hun leerbehoeften.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p>	<p>Om ervoor te zorgen dat het aanbod van Cevora pertinent is, lanceren we een project om via skillsmapping de competenties binnen het APCB in kaart te brengen. Voor verschillende sectoren en beroepen analyseren we de gevraagde competenties. Hiertoe werven we een nieuwe skills expert aan die het team Trends & Tribes zal versterken en deze mapping zal organiseren.</p> <p>Het uiteindelijke doel is om het product- en dienstenaanbod van Cevora te herbekijken in functie van de noden die er bestaan. Hiertoe lanceren in 2023 een klantenbevraging. De Cevora medewerkers zullen 200 goed ingevulde enquêtes afnemen om ons aanbod verder af te stemmen op de noden van de markt.</p> <p>Cevora zet sterk in op het aanbieden van een relevant sectorieel opleidingsaanbod in samenwerking met diverse andere sectorfondsen. We nemen met deze skillsmapping enerzijds ook sectoriele competenties onder de loep en anderzijds gaan we actief aan de slag met de resultaten van deze analyse binnen het gezamenlijke sectoriële opleidingsaanbod dat we aanbieden met sectoren zoals Embuild, Educam, Alimento, Liberform,...</p> <p>Liberform deed in het kader van een ESF oproep reeds ervaring op met competentieprognoses en competentiechecks. Liberform deelt hun ervaringen en lessons learned met ons. Voortbouwend op deze ervaring delen we onze resultaten na afloop ook met hen. Mogelijke samenwerkingen op basis van de resultaten worden gedurende het proces met beide sectoren afgestemd.</p>

<p>Resultaatsverbintenis 3</p> <p>Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>De impact van wat we doen, staat op ieders radar binnen Cevora. Bij de ontwikkeling van nieuwe diensten, producten en tools stellen we ons steeds de vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke impact willen we hiermee bereiken? • Heeft dit zin? <p>Daartoe ontwikkelen we een methodologie om de leereffectiviteit van onze opleidingen te meten aan de hand van het LTEM-model. Meer bepaald zullen we ons focussen op de verwachtingen van de lerenden. Onze deelnemers doorlopen hun opleidingstraject via ons digitaal leerplatform Karibu. We starten met het meten van de verwachting van de deelnemers bij aanvang van het opleidingstraject. Na afloop van het traject meten we in welke mate we de verwachtingen ingelost hebben. We doen dit onmiddellijk na de opleiding (warme evaluatie) en 6 maanden nadien (koude evaluatie).</p> <p>Hiertoe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herwerken we het evaluatieformulier volgens het LTEM-model • Ontwikkelen we een digitaal dashboard waarmee we de impact van onze opleidingen continu kunnen monitoren. <p>Impactmeting van opleidingen is een nog vrij nieuw gegeven. Cevora is hiermee het eerste sectorfonds dat hiermee structureel aan de slag gaat door de ontwikkeling van een eigen methodologie om de leereffectiviteit te meten.</p> <p>Deze analyse moet onze productmanagers in staat stellen ons opleidingsaanbod te verbeteren.</p>
--	---

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Bijdragen aan de opmaak en update van beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen, volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal en EVC-standaarden

<p>Actie 1: De sector werkt mee aan beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen, volwassenonderwijs, standaardtrajecten duaal leren en EVC-standaarden.</p>	<p>Omschrijving: Cevora draagt bij aan de opmaak en update van beroepskwalificaties, opleidingsprofielen en standaardtrajecten duaal door haar kennis en ervaring te delen. We werken mee aan de opmaak van onderwijsdossiers die een relatie hebben met</p>
---	---

Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	functieprofielen in het APCB of waarbinnen we met onze sectoriële en/of pedagogische kennis een meerwaarde kunnen bieden.
	Betrokken partners: AHOVOKS, DWSE, sectorfondsen
	Inspanningsverbintenis(-sen): <ul style="list-style-type: none"> • De sector engageert zich om relevante ontwikkelcommissies bij te wonen op uitnodiging van AHOVOKS. • De sector zet haar expertise in in dossiers waar we een sectoriële en/of pedagogische meerwaarde kunnen bieden. • De sector waakt bij het opstellen van beroepskwalificaties en standaardtrajecten over de arbeidsmarktgerichtheid.

PRIORITEIT 2: In kaart brengen en interpreteren van trends op de arbeidsmarkt en binnen het APCB

Actie 1: De sector brengt trends op de arbeidsmarkt in kaart en maakt deze toegankelijk voor alle betrokkenen Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Gedurende het voorgaande convenant 21-22 evalueerden we de rol van onze studiedienst binnen de organisatie. Hieruit ontstond een nieuw team met een duidelijk omliggende missie, namelijk Trends en Tribes. De focus van dit team bevindt zich reeds in de naam. We focussen ons prioritair op: <ul style="list-style-type: none"> • Analyseren, in kaart brengen en interpreteren van evoluties op de arbeidsmarkt • Interne kennisdeling zodat collega's op een geïnformeerde manier kwalitatieve en pertinente diensten voor onze klanten kunnen ontwikkelen • Samenwerking met en verplichtingen tot institutionele partners en overheden beheren en bewaken (tribes als groep van mensen met een gemeenschappelijk doel verwijst naar onze relatie met deze partners) We blijven inzetten op onderzoek. We lanceren nog steeds grotere onderzoeksprojecten zoals voorheen, we zetten echter meer in op kleinere kennisdossiers die een grotere impact hebben op de werking van de interne organisatie en de dienstverlening van Cevora aan haar klanten. Om onze strategie, na het definiëren van onze nieuwe missie en bestaansreden, verder vorm te geven lanceren we een onderzoek naar wat het potentieel is binnen het APCB om bij te dragen aan de realisatie van een werkzaamheidsgraad van 80%. Van zodra we weten wat deze bijdrage van het APCB juist kan zijn, kunnen we de ondersteuning vanuit Cevora hieraan
---	---

	<p>vormgeven. Binnen dit onderzoek focussen we ons op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een analyse van de diplomaverenisten en gevraagde competenties • Via ronde tafels gaan we in discussie met bedrijfsleiders (welke knelpunten en mogelijkheden zien ze om vacatures in te vullen? In welke mate zijn ze bereid risicogroepen aan te werven? In welke mate en hoe kan Cevora hen hierin ondersteunen? ...) • We analyseren de huidige en potentiële instroom in het APCB op basis van administratieve data. In welke sectoren/beroepen zijn er aanwervingsmogelijkheden voor laaggeschoolden en welke skillgaps moeten er overwonnen worden? Ook bekijken we de instroom van 50-plussers, personen met een migratieachtergrond en de re-integratie na (langdurige) afwezigheid. <p>Op vraag van sociale partners, management of collega's maken we kennisdossiers op. Deze zijn ondersteunend op vlak van het vormgeven van de toekomstige strategie en het ontwikkelen van nieuwe diensten. Concreet werken we ondermeer aan dossiers rond burn-out, reïntegratie na (langdurige) afwezigheid en neurodiversiteit.</p> <p>De actieve deelname aan de werkgroepen en lerende netwerken binnen de intersectorale samenwerking behoren tot de taken van Trends & Tribes.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector brengt trends op de arbeidsmarkt in kaart en analyseert ze zodat collega's op een geïnformeerde manier de dienstverlening van Cevora kunnen ontwikkelen.</p>
--	--

PRIORITEIT 3: Schouders zetten onder de STEM-agenda 2030

<p>Actie 1: De sector draagt bij tot het uitdragen van de STEM filosofie en het versterken van STEM competenties</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We nemen deel aan het lerend netwerk en de werkgroep STEM o.l.v. de intersectorale adviseurs. Dit lerend netwerk is er ter opvolging van de intersectorale acties om STEM beroepen en opleidingen meer in de kijker te zetten. In het netwerk volgen we de vorderingen van de werkgroepen op, leren we van elkaars initiatieven en berichten elkaar over andere initiatieven binnen het STEM kader. STEM vaardigheden en competenties vinden we terug in diverse van onze gespecialiseerde opleidingen. Hiervoor werken we vaak samen met andere</p>
--	--

	<p>sectorfondsen die meer technische expertise hebben binnen specifieke functies of sectoren. Op deze manier realiseren we een win-win voor onze klanten, het ander sectorfonds en onszelf.</p> <p>Tenslotte hebben we aandacht voor het belang van STEM en de bijhorende vaardigheden in onze blog. Onze belangrijkste focus is hier om werkgevers te informeren en sensibiliseren.</p>
	<p>Betrokken partners: Sectorfondsen, onderwijspartners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zet zich in om STEM vaardigheden en opleidingen te promoten en te organiseren.</p>

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Wegwerken van taaldrempels tot deelname aan opleiding en arbeidsmarkt

<p>Actie 1: De sector zet actief in op het wegwerken van taaldrempels tot deelname aan opleiding en arbeidsmarkt.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Taal, en dan meer bepaald de kennis van het Nederlands, is een essentiële factor om deel te kunnen nemen aan de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit cijfers van VDAB blijkt echter dat het aandeel werkzoekenden met een taalachterstand toeneemt in de globale populatie werkzoekenden. Het is echter nog steeds zo dat in ongeveer 80% van de vacatures een goed tot zeer goede kennis van het Nederlands gevraagd wordt. Eenmaal deze werkzoekenden doorstromen naar de arbeidsmarkt blijft dit probleem zich doorzetten. Het is ook eigen aan de functies binnen het APCB dat een goede kennis van het Nederlands of Frans een voorwaarde is om als bediende aan de slag te gaan.</p> <p>We trachten dit probleem op een integrale manier aan te pakken.</p> <p>Ten eerste werken we, ism VDAB, aan de taaldrempel om deel te nemen aan een werkzoekendenopleiding. We zetten in op een taalscreening van zodra een werkzoekende zich inschrijft bij VDAB en een correcte doorverwijzing indien het taalniveau niet voldoende is om in een opleiding te starten. Indien de kandidaat een taalachterstand heeft, maar wel beschikt over een werkbare basis dan nemen we hem/haar alsnog mee. We voorzien hiertoe taalcoaching gedurende de opleiding.</p> <p>Werknemers met een taalachterstand bieden we de mogelijkheid tot taalcoaching op de werkvloer via de Werkplekarchitecten. Cursisten van onze</p>
--	---

	<p>werkzoekendenopleiding kunnen dit als een extra troef uitspelen tijdens het solliciteren.</p> <p>Het opleidingsaanbod voor werknemers breiden we uit met een basisopleiding taalgebruik. We besteden hier aandacht aan de schrijfvaardigheden en het toepassen van de belangrijkste taalregels (bv dt). We lanceren ook twee learning snacks die gewijd zullen zijn aan het belang van taalbeleid.</p> <p>Via onze marketingcampagne zetten we oa het belang van taalkennis in de verf. We lanceren hiervoor een focuscampagne die 6 weken zal lopen.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB, Werkplekarchitecten</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We bieden taalcoaching aan voor zowel werkzoekenden als werknemers.</p>

PRIORITEIT 2: Arbeidsdeelname van niet-beroepsactieven en andere risicogroepen bevorderen

<p>Actie 1: We faciliteren de activering van niet-beroepsactieven door werkgevers te ondersteunen op het vlak van rekrutering en begeleiding zodat we een duurzame match kunnen realiseren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Cevora beschikt niet over het nodige netwerk van partners met ervaring in het bereiken van niet-beroepsactieven. Onze partner voor de toeleiding van werkzoekenden is van oudsher VDAB. Het arbeidsmarktcongres georganiseerd door DWSE leerde ons dat er voldoende aanbieders van outreachende acties zijn om deze doelgroep te bereiken. Maar dat er nog een duidelijke leemte is in het begeleiden eenmaal deze mensen op de arbeidsmarkt komen. Werkgevers zijn helaas vaak onvoldoende geïnformeerd en opgeleid om van de begeleiding van deze nieuwe werknemers een duurzaam succesverhaal te maken.</p> <p>We zetten in op de ondersteuning van werkgevers op het vlak van een inclusief aanwervingsbeleid en bieden hun de nodige tools om van de begeleiding op de werkvloer een succes te maken.</p> <p>Daarnaast leggen we de focus op langdurig zieken. Enerzijds werken we aan de sensibilisering rond en begeleiding bij re-integratie na langdurige afwezigheid. Geplande kennisdossiers (zie thema werkbaar werk) geven wat dat betreft richting aan ons opleidingsaanbod en de manier waarop we deze begeleiding zullen vormgeven. Anderzijds zien we ook een enorm potentieel qua instroom naar het APCB vanuit de groep langdurig zieken. Zo zien we dat een voldoende grote groep reeds beschikt over de nodige scholingsgraad. Dit vormt voor ons een sterke basis om op verder te werken qua competentieversterking of reskilling. We onderzoeken op welke manier we een rol kunnen spelen om hen te laten doorstromen naar een job binnen PC200.</p>
--	---

	<p>We verzamelen verschillende bediendensectoren rond dit thema en nemen een trekkende rol aan om hiervan een productief netwerk te maken. We nemen deel aan het intersectoraal georganiseerde netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven (zie addendum diversiteit en inclusie Prioriteit 1, actie 5)</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB, sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ondersteunen werkgevers op het vlak van inclusief aanwervingsbeleid en het begeleiden op de werkvloer van risicogroepen. • We gaan aan de slag met re-integratie na langdurige afwezigheid en langdurig zieken. • We de onderzoeken de instroommogelijkheden van langdurig zieken naar PC200.

PRIORITEIT 3: Toeleiding van werkzoekenden en werkenden naar het APCB faciliteren

<p>Actie 1: De sector implementeert innovatieve methoden om werkzoekendenopleidingen te verbeteren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Begin 2022 sloten Cevora en VDAB een nieuwe samenwerkingsovereenkomst af om de gezamenlijke dienstverlening af te stemmen op een snel veranderende arbeidsmarkt.</p> <p>Om de overkoepelende doelstelling vanuit de Vlaamse Regering van een werkzaamheidsgraad van 80% in 2030 te halen, engageren VDAB en Cevora zich tot een uitstroom naar werk van 70%. We organiseren opleidingen gericht op knelpuntberoepen en knelpuntcompetenties binnen het pc200, we hebben hiervoor speciale aandacht voor kwetsbare groepen. Om het opleidingsaanbod af te stemmen op de individuele behoeften van de werkzoekenden introduceren we, naast de klassieke finaliteitsopleidingen, ook een gemodulariseerd aanbod. Door de krapte op de arbeidsmarkt worden we in de praktijk geconfronteerd met een erg heterogene groep werkzoekenden die elk hun eigen opleidingsbehoeften hebben. Een modulair opleidingsaanbod op maat van de cursist kan dan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een modulair voortraject ter voorbereiding van een finaliteitstraject • Een modulair aanbod voor mensen die slechts op enkele aspecten nood hebben aan competentieversterking zodat de doorstroom naar werk sneller kan verlopen • Specialisatie gericht op vacatures binnen pc200
--	--

	<p>Gedurende 2023 wordt dit modulaire aanbod verder uitgebreid voorbereid. Voor de domeinen ict, bouw en business support wordt er telkens één pilootproject uitgerold in de loop van 2023. Op basis van de opgedane ervaring worden de opleidingen bijgestuurd en gradueel geïntroduceerd in de opleidingskalender.</p> <p>Ondertussen blijft het klassieke aanbod in samenwerking met VDAB en in eigen beheer bestaan. Voor 2023 stelden we ons het objectief om 862 werkzoekenden op te leiden. Dit is geen absoluut streefcijfer. We merken in de praktijk dat het steeds moeilijker wordt om groepen opgestart te krijgen met een voldoende groot aantal deelnemers. De pool van werkzoekenden wordt immers steeds kleiner, de drempels die bij hen bestaan groter en het aantal no-shows stijgt aanzienlijk.</p> <p>De stage is een integraal onderdeel van een werkzoekendenopleiding. Deze vorm van werkplekleren stelt de cursist in staat het geleerde in praktijk te zetten en zich als potentiële werknemer te presenteren binnen het stagebedrijf.</p> <p>De sector zorgt voor een kwalitatieve begeleiding in de zoektocht naar een werkplek en gedurende het verloop van de stage. Deze begeleiding wordt verzorgd door de career coaches.</p> <p>Onze werkzoekendenopleidingen zijn allen gericht op knelpuntberoepen binnen het APCB. De sector lanceert regelmatig campagnes om werkzoekenden te bereiken. We zetten hier stevast de voordelen van werken in een knelpuntberoep in de verf.</p> <p>Werkzoekenden kunnen tot 6 maanden na het beëindigen van hun opleiding deelnemen aan het open aanbod van Cevora om hun competenties verder te versterken. Vanaf 2023 kunnen zij zich via een eigen MyCevora account of Itsme zelf inschrijven op het aanbod. De career coaches dienen dit niet meer voor hen te doen. De career coaches worden ook wegwijs gemaakt in het werknemers aanbod zodat zij werkzoekenden correct advies kunnen geven. We lanceren een specifieke marketingactie om de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de knelpuntberoepen te belichten.</p> <p>We werken ook aan een nieuwe intensieve begeleidingsformule. We richten ons op de doelgroep van net ontslagen werkzoekenden die enkel ondersteuning nodig hebben op het vlak van soft skills en sollicitatievaardigheden. Het doel is hen door de career coaches gedurende een traject van</p>
--	---

	<p>maximaal 2 weken terug klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We werken, ism VDAB, aan een gemodulariseerd aanbod op maat van de noden van de werkzoekenden. Eind 2023 hopen we de eerste pilootprojecten te lanceren. Op basis van de resultaten van deze piloten wordt het modulaire aanbod nadien verder uitgerold over het ganse aanbod. We ontwikkelen een nieuwe intensieve begeleidingsformule voor recent ontslagen werkzoekenden.</p>

<p>Actie 2: Regelmatige deelname aan jobbeurzen van partners.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Cevora zal deelnemen als standhouder aan jobbeurzen die zich focussen op de doelgroep van (potentiële) bedienden. Deze deelname wordt gezien als één van de verschillende pistes om de instroom van werkzoekenden in onze opleidingen te verhogen en de jobmogelijkheden binnen het pc200 in the picture te zetten. Vanaf 2023 werken we met een jaarplanning van de beurzen waaraan Cevora wil deelnemen. Intern wordt er gewerkt aan een formule die onze dienstverlening zowel inhoudelijk als visueel sterk in de markt zet. We concretiseren de boodschap die we willen brengen op de verschillende types beurzen waaraan we willen deelnemen. Enerzijds nemen we deel aan jobbeurzen voor werkzoekenden om onze opleidingen en het tewerkstellingspotentieel binnen het APCB te promoten. Anderzijds willen we actief deelnemen aan beurzen gericht op sectoren of werknemers (zoals bv Digitalise, Bloovi Summit) door competentieversterkende inhoud aan te bieden door middel van lezingen en workshops.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB, derden</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Cevora intensifieert zijn aanwezigheid op job/sectorbeurzen door haar aanwezigheid impactvol in de verf te zetten.</p>

<p>Actie 3: De sector faciliteert de matching tussen bedrijven en cursisten zowel online als offline.</p>	<p>Omschrijving: Samen met VDAB leiden we jaarlijks honderden werkzoekenden op om aan de slag te gaan binnen het</p>
--	---

<p>Duid aan (indien van toepassing): : Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>APCB. VDAB organiseert binnen haar eigen werking ook heel wat opleidingen die potentieel toeleiden naar pc200. Het betreft ondermeer opleidingen voor administratieve en ict functies. Samen willen we enerzijds de instroom naar knelpuntberoepen in onze sectoren faciliteren. Anderzijds zullen we deze instroom samen ook actief gaan monitoren.</p> <p>Bedrijven kunnen vandaag hun stageaanbod en/of vacature op onze website publiceren. Deze wordt dan aan de betrokken career coach bezorgd. Bedrijven kunnen via het up do date beschikbaarheidsoverzicht rechtstreeks contact opnemen met de career coach. We werken in 2023 aan de gebruiksvriendelijkheid van het systeem.</p> <p>Betrokken partners: VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We faciliteren de matching tussen werkzoekenden en onze sectoren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het oriënteren van VDAB-cursisten naar functies binnen PC200. • Matching van stage- of vacature aanbod met competenties van (ex)cursisten uit onze werkzoekenden opleidingen.
--	---

<p>Actie 4: De sector leidt via gerichte campagnes werkzoekenden toe naar opleidingen voor knelpuntberoepen met perspectieven op werk binnen PC200.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector leidt werkzoekenden toe naar knelpuntberoepen PC200 via gerichte campagnes zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 hero campagnes om werkzoekenden naar onze website te leiden en zich in te schrijven voor een traject 'opleiding als bediende' • 1 always-on push campagne die gans het jaar loopt om werkzoekenden te overtuigen zich in te schrijven voor de infosessies van onze opleidingen • We plaatsen point of sales materiaal bij onze partners om onze brandbuilding te versterken naar de doelgroep werkzoekenden • Een search engine advertising campagne rond 'vind een job als bediende' <p>We zetten ook sterk in op het promoten van succesverhalen. We gaan verder met de 'en route' campagne. In deze videoreeks pikken onze career coaches steeds een ex-cursist thuis op. Ze pendelen mee naar hun nieuwe job en blikken terug hoe ze, dankzij het opleidingstraject van Cevora als werkzoekende hun nieuwe loopbaan van start gingen. We lanceren jaarlijks vier episodes van deze reeks.</p>
---	--

	Betrokken partners: VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): Via gerichte en inspirerende marketingcampagnes trachten we werkzoekenden te verleiden tot een job binnen PC200.

<p>Actie 5: We brengen de voor PC200 relevante job mobiliteit in kaart.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	Omschrijving: Om de job mobiliteit richting het APCB te kunnen bevorderen hebben we een duidelijk zicht nodig op die mobiliteit. Vandaag hebben we daar slechts een fragmentarisch zicht op. Wie zijn de mensen die aan de slag gaan in een PC200 bedrijf? Uit welke sectoren komen ze vandaan? Waar gaan bedienden die het PC200 verlaten heen? Welke sectoren hebben een hoog verloop? We willen deze job mobiliteit rondom het APCB in kaart brengen om nadien gerichte acties te kunnen ondernemen om deze mobiliteit te sturen.
	Betrokken partners: VDAB, Kruispuntbank, RSZ
	Inspanningsverbintenis(-sen): We brengen de job mobiliteit rondom het APCB op een hanteerbare manier in kaart en formuleren acties om deze te sturen.

PRIORITEIT 4: Het begeleiden en ondersteunen van werkgevers in het vormgeven van hun HR-beleid op het vlak van loopbaanlang leren en aanwerving.

<p>Actie 1: We ondersteunen en begeleiden werkgevers in het vormgeven van hun HR-beleid op het vlak van loopbaanlang leren en aanwerving.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	Omschrijving: We werken aan een formule om werkgevers en HR-medewerkers te ondersteunen in het vormgeven van een opleidingsbeleid en het opstellen van een opleidingsplan. De nationale Arbeidsdeal verplicht bedrijven met 20 of meer werknemers of 14% van de PC200 bedrijven in Vlaanderen, een opleidingsplan op te stellen. We leggen hoe we met de vernieuwde context rond het opleidingsplan willen omgaan per cao vast. Enerzijds sensibiliseren en informeren we hen via onze communicatie waarbij we de focus leggen op het belang van een leercultuur. Maar we willen een stap verder gaan en hen concreet op de werkvloer ondersteunen en begeleiden. Dit sluit nauw aan bij de ondersteuning die we hen willen bieden om een inclusief aanwervingsbeleid te hanteren. Tevens willen we een tool ter beschikking stellen om de talenten en competenties van werknemers in kaart te brengen als basis voor een opleidingsbeleid en het installeren van een leercultuur. Deze tool moet bedrijven in staat stellen om concrete competentieversterkende actie op de werkvloer uit te
---	--

	<p>rollen. Cevora wil hierbij de geprefereerde partner zijn qua loopbaanlang leren. Opleiding is immers een middel om werknemers en talenten te laten doorstromen en behouden binnen de organisatie. Om werkgevers van kmo's een duidelijk beeld te geven van wat ze van Cevora mogen verwachten ontwikkelen we een nieuwe landingspagina op onze website. We lichten onze (groeierende) dienstverlening op een overzichtelijke en toegankelijke manier toe. Deze landingspagina dient tevens als uitvalsbasis voor toekomstige campagnes gericht op de doelgroep van kmo's.</p> <p>Eind 2022 lanceerden we het project jobfit (zie prioriteit 5). Om werkgevers te ondersteunen gaan we verder op deze ingeslagen weg. We ontwikkelen de methodiek van jobfit verder zodat het ook kan ingezet worden op teamniveau. We brengen de talentendistributie binnen teams in kaart en zorgen voor een verbetering van de inzetbaarheid van elke medewerker binnen het team.</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale Partners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Gedurende de eerste helft van de looptijd van het convenant ontwikkelen we werkbaar concepten om werkgevers te ondersteunen en begeleiden en lanceren deze tijdens de tweede helft. In de tussentijdse evaluatie concretiseren we de voortgang van deze projecten en de doelen die we willen bereiken.</p>

PRIORITEIT 5: Werknemers ondersteunen in het vormgeven van hun carrièrepad binnen pc200 zodat ze op een veerkrachtige manier de uitdagingen van de toekomst tegemoet kunnen gaan

<p>Actie 1: We ondersteunen werknemers in het vormgeven van hun carrière binnen het APCB.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Ook de werknemer zelf willen we in staat stellen zijn eigen competenties en talenten in kaart te brengen door middel van een diagnostische test. De werknemer zit zo mee aan het stuur van zijn eigen opleiding.</p> <p>Voor wie op een begeleide manier zijn ontwikkelingspotentieel wil ontdekken, ontwikkelden we eind 2022 het project 'jobfit'. Dit proefproject van Cevora, in samenwerking met Travvant, stelt hen in staat hun eigen loopbaan in handen te nemen en hun veerkracht en inzetbaarheid te verbeteren.</p> <p>Enmaal een werknemer zijn talenten kent, is het tijd om over een groeipad na te denken. Wil iemand bijvoorbeeld groeien in zijn job of binnen de organisatie? Op basis van ons opleidingsaanbod stellen we groeitrajecten op voor vaak voorkomende functies binnen ons paritair comité. We maken deze</p>
--	---

	<p>duidelijk zichtbaar in ons aanbod onder het motto 'carrièrjump'. Hierbij aansluitend werken we aan de ondersteuning van werknemers en HR via een meerjaren groeiplan.</p> <p>Ook jonge starters binnen PC200 willen we begeleiden in hun carrièreplanning en de rol die opleiding hierbij kan spelen.</p> <p>Cevora, in nauw overleg met de sociale partners, ontwikkelt gedurende de looptijd van het Convenant deze <i>diensten in het kader van begeleiding bij professionele oriëntatie</i>.</p> <p>We maken de outplacement begeleiders wegwijs in het aanbod voor werkzoekenden, de planning en de voorwaarden die hiermee gepaard gaan. We willen bedienden in outplacement die zich volledig willen omscholen de kans geven dit via het werkzoekendenaanbod van Cevora te doen. Vaak is dit voor hen een efficiëntere weg dan via het werknemersaanbod.</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale Partners, Travvant</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We ondersteunen werknemers in het in handen nemen van hun loopbaan.</p>

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Stimuleren van leercultuur in ondernemingen

<p>Actie 1: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne #iedereenkanbijleren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We evalueren de bestaande campagne iedereen kan bijleren, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap levenslang leren opportuun is.</p>
	<p>Betrokken partners: Intersectorale adviseurs SERV, sectorfondsen, partnerschap levenslang leren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.</p>
<p>Actie 2: De sector informeert de bedrijven uit het APCB over de cao.</p>	<p>Omschrijving: De sector informeert haar bedrijven actief over de cao. We stimuleren bedrijven jaarlijks om het</p>

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>opleidingsaanbod te ontdekken en gebruik te maken van de premies. In 2023 starten we met de voorbereiding van de cao campagne gedurende 2024-2025. We leggen hierbij het accent op de vele voordelen van een opleidingsplan en de indieningsmodaliteiten.</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale partners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector informeert haar bedrijven over de cao betreffende opleiding.</p>

<p>Actie 3: De sector zet in op bedrijfscontacten en promoot het belang van een leercultuur bij haar bedrijven, in het bijzonder kmo's</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Omwille van de omvang en diversiteit van het APCB is een performante marketingstrategie van onmisbaar belang om onze boodschap bij onze ondernemingen en bedienden te krijgen. In onze strategie willen we 'buitengewoon relevant zijn voor elke doelgroep' en doen dit door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cevora te positioneren als duurzame thought leader op het vlak van loopbaanlang leren en loopbaanbegeleiding • Cevora te positioneren als geprefereerde loopbaanpartner voor werkgevers, werknemers, sectoren en partners binnen PC200 • Het efficiënt communiceren en activeren van ons aanbod met de focus op kmo's en de optimalisatie van de customer journey <p>We kaderen het geheel van onze acties binnen een algemene brandbuilding campagne gericht op en aangepast aan de doelgroepen (werkgevers, werknemers, werkzoekenden, HR, partners,...).</p> <p>We bereiken werkgevers, en werknemers met ons verhaal over het belang van leercultuur door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campagne rond knelpuntberoepen • Communicatie over hoe werkgevers moeten omgaan met de vereisten van de Nationale Arbeidsdeal • Hero campagne waarbij het ganse opleidingsaanbod van Cevora in de kijker gezet wordt • 4 focuscampagnes met als thema's 'office & digitale vaardigheden', 'innovatie & duurzaamheid', 'talen' en 'professionele ontwikkeling' • 8 learning snacks waarvan de inhoud aansluit bij de thema's van de focuscampagnes • 12 'stay curious' newsletters
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Trimestriële 'welcome program' voor nieuwe bedrijven binnen PC200 • 5 'boost my career' newsletters voor werknemers • ... <p>Gedurende 2021-2022 lag de focus van onze communicatie en marketingstrategie vooral op het bereik van kmo's om onze bekendheid te vergroten. We gaan nu een stapje verder en richten onze aandacht nu op de conversie van onze klanten. We willen hen aanzetten actief gebruik te maken van de diensten van Cevora. Hiertoe gaan we bijvoorbeeld in dialoog met zaakvoerders van kmo's. Centraal daarin staat de vraag welke drempels er zijn om aan opleidingen deel te nemen en hoe Cevora hen hier kan faciliteren. Hiertoe zullen we aanwezig zijn op diverse netwerkevents. We lanceren begin 2023 de podcast reeks 'cafe curiosité' waar we werkgevers van kmo's aan het woord laten over leercultuur en loopbaanlang leren.</p> <p>Het team van customer succes managers wordt versterkt in 2023. Zij zijn actief op het vlak van het vergroten van het marktaandeel. Daarnaast werken ze met marketing samen om de leercultuur te promoten. Ze doen dit op basis van een nieuwe segmentatie van onze klanten op basis van hun grootte, wat ons in staat stelt te communiceren op maat van hun noden en mogelijkheden. De customer succes managers willen per segment het marktaandeel vergroten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medium (20-49 medewerkers): 220 nieuwe klanten in 2023 • Large (50-249): 100 nieuwe klanten in 2023 • X-tra large (+250): 3 nieuwe klanten in 2023 <p>Deze doelstellingen worden jaarlijks bijgesteld op basis van onze customer succes strategie. Informatie van de overheid en andere derden met betrekking tot levenslang leren en competentiebeleid delen we met onze klanten via onze sociale mediakanalen.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zetten actief in op de vergroting van ons marktaandeel in het APCB.</p>
--	---

<p>Actie 4: De voordelen gekoppeld aan het opleidingsplan worden herzien.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: Bedrijven die een opleidingsplan registreerden bij het sociaal fonds kregen hiervoor in ruil een aantal voordelen zoals uitgebreide financiële ondersteuning en de mogelijkheid om opleidingen in company in te nemen.</p>
---	--

<p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>plannen. Dit was in eerste instantie een manier om bedrijven te stimuleren om een opleidingsplan in te dienen. Op die manier werden heel wat bedrijven, en zeker kmo's, aangezet om op een strategische manier na te denken over de plaats van opleiding in hun organisatie.</p> <p>De nationale arbeidsdeal verplicht bedrijven met 20 of meer werknemers echter om vanaf nu een opleidingsplan op te stellen. Hierdoor worden de voordelen van een vrijwillig opleidingsplan ondermijnt.</p> <p>De sociale partners van het APCB beraden zich in 2023 over het al dan niet voortzetten van deze voordelen en onder welke vorm.</p> <p>Zowel de sociale partners als Cevora informeren de bedrijven uit pc200 op een ondersteunende manier over de vereisten van de Nationale Arbeidsdeal.</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Onder invloed van de bepalingen van de nationale arbeidsdeal mbt het opleidingsplan bekijken de sociale partners hoe we de voordelen die we aan een opleidingsplan koppelden, kunnen verderzetten.</p>
---	--

PRIORITEIT 2: Stimuleren van opleidingsdeelname bij werknemers en ondernemingen

<p>Actie 1: Aanpassing van het opleidingsaanbod naar de behoeften van de ondernemingen van het APCB.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Zoals blijkt uit de 'Cevora leerervaring' (CLE) zetten we sterk in op een kwalitatief opleidingsaanbod met een zo groot mogelijke impact. Dit begint allemaal met het continue (door)ontwikkelen van ons aanbod op basis van signalen die we oppikken op de arbeidsmarkt omtrent de inhoud van beroepen en de manier waarop we leren.</p> <p>We introduceren o.a. nieuwe opleidingen met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovatie (3 nieuwe opleidingstitels) • Duurzaamheid (7) • Leiderschap (3) • HR (5 binnen subthema diversiteit en inclusie) • Mentorschap (ikv duaal leren) • Projectmanagement (6) • Persoonlijke ontwikkeling (2) • Werkbaar werk • Het ontwikkelen van een leercultuur <p>We trachten het opleidingsoverzicht zo compact en overzichtelijk mogelijk te houden. In een opleidingsaanbod dat up to date is betekent dit ook</p>
--	---

	<p>dat er regelmatig opleidingen afgebouwd worden om diverse redenen. Een aantal opleidingen die we ontwikkelden tijdens de Coronapandemie hebben hun diensten bewezen. Een aantal digitale gewoontes die we toen ontwikkelden zijn ondertussen zo vertrouwd dat ze geen extra opleiding meer behoeven. Daarnaast heeft scan CLE (zie actie 2) die heel het opleidingsaanbod moet doorlopen uiteraard ook zijn impact op hoe het aanbod er zal uitzien. Gezien de diversiteit aan sectoren binnen het APCB zetten we ook maximaal in op de samenwerking met andere sectorenfondsen, beroepsfederaties en expertisecentra. Op enkele uitzonderingen na is het sectoriële aanbod volledig ontwikkeld in samenwerking met 1 of meerdere partners. Zo werken we samen met een 20-tal collega sectorfondsen We delen de sectorspecifieke expertise en versterken zo elkaars opleidingsaanbod. In totaal kunnen we de bedienden van het APCB op die manier een pakket van 761 sectorspecifieke opleidingen aanbieden.</p> <p>Betrokken partners: Sectorfondsen (Educam, Alimento, Liberform, Volta, Febelfin, Woodwise, Logos, Mtech+,...)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zetten voortdurend in op de ontwikkeling van het werknemers aanbod, jaarlijks willen we 60.500 deelnemers bereiken. Met het sectoriële aanbod willen we jaarlijks 20.000 deelnemers bereiken.</p>
--	--

<p>Actie 2: Toepassen van de Cevora leerervaring binnen elke opleiding.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De Cevora leerervaring is een kwaliteitslabel dat impactvolle opleidingen belooft en gestoeld is op 6 principes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focus op jou • Duidelijke doelen • Concreet resultaat • Digitaal verrijkt • Actief meedoen • Leren van en met elkaar <p>Om te garanderen dat deze principes in elke opleiding gerespecteerd worden, ontwikkelden we de Scan CLE. Deze diagnostische tool stelt zowel productmanagers als docenten in staat individuele opleidingen te evalueren en bij te sturen. Elk principe wordt individueel beoordeeld op basis van een fixed vragenset. Nadien wordt er een verbeterrapport opgesteld met de nodige concrete verbeter suggesties om de opleiding meer impactvol te maken. Elke Scan CLE gaat gepaard met 1 of meerdere lesbezoeken om</p>
--	--

	<p>de implementatie van de gesuggereerde verbeteringen te waarborgen.</p> <p>Vanaf 2023 moeten alle opleidingen geleidelijk getoetst worden aan deze Scan en eventueel bijgewerkt worden.</p> <p>Deze tool kan als evaluatie tool zowel als guideline gedurende de ontwikkeling van een opleiding gebruikt worden.</p> <p>Nieuwe collega's en docenten doorlopen in hun onboarding een traject dat hen wegwijs maakt in de principes van CLE en het toepassen ervan.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>In 2023 onderwerpen we 249 opleidingen aan een Scan CLE.</p>

<p>Actie 3: Premies voor bedienden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>We ondersteunen niet alleen ondernemingen bij het installeren van een leercultuur maar ook de werknemers die zelf hun vorming in handen willen nemen. Bedienden die op eigen kosten een opleiding buiten de werkuren volgen die relevant is voor het uitoefenen van hun job kunnen een premie tot 375€ van Cevora ontvangen. Ook de aankoop van een licentie voor een online leerplatform wordt ondersteund met deze premie.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We ondersteunen bedienden uit het APCB die actief aan de slag gaan met hun persoonlijke vorming.</p>

<p>Actie 4: De sector breidt haar digitale opleidingsaanbod uit.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Onder invloed van Corona ontstonden er ook heel wat dubbels in ons aanbod: opleidingen werden zowel in een klassikale als digitale versie aangeboden. In het kader van de efficiëntie en pertinentie van ons aanbod wordt er hier gestart met een rationaliseringsoefening. We maken de keuze voor de opleidingsvorm en met de meeste impact en grootste transfer naar de werkvloer.</p> <p>We bieden reeds diverse korte opleidingsmomenten aan in de vorm van learning snacks. We merken een duidelijke nood bij onze bedrijven en werknemers naar korte, gebalde opleidingsinhouden die eender waar en wanneer geconsulteerd kunnen worden. We werken het format van pick & learn verder uit doorheen ons aanbod. Hiertoe starten we in 2023 met</p>
--	--

	<p>een analyse van de mogelijke opleidingsvormen en de voorwaarden die we hieraan willen verbinden. De projectmanagers die instaan voor de ontwikkeling van het opleidingsaanbod worden door een team van pedagogische experts bijgestaan. Ze bieden oa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning in het toepassen van de CLE • Informatie rond nieuwe opleidingsvormen • Ondersteuning bij het gebruik van ons digitaal leerplatform
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We rationaliseren ons aanbod door een duidelijke keuze te maken voor ofwel een digitale of een klassikale versie van een opleiding om ons aanbod zo overzichtelijk en impactvol mogelijk te houden. We werken verder aan de implementatie van het principe van pick & learn in ons opleidingsaanbod.</p>

PRIORITEIT 3: Ondersteuning van de professionalisering van onze lesgevers

<p>Actie 1: Docenten ondersteunen in het toepassen van de CLE en hen verbinden met elkaar via onze community manager.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In 2023 gaan we verder op de ingeslagen weg in het ondersteunen en professionaliseren van de docenten (en tevens onze ambassadeurs). De community manager organiseert de vorming van onze docenten. Bij de start van een nieuw jaar organiseren we steeds een Nieuwjaars drink voor onze ambassadeurs om op een informele manier kennis te maken. In het najaar organiseren we het event Cevora Academy Talks met inspiratie -en interactiemomenten. In 2023 zullen we o.a. aandacht besteden aan diverse inzichten vanuit de neurosciences.</p> <p>We werken we aan de nauwe samenwerking tussen product manager, docent, Centex (ons ondersteuningsteam op vlak van digitalisering en pedagogie). Wekelijks worden er door ons nieuwe pedagogische tools getest en gepromoot bij onze docenten. We informeren onze ambassadeurs over pedagogische trends via de newsletter 'My learning booster'. Deze digitale nieuwsbrief bevat tips & tricks m.b.t.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het door ons gebruikte LMS • Pedagogische concepten • Delen van best practices • Boost my inspiration (brede pedagogische inspiratie op basis van externe content) <p>We herbekijken het onboardingsproces van de docenten. We ontwikkelen een onboardingtraject dat</p>
---	--

	<p>nieuwe ambassadeurs verplicht dienen te doorlopen. 3 thema's komen hierbij aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is Cevora • Ambassadorship: wat verwacht Cevora van haar ambassadeurs en wat kunnen zij van ons verwachten in ruil • Toelichting van de CLE <p>Specifiek voor de career coaches worden er 4 workshops georganiseerd om hun competenties in het begeleiden van werkzoekenden te versterken. Eenmaal per jaar organiseren we een Career Coach day waar we informatiedeling koppelen aan groepsbinding.</p>
	<p>Betrokken partners: Ambassadeurs Career Coaches</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks organiseren we een Cevora Academy Talks event om onze ambassadeurs te informeren en op te leiden. We herwerken het onboardingstraject voor nieuwe ambassadeurs.</p>

PRIORITEIT 4: Versterken van vaardigheden bij transformatieprocessen

<p>Actie 1: De sector biedt opleidingen aan om ondernemingen en werknemers te ondersteunen bij de omgang met transformatieprocessen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De wereld staat niet stil. Dit zorgt voor continue uitdagingen voor ondernemingen en werknemers. De sector ondersteunt hen met opleidingen rond innovatie en duurzaamheid. We hebben speciale aandacht voor de inzet van menselijk kapitaal om deze processen te doen slagen. Op het vlak van duurzaamheid bieden we opleidingen aan rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duurzaam ondernemen • Reduceren van CO2 uitstoot • Duurzame transformatie en de green deal • Duurzaam aankopen • Duurzaamheidsverslaggeving <p>Het thema innovatie behandelen we door in te zetten op het vormgeven van een strategie, de begeleiding en het aanbieden van diverse technieken om tot innovatieve ideeën te komen. We bieden oa opleidingen aan rond het doorbreken van patronen, design thinking en hoe je innovatie organiseert en stimuleert.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het aanbod innovatie versterken we met 3 nieuwe opleidingen. Met dit aanbod willen we tussen de 1.000</p>

	en 1.500 deelnemers bereiken. Het pakket duurzaamheid wordt uitgebreid met 7 nieuwe opleidingen. We willen met dit aanbod tussen de 500 en 1.000 deelnemers bereiken.
--	---

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Werkgevers en werknemers informeren, opleiden en begeleiden in het vormgeven van werkbaar werk

<p>Actie 1: Opmaak van kennisdossiers rond burn-out, re-integratie en werkbaarheid.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>In 2022 overschreden we de kaap van een half miljoen Vlamingen op actieve leeftijd die afwezig zijn door ziekte. Twee grote groepen zijn verantwoordelijk voor 69% van alle langdurig zieken: de psychische aandoeningen (37%) en aandoeningen aan bot en spierstelsel (32%).</p> <p>Om onze sociale partners, het management en de collega's te informeren stellen we een aantal kennisdossiers op mbt</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nieuwste inzichten mbt burn-out • Re-integratie na langdurige ziekte • Impact op beleid, economie en ondernemingen • Neurodiversiteit • ... <p>Deze dossiers dienen als basis voor artikels op de blog en de ontwikkeling van ons opleidingsaanbod. De SERV-stichting Innovatie & Arbeid geeft sectoren die, omwille van tewerkstellingsomvang of gehanteerde sectoridentificatie, niet kunnen rekenen op een (betrouwbare) sectorrapportering obv de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023 de kans om een sectorale werkbaarheidsmeting uit te voeren. We gaven ons als kandidaat op. Werkbaar werk staat op de beleidsagenda van de sociale partners van het APCB. Dergelijke sectorale werkbaarheidsmeting stelt zowel de sociale partners van het APCB enerzijds en Cevora anderzijds in staat om hieraan de nodige acties te koppelen. Deze meting is gepland begin 2025.</p> <p>Betrokken partners: SERV, sociale partners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We lanceren minimum drie kennisdossiers in het kader van werkbaar werk. Indien we een werkbaarheidsmeting kunnen laten uitvoeren voor het APCB, verbinden we ons ertoe met</p>
--	--

	deze resultaten aan de slag te gaan in het sectorconvenant 25 – 27.
--	---

<p>Actie 2: Informeren en sensibiliseren van ondernemingen over wat werkbaar werk is, het belang ervan en de mogelijkheden om hier mee aan de slag te gaan.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Werkbaar werk is in 2023 indirect een deel van onze communicatie aangezien we dit deels zullen behandelen in het focusthema duurzaamheid en innovatie. We zoomen in op verschillende fases in de employee journey om zo het belang van duurzame loopbanen in de verf te zetten. Daarnaast verspreiden we de boodschap dat het installeren van een leercultuur en/of het aanbieden van opleiding een essentieel element zijn in het welbevinden en de retentie van medewerkers.</p> <p>Werkbaar werk blijft sowieso een belangrijk element binnen onze communicatie naar onze klant. Werkgeluk en welzijn is één van de vier thema's op onze blog. De kennisdossiers rond burn-out en re-integratie na langdurige ziekte zullen toegelicht worden. We laten werkgevers of experts aan het woord door middel van interviews.</p> <p>Via onze sociale mediakanalen delen we relevante informatie van de overheid (bv cfr werkbaarheidscheque en VOV).</p> <p>Betrokken partners: DWSE, SERV, Sectorfondsen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Binnen de thema's duurzaamheid en innovatie schenken we de nodige aandacht aan het thema werkbaar werk.</p>
--	--

<p>Actie 3: We nemen actief deel aan de intersectorale samenwerking rond werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Samen met een 30-tal sectoren lanceren we gedurende maart-juni een campagne rond werkbaar werk. Gezamenlijk willen we werkbaar werk op de agenda van onze ondernemingen zetten. De boodschap van deze campagne is: "een positieve en werkbare werkomgeving is onderdeel van preventie van langdurige afwezigheid". Deze campagne verloopt in drie fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisering via een marketingcampagne • Concretisering via een programma met een breed aanbod workshops rond werkbaar werk • Nazorg fase waarin we bij ondernemingen polsen of er nog vervolgacties nodig zijn <p>Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van het convenant. Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:</p>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - De bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid. - Opleidingsnoden die intersectoraal ingericht kunnen worden, zullen samen georganiseerd worden. <p>Daarnaast nemen we ook deel aan het lerend netwerk werkbaar werk.</p>
	<p>Betrokken partners: SERV, intersectorale adviseurs, sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee de intersectorale campagne werkbaar werk. De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgcacties.</p>

<p>Actie 4: Inzetten op de competentieversterking bij ondernemingen en werknemers rond het thema werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Het opleidingsaanbod welzijn wordt geïntegreerd met de thema's preventie en veiligheid. Dit zorgt voor een logisch geheel en verhoogt de exposure van de opleidingen. Het thema preventie en veiligheid bevat de noodzakelijke veiligheidsopleidingen. Hiervoor werken we met gecertificeerde partners. Daarnaast wordt er ook aandacht besteed aan typische fysieke klachten die eigen zijn aan kantoorwerk. Op het vlak van welzijn wordt er sterk ingezet om de uitval door langdurige ziekte (burn-out, stress,...) te vermijden. We bieden opleidingen aan rond veerkracht, vitaliteit, relaxatie, stressmanagement en burn-out preventie. De kennisdossiers rond burn-out en re-integratie moeten de aanleiding geven om dit aspect verder uit te werken in ons aanbod. In het aanbod HR hebben we nu reeds de opleiding 'Hoe zorg ik voor een geslaagde re-integratie van mijn medewerker' die zich richt naar HR-medewerkers en vertrouwenspersonen. Het thema welzijn behandelen we eerder vanuit het perspectief van de werknemer die aan zijn stressbestendigheid wil werken. We behandelen het thema welzijn via het HR-aanbod vanuit het perspectief van een HR verantwoordelijke of HR medewerker. Via het thema HR vormen we leidinggevend in het toepassen van de principes van duurzaam leiderschap.</p>
	<p>Betrokken partners: Volta, Training Solutions, HaCeCO</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Met het opleidingspakket welzijn, preventie en veiligheid bereiken we jaarlijks 2.500 bedienden.</p>

	We breiden het thema welzijn uit met een luik rond werkhervatting zodat alle betrokken partijen op de werkvloer geïnformeerd kunnen bijdragen tot de duurzame re-integratie van collega's.
--	--

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 9,5 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingkosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke acties 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 subsidie wordt toegekend voor de inzet van 9,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het sectorconvenant;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;

- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

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.

Artikel 7. 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

De heer Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de sector van het APCB (PC 200),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Koen Cabooter,
Directeur COOAB vzw - CRFRT asbl,
woordvoerder werkgeversdelegatie VBO

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,
Federaal secretaris BBTK-SETCa

Mevrouw Elke MAES,
Nationaal secretaris LBC-NVK