

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Vastgoed (PC 323)

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 Vastgoed,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Karen VAN DE WOESTIJNE, Vertegenwoordiger van CIB Vlaanderen bij FIB en voorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;
- De heer Peter BONHOMME, Vertegenwoordiger van CIB Vlaanderen bij FIB

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Pia STALPAERT, Voorzitter ACV Voeding en Diensten en ondervoorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;
- De heer Gert VAN HEES, Sectorverantwoordelijke ACLVB;
- De heer Jean-Pierre BONINSEGNA, Federaal Secretaris BBTk.

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 265.000,00 EUR uit te betalen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de sector Vastgoed, Kortrijksesteenweg 1005 te 9000 Gent (ondernemingsnummer: 0479.843.261 - bankrekeningnummer: BE68 2900 5082 9334) ter financiering van 2,5 VTE sectorconsulenten.

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. 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 resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering 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 resultaatsverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

De vastgoedsector, PC 323, is een *heterocliet* geheel dat niet onder één noemer te vatten is. Niet alleen is het een gemengd paritair comité waarin zowel arbeiders als bedienden als dienstboden aan de slag zijn, het is ook nog een paritair comité waarbinnen héél uiteenlopende activiteiten uitgevoerd worden.

De verschillende werkgeverscategorieën binnen de DmfA laten toe te spreken van drie duidelijk afgescheiden groepen werkgevers, die we – zoals in het verleden - weer als ‘*subsectoren*’ zullen benoemen. Binnen de grootste van die drie duidelijk afgebakende *subsectoren* laten zich verder ook nog uiteenlopende bedrijfsactiviteiten optekenen, wat het geheel nog complexer maakt.

De contexten van die drie verschillende *subsectoren* zijn dermate verschillend van elkaar, dat een uniforme benadering van de sectorale werking niet mogelijk is.

Hieronder een korte beschrijving van de drie *subsectoren* (werkgevers volgens activiteit)

- i. Subsector 1 (DmfA-code 037): privépersonen die dienstboden tewerkstellen
- ii. Subsector 2 (DmfA-code 112): verenigingen van mede-eigenaars die personeel tewerkstellen. Dit zijn veelal appartementsgebouwen, maar ook andere infrastructuur (bijv. shopping centra) die eigendom zijn van meerdere eigenaars én onder de Wet op de Mede-Eigendom vallen.
- iii. Subsector 3 (DmfA-code 113): vastgoedbedrijven die een economische activiteit uitvoeren. Hieronder vallen vastgoedmakelaars, syndici, rentmeesters, maar ook bijv. patrimoniumvennootschappen van moederbedrijven in een andere economische sector, vastgoedbevaks, ... enz.

In *subsector 1* (privépersonen die dienstboden tewerkstellen) speelt de arbeidsrelatie zich volledig af in de privésfeer van de werkgever (huispersoneel), en voeren de werknemers voornamelijk handwerk uit, vaak in deeltijdse betrekkingen, en onder een sociaal statuut dat minder sociale bescherming en voordelen geniet dan in de andere subsectoren, wat werknemers in deze subsector kwetsbaarder maakt dan in de andere twee.

In *subsector 2* (verenigingen van mede-eigenaars - V.M.E.'s - die werknemers tewerkstellen) bevinden we ons in de vrij specifieke situatie waarbij er sprake is van een indirecte arbeidsrelatie: de werkgever is immers de feitelijke vereniging van mede-eigenaars die voor alle daden van beheer een beroep doet op een syndicus, zo ook voor personeelsbeleid en -administratie. Die syndicus kan al dan niet één van de mede-eigenaars zijn. Het 'gebouw' is om zeggen de werkgever, maar de syndicus treedt op namens dat gebouw. Professionele syndici hebben vaak een team ter beschikking om al die daden van beheer te stellen, en die teams zijn dan op hun beurt terug te vinden in de derde *subsector* (cf. infra). Werknemers voeren in de gemeenschappelijke delen veelal ongeschoold handwerk uit: het gaat hem voornamelijk om schoonmakers/maaksters en conciërges, minder vaak om technisch geschoold personeel, en heel uitzonderlijk over hoofdwerkers die het beheer in ruimere zin autonoom waarnemen. De indirecte tewerkstelling zoals hierboven beschreven kan tot onduidelijkheid leiden in de hoofden van zowel de werknemers als de mede-eigenaars.

Doordat de beroepsactiviteiten zich afspelen in de gemeenschappelijke delen van mede-eigendommen, vinden ook hier – in het bijzonder wanneer de mede-eigendom een woongebouw is – de beroepsactiviteiten plaats in omgeving die – ten minste in perceptie – tot de privésfeer van de werkgevers (de mede-eigenaars) behoort.

In *subsector 3* worden - samengevat – de vastgoedbedrijven die een economische activiteit uitvoeren ondergebracht. Het gaat hier voornamelijk om bedrijven die bemiddelings- en beheersactiviteiten uitvoeren. Bij beheer kan er zowel sprake zijn van eigen onroerend goed, mede-eigendommen (syndici) of rentmeesterschap. In die bedrijven vinden we dan voornamelijk hoger opgeleide hoofdwerkers en een beperkt aantal (ongeveer 10%) handwerkers. Bedrijven die instaan voor het beheer van eigen onroerend vermogen zijn vaak weinig zichtbaar en gaan dikwijls op in de activiteiten van de moederbedrijven (bijv. facility managers van vestigingen van supermarkten). Deze 3^{de} subsector is zowel wat headcount als (proportioneel) gegenereerde loonmassa de belangrijkste. (cf. infra).

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Kerncijfers voor Vlaanderen volgens de in §1 gemaakte opdeling in subsectoren, op basis van DmfA-gegevens van het 4^{de} kwartaal van 2022.

1. Kenmerken van de organisaties

- Werkgevers in subsector 1 (privépersonen)

n =	270	
minimum aantal VTE's		0,04
maximum aantal VTE's	4	
gemiddeld aantal VTE's		0,78
headcount	332	
gemiddelde headcount		1,23
♂ 22 % - ♀ 78 %		

- Werkgevers in subsector 2 (VME's)

n =	783	
minimum aantal VTE's		0,02
maximum aantal VTE's	9,60	
gemiddeld aantal VTE's		0,60
headcount	949	
gemiddelde headcount*	1,21	
♂ 35 % - ♀ 65 %		

- Werkgevers in subsector 3 (vastgoedbedrijven)

n =	1982	
minimum aantal VTE's		0,04
maximum aantal VTE's	134,60	
gemiddeld aantal VTE's		2,48
headcount	6.077	
gemiddelde headcount	3,06	
♂ 38 % - ♀ 62 %		

Algemene constatering over de subsectoren heen:

- De bedrijven zijn klein:
 - 1-5 werknemers: 92,25 %
 - 6-10 werknemers: 5,06 %
 - 11-20 werknemers: 1,75 %
 - 21-50 werknemers: 0,80 %
 - 51-100 werknemers: 0.06%
 - 100 + werknemers: 0.06%
- Er is sprake van een oververtegenwoordiging van vrouwen, in de drie subsectoren, zie ook de risicoanalyse*

* *Risicoanalyse voor de vastgoedsector*, (De Stoop, Desseyn, Van Lancker & Bertrand, september 2022).

2. Kenmerken van de werknemers

- Werknemers in subsector 1

De beroepen – volgens de sectorale classificatiestructuur- beperken zich tot drie variaties van hetzelfde thema: dienstboden die huishoudelijke taken uitvoeren, al dan niet uitgebreid met de zorg voor de kinderen en/of het bereiden van maaltijden.

Het overgrote deel van de werknemers in deze sector zijn vrouwen die deeltijds aan de slag zijn. 65 % van de werknemers hebben een migratieachtergrond (41 % niet Europees)**.

De jongste is 23, de oudste 77 en wat een gemiddelde leeftijd van 50 jaar betekent.

We gaan er van uit dat de gemiddelde scholingsgraad hier eerder laag is.

- Werknemers in subsector 2

In deze subsector vinden we schoonmakers en huisbewaarders, deze laatste met een variërend takenpakket en wisselende verantwoordelijkheden. Zeldzamer voorkomend zijn werknemers met specifieke onderhoudsopdrachten (onderhoudsmedewerkers of klusjesmannen).

Ook hier is er een oververtegenwoordiging van vrouwen. 47 % van de werknemers hebben een migratieachtergrond, (28 % niet Europees)**

De jongste is 19, de oudste 85 (!) en de gemiddelde leeftijd is 51 jaar.

Ook hier wordt er van uit gegaan dat de gemiddelde scholingsgraad eerder laag is.

- Werknemers in subsector 3

In deze subsector wordt de populatie gevarieerder: er zijn zowel hoofd- als handwerkers en aan de slag, en het aantal in kaart gebrachte functies ligt ook hoger. De handwerkers zijn ofwel schoonmakers of onderhoudsmedewerkers: dus niet technisch geschoolde profielen. De hoofdwerkers

Meer kenmerken van mens en organisatie op <https://2021.fonds323.be/>

* In subsector 2 komt het vrij frequent voor dat één dezelfde persoon bij meerdere werkgevers tewerkgesteld is, waardoor de headcount niet één op één spoot met het aantal fysieke personen dat tewerkgesteld is. Headcount moet in dit geval dus gelezen worden als 'arbeidsrelatie'.

** *Risicoanalyse voor de vastgoedsector*; (De Stoop, Desseyn, Van Lancker & Bertrand, september 2022).

Trends om rekening mee te houden

Zes trends* in de sector om rekening mee te houden zijn:

1. Digitalisatie
2. Professionalisering
3. Duurzaamheid
4. Veranderende beroepen
5. HR-uitdagingen
6. Consolidaties

Zes effecten van die trends op de organisaties:

1. De marktconsolidatie (vorming van grotere groepen, overnames)
2. Het beroep van syndicus verandert en fragmenteert in specialisaties
3. Digitalisering is een feit, maar blijft uitdagend
4. Klantenervaringen (*customer journey*) worden steeds belangrijker
5. Toenemende concurrentie zorgt voor verdere specialisatie
6. Zoeken naar extra waardecreatie

* in kaart gebracht tijdens de scope 2020 studie

3. Strategie

Een grondige SWOT analyse van de aanpak en het aanbod, heeft geleid tot een rebranding die uitgerold werd vanaf december 2021, en tot een vernieuwede aanpak van het opleidingsaanbod. De vernieuwingen moeten echter gezien worden als 'evolutie', en niet als 'revolutie'.

Strategisch kunnen we drie grote principes in de aanpak definiëren, die ook in de uitwerking van de tekst van dit convenant terug te vinden zullen zijn :

- (1) **Continuïteit:** voortzetten wat goed werkt en wat zijn deugdzaamheid aangetoond heeft, evoluties verkiezen boven revoluties en nieuwigheden die zich opdringen omhelzen.
- (2) **Zichtbaarheid:** het inzetten op gerichte communicatie met alle doelgroepen, ook de meest kwetsbare waarbij we al organisatie steeds zichtbaar zijn, en ambassadeurs hebben om onze boodschap over te brengen
- (3) **Integrale aanpak:** veeleer dan de zogeheten 'decretale thema's' an sich te bekijken als assen waarrond gewerkt wordt, trachten we een actieplan samen te stellen dat als een blokkendoos gezien kan worden, een geheel aan losse bouwstenen die één geheel vormen en in verschillende thema's ingezet kunnen worden.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Aantal één op één contacten met werknemers (en werkgevers) tijdens bedrijfsbezoeken gedurende de hele convenantperiode. We verstaan hieronder alle bezoeken waarbij een kwalitatief gesprek plaatsvindt, hetzij na voorafgaandelijke afspraak, hetzij spontaan. Een gesprek is kwalitatief als minstens vier van de decretale thema's en het bijhorende sectorale aanbod geduid worden, en wanneer er geïnformeerd, gesensibiliseerd en gemotiveerd wordt. We mikken op 15 dergelijke contacten per werkweek, zonder de periodes 15 juli – 15 augustus (= 39 werkweken). Dit staat voor een totaal van 1.170 contacten over de twee convenantjaren die gerapporteerd worden in de gebruikte CRM software.

Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	Het organiseren, hosten en modereren van een intersectoraal lerend netwerk rond competentiemeten, dat één keer per kwartaal samenkomt (8 sessies over de looptijd van het convenant).
Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.	Bereiken van kwetsbare profielen (twee laagste looncategorieën) .- bijv. aantal specifieke begeleidingen in het kader van werkbaar werk. We denken daarbij aan alle vormen van begeleiding op de werkvloer voor profielen die moeilijker de weg naar meer traditionele opleidingsvormen vinden. (ergonomie, praktijktraining schoonmaaktechnieken, Nederlands op de werkvloer, omgaan met lastige bewoners, ...). We mikken op 15 trajecten verspreid over de looptijd van het convenant.

ACTIEPLAN

Voorbeschouwing bij het actieplan.

Het actieplan voor dit eerste convenant van de 9^{de} generatie is vrij uitgebreid, en om het geheel overzichtelijk te houden hebben wij er voor gekozen bepaalde acties op uitvoerend niveau thematisch te clusteren onder één genummerde actie. De interne rapportering (voor evaluatie en bijsturing) zal wel gedaan worden tot op het laagste niveau.

Verder is het zo dat de verdere uitsplitsing van de zgn. decretale thema's (vijf i.p.v. drie bij de vorige generaties), er toe leidt dat meerder acties (zowel op actieplanniveau als op strikt uitvoerend niveau) thuis kunnen gebracht worden onder meerder pijlers. Wij kiezen er – weer ten behoeve van de overzichtelijkheid - voor acties die op meerdere plaatsen in de tekst een plaats zouden kunnen krijgen niet systematisch te herhalen of er systematisch naar te verwijzen. We gaan er van uit dat de aandachtige lezer zelf deze verbanden zal kunnen leggen, en zich zo een beeld zal kunnen vormen van de totaalaanpak die in dit convenant verweven zit.

Verder wensen we er ook nog de aandacht op te vestigen dat de continuïteit die ontegensprekelijk de ruggengraad van onze werking sinds 2018 is (wat goed werkt, werkt goed) geenszins moet gezien worden als een stilstand. De goed lopende principes blijven weliswaar behouden, maar de uitvoering wordt steeds aangepast aan de veranderende omstandigheden – zowel deze die aan de oppervlakte komen bij de meer academische benaderingen als bij dagelijkse contacten met de werkvloer.

[RDS - auteur]

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Ondersteunen van sectorspecifiek onderwijs

<p>Actie 1: We geven vastgoeddocenten toegang tot tools en kennis uit het werkveld.</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 ziet er op toe dat docenten en leerkrachten voldoende voeling kunnen houden met het werkveld, en dat alle nodige tools, kennis en informatie hen ter beschikking gesteld wordt. Docenten kunnen</p> <p>(1) daarvoor een beroep doen op een kennisbibliotheek die voor hen gevoed wordt door VSKC, en waar alle, nuttige actuele kennis kan gevonden worden;</p> <p>(2) Verder krijgen ze ook onbeperkt toegang tot het lopende vormings- en leeraanbod van Fonds 323;</p> <p>(3) sectorspecifieke tools (i.h.k.v. digitalisering) worden via een didactisch-pedagogische afgeleide van de overheersende beheerssoftware ter beschikking gesteld;</p> <p>(4) voor materies waarin hun eigen kennis te kort zou kunnen schieten kunnen ze rekenen op gastdocenten uit het eigen netwerk van de sector;</p> <p>(5) en ten slotte kunnen ze ook nog rekenen op de sectorconsulenten, al dan niet bijgestaan door specialisten van de federatie of van het kenniscentrum, om te zetelen bij overleg, klankbord- en focusgroepen allerhande, bij het vinden van geschikte ondernemingen voor kijkstages, het selecteren van juryleden e.d..</p> <p>Betrokken partners: Confederatie van Immobiliënberoepen van België – Vlaanderen (CIB), Vlaams Studie- en Kenniscentrum Vastgoed en wonen (VSKC), Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding (VIVO) en de onderwijsinstellingen* zelf.</p> <p>*De lijst van de betreffende onderwijsinstellingen wordt toegevoegd op het einde van het hoofdstuk over het thema 'Afstemming Onderwijs Arbeidsmarkt' p. 17</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Met opleiding, tools, advies en een kennisbibliotheek docenten en leerkrachten ondersteunen van onderwijsinstellingen die opleiden in sectorspecifieke richtingen of in algemene richtingen die een focus nemen op vastgoed.</p>
<p>Actie 2: We geven vastgoedstudenten en leerlingen toegang tot relevante informatie, (kennisbibliotheek) vaardigheden (sollicitatietrainingen) en</p>	<p>Omschrijving: Gezien het belang van een kwalitatieve instroom uit onderwijs, willen de sociale partners ook hun steentje bijdragen om de opleidingen inhoudelijk optimaal op</p>

<p>sectorspecifieke tools (RealSmart) om voorbereid op de arbeidsmarkt te komen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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>de vastgoedpraktijk af te stemmen. Daartoe voorzien we (1) infosessies en -pakketten die een realistische kijk geven op het werken in de sector, en die – binnen de gekozen studierichting – de juiste beroepskeuzes te maken. De sector biedt immers meer mogelijkheden dan die de benamingen van de opleidingen zouden kunnen laten vermoeden;</p> <p>(2) de mogelijkheid tot het organiseren van competentiegerichte sollicitatietrainingen voor laatstejaarsstudenten en -leerlingen.</p> <p>(3) ook voor hen een toegang tot kennisbibliotheek met alle nuttige actuele kennis,</p> <p>(4) en ook een toegang tot een beperkte, voor hen relevante selectie uit het sectorale vormingsaanbod dat aangeboden zal worden in de vorm van webcasts die plaats- en tijdsafhankelijk consulteerbaar zullen zijn,</p> <p>(5) evenals een toegang tot sectorspecifieke tools (i.h.k.v. digitalisering) via een didactisch-pedagogische afgeleide van de in de sector meest gebruikte beheer software (RealSmart for Students) (= het werkveld binnenbrengen in het leslokaal).</p> <p>Betrokken partners: Confederatie van Immobiliënberoepen van België – Vlaanderen (CIB), Vlaams Studie- en Kenniscentrum Vastgoed en wonen (VSKC), Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding (VIVO) en de onderwijsinstellingen zelf.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Met kennis, vorming, tools, en specifieke trainingen studenten en leerlingen ondersteunen die een richting volgen die toeleidt tot de sector, hetzij via een sectorspecifieke richting, hetzij via een algemenere richting die een focus neemt op de vastgoedsector.</p>
--	--

PRIORITEIT 2: Directe lijnen openhouden

<p>Actie 1: We nemen vastgoedstudenten, -docenten en onderwijsinstellingen pro-actief op in het netwerk van de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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 wenst naast de structurele inhoudelijke steun ook dat onderwijsinstellingen, lesgevers en studenten kunnen terugvallen op het netwerk van de sector, om zo vertrouwd te raken met de dagdagelijkse realiteit en om hen toe te laten hun eigen netwerk uit te breiden. Daartoe voorzien we (1) een gemakkelijk bereikbare SPOC om alle vragen en antwoorden te stroomlijnen en te dispatchen; (2) wildcards vrij door de verschillende scholen in te zetten voor de belangrijkste netwerkevents, zoals congressen e.d.;</p>
---	---

	<p>(3) awards voor verdienstelijke afstudeerders, zowel in de context van de eigen school (bijv. op proclamaties) of op eerder sectoraal niveau (Real Estate Award);</p> <p>(4) het faciliteren van contacten op bijv. jobdagen, infomomenten, juryleden, enz..</p>
	<p>Betrokken partners: Confederatie van Immobiliënberoepen van België – Vlaanderen (CIB), Vlaams Studie- en Kenniscentrum Vastgoed en wonen (VSKC), Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding (VIVO) en de onderwijsinstellingen zelf.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het eigen netwerk ter beschikking stellen van onderwijsinstellingen, studenten, lesgevers en leerlingen en hen zo de mogelijkheid bieden hun eigen netwerk te verbreden, o.a. door hen uit te nodigen naar netwerkevents en door het uitreiken van awards voor verdienstelijke studenten of nog door een SPOC aan te duiden om al hun verwachtingen te behartigen.</p>

<p>Actie 2: We brengen het volledige vastgoed specifieke onderwijsveld rond de tafel.</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: De sector wenst er naast de elders vermelde structurele inhoudelijke steun ook op toe te zien dat onderwijsinstellingen en lesgevers makkelijker de weg naar elkaar vinden, en voorziet daarom de voortzetting van de brede stuurgroep onderwijs, waar alle verschillende (types) onderwijsinstellingen, elk vanuit hun eigenheid, in overleg met elkaar kunnen komen om de toekomst beter aan te kunnen. Het sectorfonds coördineert, host en faciliteert. Ook ad-hoc werkgroepen kunnen hierbij in het leven geroepen worden om bijv. thematische samenwerkingen te versterken.</p>
	<p>Betrokken partners: Confederatie van Immobiliënberoepen van België – Vlaanderen (CIB), Vlaams Studie- en Kenniscentrum Vastgoed en wonen (VSKC), Vlaams Instituut voor Vastgoedopleiding (VIVO) en de onderwijsinstellingen zelf.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het sectorfonds coördineert, host en faciliteert de organisatie van de brede stuurgroep onderwijs.</p>

PRIORITEIT 3: Kwalitatieve stages faciliteren

<p>Actie 1: We bieden vastgoedstudenten via vastgoedstages.be de mogelijkheid om snel en gemakkelijk een geschikte stageplaats te vinden.</p>	<p>Omschrijving: Omdat een goede stageplek een potentieel goede werkplek kan zijn, wil de sector de match tussen werkgever/stageplaats en student/werknemer</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>faciliteren via een stageplatform waar door zowel bedrijven als sectorconsulenten de beschikbare stageplaatsen in de sector verzameld worden. Deze stageplaatsen worden – met het oog op instroom – niet beperkt tot vastgoedspecifieke profielen, maar ook algemenere profielen, zoals marketeers, office managers, financials enz.. Het platform streeft er met andere woorden naar een complete catalogus te worden (Vlaanderen, maar ook Brussel en Wallonië) van alle stageplaatsen die in de sector voor handen zijn. De sectorconsulenten (evenals de ledenconsulenten van de beroepsfederatie) voeren actieve promotie en assisteren werkgevers bij het registreren van stageplaatsen. De scholen worden gemotiveerd om de studenten zo veel mogelijk richting het platform te sturen bij hun zoektocht naar een stageplaats.</p> <p>We onderzoeken verder ook nog of de we onderwijsinstellingen kunnen bijstaan in het begeleiden, ondersteunen of opleiden van de stagemeesters.</p> <p>Betrokken partners: CIB Vlaanderen, Beroepsinstituut (BIV) infrastructuurpartner Oris nv en de onderwijsinstellingen zelf.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het platform www.vastgoedstages.be waarop alle stageplaatsen binnen de bedrijven van de sector verzameld worden, voorzien, hosten en onderhouden.</p>
--	---

PRIORITEIT 4: Overkoepelende en intersectorale initiatieven ondersteunen.

<p>Actie 1: We gaan samen met andere sectoren op zoek om een alternatief voor de SID in's voor te stellen.</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: Omdat sectoren onvoldoende zichtbaarheid hadden op de SID in's is stilaan het gevoel ontstaan dat die niet de meest geschikte plaats waren om afstudeerders in het middelbaar onderwijs de weg te wijzen naar onze bedrijven. Daarom willen we samen met een aantal sectoren die daar net zo over denken</p> <p>(1) onderzoeken hoe we als sectorfonds de leerkrachten uit de 3e graad van het secundair onderwijs het beste kunnen bereiken. Op basis van de resultaten worden ideeën en voorstellen uitgewerkt;</p> <p>(2) nagaan of er provinciale/regionale partnerschappen zijn waar het karretje aan gehangen kan worden om leerkrachten te bereiken en te informeren;</p> <p>(3) goede voorbeelden van events om leerlingen te informeren in kaart brengen;</p> <p>4) om aldus een nieuwe basis te leggen waarmee sectoren aan de slag kunnen gaan om uitstromers uit</p>
--	--

	het middelbaar onderwijs te bereiken, om zo in zekere zijn te komen tot een SECTORSID-in 2.0
	Betrokken partners: Podiumkunsten, Liberform, Logos en eventueel andere
	Inspanningsverbintenis(-sen): Een kwalitatief intersectoraal alternatief voor de SID-ins voorstellen.

<p>Actie 2: Onze sectorconsulenten dragen actief bij tot het up-to-date brengen en houden van Competent en de BK(D)'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: De sector stelt de nodige ressources en expertise ter beschikking om het instrument van de BK's zo performant mogelijk te maken en te houden. Die resources kunnen op eenvoudige vraag van de administratie ingezet kunnen worden, of die op eigen initiatief proactief te werk kunnen gaan, idem voor de Competent database van VDAB.</p>
	<p>Betrokken partners: AHOVOKS, VDAB, Onderwijs, VSKC</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Overheidsdiensten blijven ondersteunen bij het opstellen, onderhouden en updaten van BKD's.</p>

<p>Actie 3: We zetten als sector in op <i>concrete</i> samenwerking met VDAB.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector bespreekt met de VDAB of het opportuun is om het lopende protocol van samenwerking al dan niet in een gewijzigde vorm of met gewijzigde inhoud te hernieuwen. Wij stellen – los van de hernieuwing van het protocol – sowieso ressources ter beschikking voor het delen van kennis, het uitwisselen van ervaring en data, het informer (infosessies, rapportages, ...) om zo een optimale bijdrage te kunnen leveren om tot een win-win te kunnen komen op onze fel geplaagde arbeidsmarkt. We wensen te verkennen of lokale initiatieven kunnen helpen knelpunten weg te werken.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We onderzoeken hoe de samenwerking met VDAB nog concreter kan, en sluiten daarvoor een al dan niet aangepast protocol af, dat samenwerkingen voorziet in het kader van arbeidsmarktanalyse en rapportering, het wederzijds versterken van de werkingen, het wederzijds informeren en het uitdragen van de boodschap van VDAB bij de werkgevers met het oog op het verbeteren van (zij)instroom.</p>

Bijlage bij thema 1 : vastgoed specifiek onderwijs: een oplisting

I. Hoger onderwijs

Bachelor in Vastgoed:

- Artesis Plantijn Hogeschool – Campus Meistraat, Antwerpen: Professionele Bachelor Vastgoed, afstudeerrichting Makelaardij (ook in afstandsonderwijs)
- Hogeschool Gent – Campus Schoonmeersen, Gent: Professionele Bachelor Vastgoed, afstudeerrichting Makelaardij of Professionele Bachelor Vastgoed, afstudeerrichting Makelaardij in afstandsleren
- Odisee – Campus Kwalestraat, Aalst: Professionele Bachelor Vastgoed en Professionele Bachelor in afstandsonderwijs (ook in afstandsonderwijs)

Professionele bachelor Bedrijfsmanagement, met keuzetraject Vastgoed of Immobiliën:

- Karel de Grote Hogeschool – Campus Groenplaats, Antwerpen: afstudeerrichting Financiën en verzekeringen en Rechtspraktijk (keuzetraject Immobiliën en verzekeringswezen)
- Arteveldehogeschool – Campus Kantienberg, Gent: afstudeerrichting Rechtspraktijk
- Hogeschool PXL – Campus Elfde Linie, Hasselt: afstudeerrichting Financiën en verzekeringen, Marketing, Rechtspraktijk en Accountancy-fiscaliteit (keuzetraject Vastgoed)
- UC Leuven-Limburg – Campus Diepenbeek, Diepenbeek en Campus Proximus, Heverlee (module Vastgoed)
- Thomas More – Campus De Vest, Mechelen en Campus Geel, Geel (keuzetraject Immobiliën en verzekeringen)
- Katholieke Hogeschool VIVES – Campus Kortrijk, Kortrijk: afstudeerrichting financie-en verzekeringswezen (keuzetraject Immobiliën en verzekeringswezen)
- Howest – Campus Brugge, Brugge: afstudeerrichting Financiën en verzekeringen (specialisatie Real Estate Advisor)

Voortgezet onderwijs hoger onderwijs:

- Antwerp Management School – Campus Boogkeers, Antwerpen: Executive Master in het Real Estate Management (Ma-na-Ma)
- Katholieke Universiteit Leuven – Campus Heverlee, Leuven: Postgraduaat in de Vastgoedkunde (Master niveau)
- University Colleges Leuven Limburg – Campus Diepenbeek, Diepenbeek: Postgraduaat Vastgoed (Bachelor niveau)
- PXL – Campus Elfde Linie, Hasselt: Postgraduaat Vastgoed (Bachelor niveau)
- HoGent – Campus Mercator, Gent: Postgraduaat in Vastgoedbeheer (Bachelor niveau)

II. SYNTRA

In iedere provincie kan een vastgoedopleiding gevolgd worden bij SYNTRA (SYNTRA West, SYNTRA Midden-Vlaanderen, SYNTRA Brussel, SYNTRA AB, SyntraPXL)

- Vastgoedmakelaar: 2 jaar (dagonderwijs) of 3 jaar (avondonderwijs)
- Vastgoedexpert: 2 jaar (avond)
- Vastgoedpromotor: 2 jaar (avond)
- Syndicus (1 jaar) – enkel in SYNTRA West, campus Oostende
- Administratief vastgoedbediende: 1 jaar (avond)

III. CVO (centrum voor volwassenonderwijs)

Vastgoed assistent

- Antwerpen (GO! CVO Antwerpen)
- Antwerpen (kisp)
- Aalst
- Eeklo
- Brussel
- Ninove-Lokeren
- Maasmechelen
- Geel

IV. Se-n-se (Secundair-na-secundair)

- Maerlandt Atheneum – Immobiliënbeheer (7 immo)

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Helpen knelpunt(beroep)en wegwerken.

<p>Actie 1: We slaan de handen in elkaar met de Federaties en het Beroepsinstituut om knelpunten bij instroom en retentie aan te pakken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</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>Omschrijving:</p> <p>Omdat de scope studie van het sectorfonds (https://trends.fonds323.be/) als 'de grote syndicusbevraging' van het BIV vergelijkbare pijnpunten blootlegden, bevestigd door de focusgroepen van de beroepsfederatie, wordt vanuit de drie verschillende invalhoeken gecoördineerde actie voorzien om in eerste instantie de knelpunten bij instroom weg te werken en in tweede instantie om de retentie te verhogen. Er wordt vertrokken van een campagne waarop een vertaalslag naar het terrein zal volgen, en er zal worden gewerkt met ad hoc werkgroepen waarin telkens de drie organisaties vertegenwoordigd zijn.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>CIB Vlaanderen, BIV</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Via een breed opgezette campagne inzetten op een gecoördineerde en sector breed gedragen aanpak om de knelpuntberoepen in de sector in de verf te zetten.</p>

<p>Actie 2: We blijven lessen trekken uit de persoonlijke verhalen van uitstromers.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De input uit de individuele outplacementgesprekken waaruit lessen rond retentie (en werkbaarheid) kunnen getrokken worden, wordt – anoniem – systematisch verzameld en meegenomen om ze mee strategisch in te zetten bij het uittekenen van sectorale beleidskeuzes en acties.</p>
---	---

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Betrokken partners: Acerta Consult
	Inspanningsverbintenis(-sen): Outplacementbegeleidingen die in eigen beheer en met vaste partners uitgevoerd worden gebruiken als monitoringinstrument voor retentie.

PRIORITEIT 2: Instromers in de sector doelgroepgericht en actief verwelkomen.

<p>Actie 1: We verwelkomen actief de nieuwkomers in de sector met alle informatie die nuttig is voor hun loopbaan of voor hun organisatie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector gaat actief (via DimonA) inzetten op het <u>doelgericht informeren van nieuwe werknemers en nieuwe werkgevers in de sector</u> . Werknemers zullen via een aangepast informatiepakket op de hoogte gebracht worden van de (sociale) voordelen die de sector biedt, en van de mogelijkheden op het gebied van vorming, training en opleiding en van andere initiatieven die hun loopbaan kunnen versterken. Nieuwe werkgevers krijgen dan weer alle nodige basisinformatie om van start te gaan, en hoe ze daar kunnen bij ondersteund worden (bijv. hen wegwijs maken op het e-learningplatform, hen een competentiescan bij aanwerving aanbieden, enz.) bij. Deze nieuwe werknemers krijgen vanzelfsprekend ook een prioritaire plaats in de prospectiestrategie van de sectorconsulenten. Bijzondere aandacht zal hier gaan naar de meer kwetsbare groepen die anders moeilijk te bereiken zijn.
	Betrokken partners: /
	Inspanningsverbintenis(-sen): Doelgericht communiceren naar nieuwe werknemers die instromen in de sector en naar werkgevers die voor het eerst aanwerven in de sector, om zo de onboarding te begeleiden en de instroom vlotter te laten verlopen.

PRIORITEIT 3: Uitwisselen van good practices rond in-, door- en uitstroom.

<p>Actie 1: We wensen - binnen het kader van onze missie en onze opdracht - organisaties zo goed mogelijk te begeleiden bij het managen van hun in-, door-, en uitstroom.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Om de bedrijfsleiders en personeelsverantwoordelijken toe te laten de aanpak van hun in-, door-, en uitstroom te verbeteren gaan we enerzijds inzetten op interactieve leermethodes met een aanpak die het midden houdt tussen een lerend netwerk en een workshop (dat we gemakshalve als ' <u>lerend netwerk</u> ' communiceren) en waar als kennisdomein het containerbegrip personeelsbeleid op geplaatst kan worden, en anderzijds zullen we voldoende <u>vorming</u> voorzien <u>rond rekruteren en evalueren</u> . De methodieken gebruikt in de competentiescans die buiten de scope van dit
---	---

	<p>convenant vallen kunnen hier ook aangereikt worden, en er kan een light versie van de competentiescans voorzien worden voor die organisaties die niet het volledige traject van de competentiescans in Vlaamse ondernemingen wensen te doorlopen.</p>
	<p>Betrokken partners: Nog te kiezen HR dienstverlener.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Bedrijven ondersteunen bij het beter managen van hun in-, door-, en uitstroom. We denken daarbij aan gericht advies, lerende netwerken, workshops, traditionele vorming en aan de feedbackmomenten bij competentiescans en competentiechecks.</p>

<p>Actie 2: We helpen niet beroepsactieven bij het vinden van de weg naar de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector werkt verder mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen in de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe de sector hieraan kan tegemoetkomen. We denken hierbij bijv. aan volgende intermediairs, of een al dan niet lokale afdeling ervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cel deelname aan de samenleving Fedasil - OCMW trajectbegeleiders werk VVSG - ESF outreach en activering (WPA)
	<p>Betrokken partners: SERV en andere sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector informeert begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, en onderzoekt hoe hij kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.</p>

PRIORITEIT 4: Vorming en begeleiding actief inzetten als retentiemiddel

<p>Actie 1: We informeren organisaties over het belang van een structureel verankerd opleidingsbeleid, ook in het kader van instroom en retentie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: Los van acties ondernomen in het kader van levenslang leren lijkt het ons essentieel bedrijven en werknemers bewust te maken van het bijscholen tijdens alle fases van het in-, door-, en uitstromen. Dit zal mee mogelijk kunnen gemaakt worden dankzij het doelgroepgericht communiceren beschreven onder</p>
---	---

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	actie 2 (cf. supra).Verder zal het (online) vormingsaanbod onder de loep genomen worden om aangepaste nieuwe leermethodes en -inhouden te voorzien, specifiek met het oog op instroom.
	Betrokken partners: VIVO, VSKC
	Inspanningsverbintenis(-sen): We blijven sensibiliseren rond het belang van een strategisch verankerd competentiebeleid op bedrijfsniveau, ook bij instroom (onboarding), en zetten daarbij alle bruikbare en gebruikelijke communicatie- en contactmiddelen in.

Actie 2: We blijven outplacement (en andere begeleiding van ex-werknemers) inzetten als instrument om potentieel binnen de sector te heroriënteren. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sociale partners hebben jaren geleden beslist alles op alles te zetten om ontslagen werknemers de beste kansen te bieden op de arbeidsmarkt, door het beheer van outplacement op sectorniveau toe te vertrouwen aan het sectorfonds, om zo te kwaliteit te kunnen garanderen. Outplacementbegeleidingen zijn sindsdien strikt individueel en op maat van de begeleide persoon. Verder kunnen werknemers die niet aan de wettelijke voorwaarden voldoen, toch bij het sectorfonds terecht voor een kwalitatieve gratis begeleiding, óók als ze zelf aan de oorsprong liggen van de beëindiging van de arbeidsrelatie. Personen in begeleiding (onder welk stelsel dan ook) krijgen steeds de mogelijkheid een complete check up van hun competenties te laten doen op basis van het sectorale competentiemodel, zodat een adequaat en accuraat ontwikkelingsplan opgemaakt kan worden dat toeleidt tot (knelpunt)vacatures in de sector.
	Betrokken partners: Acerta consult, Diaphanes
	Inspanningsverbintenis(-sen): We zetten alles op alles om het beste uit outplacement (als arbeidsmarktinstrument) te blijven halen, en blijven daarvoor resoluut kiezen voor strikt maatwerk en strikt individuele begeleidingen, ook daar waar de wetgever die niet voorzien heeft.

PRIORITEIT 5: Het ondersteunen van intersectorale en overkoepelende initiatieven

Actie 1: We verkennen mogelijke intersectorale initiatieven en sluiten er bij aan als dat opportuun is. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie	Omschrijving: De sector wenst alle samenwerkingsopportuniteiten die zich stellen rond dit thema aandachtig te onderzoeken en vraagt zijn consultants daar actief naar op zoek te gaan. Samenwerkingen in andere domeinen zijn bijzonder vruchtbaar gebleken en hier liggen kansen intersectoraal het verschil te kunnen maken. We nemen daarom nu al deel aan
--	---

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	intersectorale initiatieven van de SERV, zoals bij voorbeeld de campagne 'iedereen kan bijleren' en 'werkbaar wint', en staan open voor alle bijkomende acties voor zover die voor de sector opportuun zijn. De uitwisseling met andere sectoren loopt dankzij het nieuwe sectorconsulentenplatform van de SERV bijzonder vlot, waardoor aansluiten bij nieuwe initiatieven ook makkelijker wordt.
	Betrokken partners: Andere sectorfondsen, evt. SERV intersectoraal, VDAB, beroepsfederaties van andere sectoren, ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Alle samenwerkingsopportuuniteiten rond dit thema grijpen om tot maximale synergiën te komen.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Leercultuur verder ingang doen vinden

<p>Actie 1: We gaan blijven(d) inzetten op de bewustmaking van het belang van leercultuur binnen een organisatie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: We willen de sinds lang opgebouwde traditie van bedrijfsbezoeken verderzetten, omdat de ervaring geleerd heeft dat die nog steeds de meest efficiënte manier is om informatie over te brengen (<i>informer</i>). Stakeholders worden zo letterlijk gebiefd over de uitdagingen waar ze al dan niet (on)bewust voor staan (<i>sensibiliseren</i>). Die uitdagingen zijn in het verleden ware eyeopeners gebleken. Door die één-op-één <i>briefings</i> kunnen niet alleen mogelijkheden toegelicht worden, maar kunnen ook meteen oplossingen aangereikt worden voor de meest prangende zaken (<i>remediëren</i>). En ten slotte, maar zéér belangrijk, zijn deze bedrijfsbezoeken vaak de start van een vertrouwensrelatie die opgebouwd wordt tussen de sectorconsulent en het bedrijf, en tijdens welke kan gewerkt worden aan de omslag naar een meer strategische opleidingscultuur. Deze bedrijfsbezoeken komen tot stand via een uitgekende prospectiestrategie die van nabij opgevolgd kan worden via een performant CRM-systeem. Naast bedrijfsbezoeken wordt ook gretig deelgenomen aan netwerkevents zoals congressen, studiedagen e.d. om ook daar één-op-één contacten tot stand te brengen die al dan niet kunnen leiden tot een bedrijfsbezoek.</p> <p>Betrokken partners: /</p>
---	---

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Doelgroepgericht communiceren, gericht informeren en doelbewust sensibiliseren over het belang van leren en leercultuur, via onze strategische communicatiekanalen tijdens één-op-één contacten met werkgevers, en personeelsverantwoordelijken tijdens bedrijfsbezoeken, door deelname aan drukbezochte netwerkevents.</p>
--	---

<p>Actie 2: We willen alle doelgroepen - ook degene die het moeilijkst te bereiken zijn - informeren over de geboden mogelijkheden om hun eigen loopbaan in handen te nemen.</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: Door een gerichte communicatie trachten we alle doelgroepen te bedienen. Centraal in de strategie staan het <i>opleidingsmagazine</i> en de <i>website</i>, aangevuld met <i>social media kanalen, nieuwsbrieven, opleidingsflashes, one-pagers, flyers</i>, enz. De informatie die we via deze kanalen verspreiden beperkt zich niet tot het VTO-verhaal maar tracht via andere, interessante informatie met betrekking tot (werken in) de sector de aandacht tot bij het opleidingsgebeuren te brengen.</p> <p>Voor de moeilijker te bereiken doelgroepen die vaak ook de meest kwetsbare zijn, gaan we nu nog gericht communiceren (bijv. bij het versturen van documenten voor de eindejaarspremies) met een duidelijker focus op de – zoals reclamemakers en marketeers het noemen - WIIFM specifiek voor hen, ook als het om vorming gaat. Dergelijke aanpak laat ook toe de specifiek voor hen ontwikkelde opleidingsvormen en -alternatieven extra in de kijker te plaatsen.</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Doelgroepgericht communiceren via alle beschikbare media en kanalen (website, nieuwsbrieven en -flashes, magazine, ...) om alle geledingen van het werkveld trachten te bereiken, ook de meest kwetsbare, zodat iedereen terdege op de hoogte is van de mogelijkheden (vorming, begeleiding, ...) die geboden worden.</p>
--	---

<p>Actie 3: We informeren alle bedrijven correct en volledig over mogelijkheden en incentives die geboden worden om hun eigen opleidingsbeleid in handen te nemen en een duurzame leercultuur ingang te doen vinden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p>	<p>Omschrijving: We wensen onze bedrijven verder te informeren over het belang van vorming, en meer bepaald over het belang van het verankeren als HR-instrument in de strategie van het bedrijf, en reiken hen daarvoor een aantal tools en advies aan: voor het in kaart brengen van de competenties en het matchen van de competenties met de visie en de ambities van de organisatie werd een model op maat van de sector ontwikkeld, dat verfijnd en uitgebreid werd in het</p>
---	---

<input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>kader van de opdracht 'competentiechecks in Vlaamse ondernemingen' kan hierbij ingezet worden voor het maken van analyses in die bedrijven die niet de tijdsinvestering wensen te doen die nodig is bij het volledige traject zoals dat gevolgd wordt in de context van bovengenoemd project. [bij dergelijke verkorte trajecten buiten het project Competentiechecks wordt de term competentiescans gebruikt]</p> <p>Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar syndici die – zij het in een indirecte relatie - schoonma(a)k(st)ers en huisbewaarders (conciërges) tewerkstellen, die door hun specifieke arbeidscontext vaak vormingskansen mislopen. Dit laatste geldt ook voor de werkgevers van dienstboden.</p> <p>De bedrijven hebben de beschikking over een ruim budget, het bedrijfsopleidingsbudget (BOB) (berekend op hun personeelsbestand en degressief naarmate het aantal personeelsleden stijgt, om zo met de beschikbare budgetten maximaal de micro-ondernemingen te kunnen ondersteunen. De sectorconsulenten zorgen er voor dat de ondernemingen ook degelijk geïnformeerd worden over het beschikbare aanbod, en over andere mogelijkheden, instrumenten en incentives die voorzien worden vanuit andere instanties (bijv. KMO portefeuille, VOV, ...)</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het informeren, sensibiliseren en begeleiden van bedrijven bij het implementeren van een intern vormingsbeleid, dat uitgaat van een visie en gebaseerd is op een strategische omgang met talenten en competenties en reiken hen hiervoor verschillende sectorale instrumenten aan, zoals competentiescans en -checks, opleidingsbudgetten, en wijzen hen de weg naar de tools die de overheid ter beschikking stelt (VOV, KMO portefeuille, ...).</p>
<p>Actie 4: We gaan samen met andere sectoren op zoek naar 'best practices' op het gebied van competentiemeting en zetten daartoe een lerend netwerk op.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking	<p>Omschrijving: De elders vermelde acties in het kader van competentiemeting (scans en checks) als vertrekpunt voor een strategisch competentiebeleid zijn een uitgelezen kans om de eigen deskundigheid in de materie te verhogen door intersectoraal aan ervaringsuitwisseling te doen om zo elkaar te versterken. We wensen dit te doen tijdens een lerend netwerk waar naast persoonlijke ervaringen ook adviezen van experts aan bod kunnen komen. De uitwisselingen rond de metingen en de resultaten</p>

<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	ervan moeten ons ook helpen bij het beter definiëren van de leerdoelen van het sectorale opleidingsaanbod.
	Betrokken partners: Liberform, Podiumkunsten, Mediarte en eventueel andere geïnteresseerde sectoren.
	Inspanningsverbintenis(-sen): We zetten een lerend netwerk op rond competentiemeting en implementatie van strategisch competentiebeleid voor alle sectorconsulenten van (in de eerste plaats) de drie bovenvermelde sectoren, en nemen hierbij zowel logistiek als inhoudelijk het heft in handen.

PRIORITEIT 2: Een ruim sectoraal vormingsaanbod voorzien.

<p>Actie 1: We voorzien een ruim sectoraal vormingsaanbod waarin alle drempels weggewerkt zijn.</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: Het open <u>vormingsaanbod</u> is al sinds jaar-en dag het uitgangbord voor de sectorale vormingspolitiek maar heeft door de jaren heen heel wat evoluties gekend. De meest opvallende daarin is het online verhaal, dat gevoelig versneld werd door de pandemie van 2020. Het aanbod komt <i>vraaggestuurd</i> tot stand, wat betekent dat het vorm krijgt op basis van input uit de sector – en dat laatste begrip moet hier heel breed gelezen worden: zowat alle stakeholders (werknemers, werkgevers, federaties, ...) worden hierin gehoord. Het aanbod is <i>ruim</i>, en gaat in op technische en persoonlijke competenties, houdt rekening met competentieverschuiving die door de SCOPE 2020 studie aan het licht gebracht zijn, het wordt halfjaarlijks opgemaakt, in is <i>evolutief</i> in die zin dat er tussentijdse aanpassingen (kunnen) gebeuren als specifieke omstandigheden daarom nopen. Een aantal opleidingen die onmiddellijk ingepland kunnen worden, worden op een reservelijst (<i>picklist</i>) gehouden om ook aangeboden te worden op het moment dat die specifieke vraag zich stelt. Het aanbod is <i>doelgroepericht</i>, en alle doelgroepen en alle beroepen actief in de sector komen aan bod. Eén thema kan zo aanleiding geven tot meerder opleidingen, zoals bijv. de <i>leerpauzes</i> (learning breaks) die een afgeleide zijn van vormingen rond heel specifieke vaktechnische thema's en die speciaal voor de lagere functieklassen bedacht werden. Ze zijn toegankelijk, beperken zich tot de essentie in 45 minuten en laten ruimte voor 15 minuten Q&A. De originele vorming waarvan ze afgeleid zijn, duren gewoonlijk drie uur en gaan veel meer in detail. Het aanbod is <i>multimodaal</i> (online en fysiek, met een evenredige spreiding in tijd en ruimte) en <i>drempelvrij</i>, want allemaal geheel gratis, en met een duidelijk omschreven <i>vormingsrecht</i> in de sectorale cao. Dat vormingsrecht kan door alle</p>
--	---

	doelgroepen worden opgenomen tijdens de werkuren en met behoud van loon. Om ook voor de werkgevers de drempels te reduceren, kunnen zij ook deelnemen aan het vormingsaanbod en krijgen ze een <i>financiële compensatie</i> voor vorming gevolgd door hun medewerkers. Dit aanbod is eveneens toegankelijk voor IBO'ers en uitzendkrachten.
	Betrokken partners: VIVO, VSKC, VoKANS vzw, Lerian NTI, e.a. ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Een ruim, vraaggestuurd, evolutief, doelgroepgericht, multimodaal en drempelvrij open opleidingsaanbod voorzien.

<p>Actie 2: We blijven alternatieve leermodaliteiten en leervormen verkennen om de opleidingsbehoeften optimaal te blijven inlossen.</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>We voorzien op dit moment tal van alternatieven voor de traditionele opleidingen: <u>plaats- en tijdonafhankelijke e-learning</u> rond sectorspecifieke topics (een basispakket) en rond algemeen vormende topics, zoals taal (spelling en schrijven), communicatie, leadership, bureautica, maar ook rond thema's die kunnen bijdragen tot het verbeteren van de werkbaarheid, zoals stressbeheersing, mindfulness,</p> <p>Bijzondere aandacht gaat weer uit naar die categorieën van werknemers die door de aard van de functie of door de specifieke arbeidsomstandigheden vaak van vorming en bijscholing verstoken blijven. Omdat de drempel naar het leslokaal of naar de elektronische leeromgeving soms hoog blijft, willen voor hen eerder inzetten op <u>gepersonaliseerde begeleidingen (on-the-job coachings)</u>, waarbij op de werkvloer zelf, tijdens het uitvoeren van de taken de kennisoverdracht gebeurt. Dit kan voor <i>technische competenties</i> (bijv. ergonomisch schoonmaken, ...), voor <i>communicatieve vaardigheden</i> (bijv. conflicten met bewoners vermijden, opkomen voor uzelf, ...) voor <i>taal</i>, en dit zowel voor taalverwerving (NodW) of taalverbetering (taalcoaching). Deze trajecten zijn toegankelijk vanaf de in dienstdatum, en kunnen dus ook gebruikt worden binnen onboardingtrajecten. Verder kijker verder met open blik naar <i>nog meer mogelijkheden</i> om kennis <u>nog gebruiksvriendelijker en doelgroepgericht</u> tot bij de werknemers kan gebracht worden (bijv. via Facebook live sessies, of webcasts en podcasts, ...)</p> <p>Betrokken partners: VIVO, VSKC, Goodhabitz,</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Alternatieve leervormen en leerbenaderingen voorzien, en verdere mogelijkheden blijven verkennen</p>
--	---

	om er zo te blijven voor zorgen dat alle doelgroepen hun opleidingsbehoeften kunnen vervullen op maat van hun noden, om zo mee hun groei te bestendigen en hun jobs werkbaar te houden.
--	---

PRIORITEIT 3: Kansen bieden tot individuele ontplooiing

<p>Actie 1: We stellen een budget ter beschikking om persoonlijke vormingsnoden te financieren die sectoraal niet aangeboden kunnen worden.</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 vastgoedsector stelt, en heeft dat ook duidelijk gemaakt in zijn cao 'beroepsopleiding' – naast het genereuze aanbod aan eigen leermogelijkheden - ook nog een budget ter beschikking van de werknemers waarmee zij de individuele vormingsnoden kunnen invullen waarvoor vanuit de sector geen oplossing voorzien is of kan worden. Dit POB (persoonlijk opleidingsbudget) is forfaitair op jaarbasis (jaarlijks te herzien) en wordt toegekend aan alle werknemers, ongeacht hun statuut, tewerkstellingsbreuk of anciënniteit in de sector. Het kan enkel gebruikt worden voor opleidingen die gevolgd worden op eigen vraag en op eigen initiatief. Opleidingen die kaderen in de bedrijfsstrategie (op vraag en initiatief van de ondernemer dus) kunnen enkel met het bedrijfsopleidingsbudget (BOB) gefinancierd worden. Een doelgroepgerichte communicatie en persoonlijke contacten moeten er voor zorgen dat alle informatie via de juiste weg, op de juiste manier tot bij de juiste personen geraakt.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Kansen bieden aan werknemers tot persoonlijke ontplooiing en hen terdege informeren via alle gebruikelijke kanalen over de financiële ondersteuning die daartoe voorzien wordt vanuit de sector.</p>

<p>Actie 2: We informeren actief over niet sectorale vormings- en opleidingsincentives.</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: De sectorconsulenten zorgen er ook voor dat werknemers geïnformeerd worden over andere incentives, instrumenten en mogelijkheden (bijv. VOV, opleidingscheques, loopbaancheques, ...) die door overheden en instanties voorzien worden.</p>
	<p>Betrokken partners: /</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het informeren van werknemers over groeikansen die buiten het sectorale aanbod bestaan.</p>

<p>Actie 3: We stellen een online tool ter beschikking van de werknemers om hun eigen competentiebilan op te maken.</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: De sector voorziet in een laagdrempelige online tool die werknemers moet toelaten op elk moment hun competenties in kaart te brengen, en dit te koppelen aan een gewenst groeiscenario, met bijhorend ontwikkeltraject, met de mogelijkheid meteen de vertaalslag te maken naar een opleidingsplan gebaseerd op het lopende sectorale opleidingsaanbod.</p> <p>Betrokken partners: ORIS nv, VIVO</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen een eenvoudige en laagdrempelige online tool ter beschikking van de werknemers om hen toe te laten hun competenties in kaart te brengen en op basis daarvan een ontwikkelingsplan op te stellen.</p>
--	---

PRIORITEIT 4: Een actieve bijdrage leveren aan het futureproof maken van de sector.

<p>Actie 1: Tijdens convenantperiode juli '24 tot juni '25 voeren we een beknopt vervolgonderzoek gebaseerd op de VLAMT methodiek naar de evoluties vastgesteld in de prognose van 2021.</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 engageert zich er toe de ontwikkelingen, trends en uitdagingen die werden geconstateerd tijdens de scope studie van 2021 (met vervolgfase in 2022) verder op de voet te volgen en er op in te spelen telkens wanneer dat nodig blijkt. Ten einde onze opleidingspraktijk te verrijken, zijn we ingestapt in een partnership in het kader van het ESF project 'opleidingen van de toekomst', en houden we – weer op basis van de bevindingen onze eigen opleidingsstrategie tegen het licht, zodat ook die verder mee kan evolueren.</p> <p>Voor convenantjaar II (juli 2024- juni 2025) voorzien we een beknopte vervolgstudie van de prognose van 2021, waarbij de in kaart gebrachte trends en uitdagingen gemonitord zullen worden. De sector plant daarbij te werken volgens een methode geïnspireerd op de VLAMT, zonder die stap voor stap te gaan volgen, en voorziet ofwel zelf de nodige resources of de nodige middelen indien externe expertise ingeroepen zou moeten worden.</p> <p>Verder zullen de competentiechecks en competentiescans – de één buiten de context van dit convenant en de ander er binnen – meehelpen organisaties voor te bereiden op hun toekomst.</p> <p>Betrokken partners: Alle (potentiële) stakeholders: CIB Vlaanderen, VIVO, VSKC, BIV, VDAB, SYNTRA, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We monitoren verder trends en evoluties en de uitdagingen die er mee samenhangen, en zorgen voor</p>
--	---

	een duidelijke rapportering van de uitkomst van die monitoring.
--	---

PRIORITEIT 5: Overkoepelende en intersectorale initiatieven ondersteunen

<p>Actie 1: We evalueren de intersectorale campagne iedereenkanbijleren.be, sturen ze bij waar nodig om ze te kunnen hernemen.</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 <i>iedereen kan bijleren</i>, campagne, sturen ze bij en hernemen ze 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: Andere sectorfondsen, SERV en/of andere overheidsinstanties</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Mee intersectorale en overheidsinitiatieven ondersteunen die meehelpen bij het verbreden van het draagvlak voor levenslang leren bij individuen, en mee het verder ingang doen vinden van actief competentie management in organisaties ondersteunen. Daarom zal de sector mee de intersectorale campagne rond levenslang leren verspreiden.</p>

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: bedrijven helpen bij het verhogen van de werkbaarheid.

<p>Actie 1: We informeren en sensibiliseren over het thema 'werkbaarheid' en 'werkbaar werk'.</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: We wensens organisaties verder te informer, sensibiliseren en begeleiden over werkbaarheid en hen de juiste instrumenten aan te reiken om die werkbaarheid te verbeteren. De instrumenten waaraan in eerste instantie gedacht wordt, zijn www.werkbaarwerk.be, OiRA, de verschillende coachingformules, vorming en een lerend netwerk rond werkbaarheid.</p>
	<p>Betrokken partners: VIVO, SERV, VoKans, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Bedrijven via de gebruikelijke kanalen - zoals het vormingsmagazine, de website, de social media kanalen, nieuwsbrieven en -flashes - informeren en sensibiliseren rond werkbaarheid en adviseren bij het verhogen van de werkbaarheid.</p>

<p>Actie 2: We gaan kwetsbaarheid niet uit de weg en reiken oplossingen aan voor momenten waarop de zaken soms iets moeilijker gaan.</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: De sociale partners wensen een boodschap rond kwetsbaarheid op te nemen in hun verhaal, en die meteen in verband te brengen met de beschikbare instrumenten om daaraan te verhelpen. We denken daarbij aan onze verschillende coachingformules, thematische vormingen rond welzijn, het scannen van de werkplek met OiRA, vorming rond werkbaarheid.</p>
	<p>Betrokken partners: VIVO, SERV, VoKans, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Werknemers en hun werkgevers het signaal geven dat het oké is soms niet oké te zijn, en hen de beschikbare oplossingen (coaching, begeleiding, vormingen rond welzijn, ...) aanreiken.</p>

<p>Actie 3: We laten een sectorale werkbaarheidsmeting uitvoeren door SERV/SIA.</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: De sector wenst in te gaan op het voorstel van de SERV om tussen de (post Pact 2020) vierjaarlijkse cycli van de werkbaarheidsmonitoring door een sectorale werkbaarheidsmeting uit te voeren. Dit omdat de resultaten van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor op sectoraal niveau een stuk van hun relevantie verliezen omwille van de gehanteerde sectoridentificatie. De concrete afspraken daarvoor worden in het najaar 2023 gemaakt met de betrokken onderzoeker(s).</p>
	<p>Betrokken partners: SERV</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een sectorale werkbaarheidsmeting uitvoeren.</p>

PRIORITEIT 2: Loopbaanbegeleiding* verder promoten

<p>Actie 1: We zetten nog actiever in op alle vormen van begeleiding op de werkvloer die de werkbaarheid en het welzijn op het werk kunnen verhogen.</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 sectorconsulenten zullen nog actiever de verschillende types begeleidingen promoten die kunnen bijdragen tot een verhoging van de werkbaarheid. Het aantal contexten waarin op dergelijke begeleiding een beroep kan gedaan worden, wordt uitgebreid** en er wordt bijzondere aandacht besteed aan de kwetsbaarste groepen, aan re-integratie na (langdurige) ziekte en na burn-out. Door een beroep te doen op de lokale vestigingen van VoKans kan steeds kort op de bal gespeeld worden.</p> <p><small>* De term loopbaanbegeleiding zoals hier gebruikt werd ingevoerd door de sectorale cao van 2 april 2009, en wijkt dus qua betekenis van die gekend in het kader van de loopbaancheques van VDAB.</small></p> <p><small>** De twee contexten die nu vermeld worden (re-integratie na ziekte en na burn out) zijn nieuw - vroeger ging het enkel over (1) toxische relaties op de werkvloer, (2) begeleiding bij promotie, (3) begeleiding bij suboptimaal functioneren (4) begeleiding bij nakende burn out.</small></p>
--	--

	<p>Betrokken partners: VoKans vzw</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Alle vormen van begeleiding – loopbaanbegeleiding, on-the-job coaching, Nederlands op de werkvloer, taalcoaching - die sectoraal worden aangeboden ter bevordering van de werkbaarheid voor de werknemers verder promoten én stimuleren.</p>

PRIORITEIT 3: Intersectorale en overkoepelende initiatieven ondersteunen.

<p>Actie 1 We evalueren de campagne werkbaar wint 2023, geven feedback en stellen vervolgacties voor.</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: In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond werkbaar werk als preventie van langdurige ziekte waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod.</p> <p>Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn.</p> <p>We peilen ook specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande werkbaar werk. Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.</p> <p>Timing: juli-december 2023</p>
	<p>Betrokken partners: Betrokken ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties .</p>

<p>Actie 2: We evalueren de intersectorale campagne werkbaar werk en sturen ze bij om ze te hernemen.</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: 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 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. 2024-2025</p>
	<p>Betrokken partners: Stichting Innovatie (SERV) en Arbeid, VDAB, DWSE, andere intermediaire partners</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): Het deelnemen aan de intersectorale campagne 'werkbaar werk'
--	--

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 2,5 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 werkingskosten 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 2,5 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 tewerk gesteld 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 Vastgoed (PC 323),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Karen VAN DE WOESTIJNE,
Vertegenwoordiger van CIB Vlaanderen bij FIB,
Voorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

De heer Peter BONHOMME,
Vertegenwoordiger van CIB Vlaanderen bij FIB,

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Pia STALPAERT,
Voorzitter ACV Voeding en Diensten,
Ondervoorzitter van het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

De heer Gert VAN HEES,
Sectorverantwoordelijke ACLVB

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,
Federaal Secretaris BBTk