



Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Betonindustrie (PsC 106.02)

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 Betonindustrie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Maas Stef, Directeur FEBE/ Secretaris SFBI;
- Mevrouw Bulcke Sophie, voorzitter SFBI;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Coninckx Dirk, Federaal Secretaris ACV bouw – industrie & energie;
- De heer Dupanloup Sébastien, Federaal Secretaris Algemene Centrale – ABVV;

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 **106.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds van de Betonindustrie, Vorstlaan 68 te 1170 Watermaal-Bosvoorde (ondernemingsnummer: 0422.711.251 - bankrekeningnummer: BE37 2100 4421 9928) ter financiering van 1 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 Prefab Betonindustrie kenmerkt zich door het moeilijk ageren als sector. Voor kenmerken zoals bedrijfsgrootte, productgroep, productieproces en de aanwezige functieprofielen bevinden bedrijven zich op een breed continuüm, wat om een aanpak op maat vraagt. Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie is gelinkt aan alle werknemers die ressorteren onder Paritair Sub Comité 106.02. Volgens de meest recent beschikbare cijfers gaat het om 5.335 werknemers, waarvan 83% is tewerkgesteld in Vlaanderen en 17% in Wallonië.

Naar functies die deze werknemers bekleden toe, is er een onderscheid tussen functies gekoppeld aan het productieproces en functies die het productieproces ondersteunen. In totaal gaat het om een tiental frequent voorkomende functies, de kleine bedrijfsspecifieke functies buiten beschouwing gelaten. Eenzelfde functie kan echter verschillend ingevuld zijn in verschillende bedrijven. Binnen het productieproces wordt een onderscheid gemaakt tussen

productiemedewerkers (voornamelijk betonoperatoren en bekisters), machineoperatoren en werknemers verantwoordelijk voor de logistiek en transport.

Veruit het meest voorkomende profiel is de betonoperator. Een betonoperator werkt in een omgeving die gekenmerkt wordt door massaproductie. Voorbeelden van zulke producten zijn welfsels, buizen, straatstenen en tegels. Deze processen worden sterk geautomatiseerd en de producten gestandaardiseerd. De betonoperatoren kunnen, afhankelijk van hun ervaring, soms ook specifiekere taken uitvoeren. Deze mensen zorgen ervoor dat de productie blijft doorlopen en signaleren wanneer de productie dreigt onderbroken te worden omwille van een probleem. Bij een storing kunnen ze doorgaans aangeven wat de vermoedelijke oorzaak is, maar ze kunnen of mogen niet altijd de nodige herstellingen uitvoeren.

De tweede grote groep binnen het profiel van de productiemedewerkers is die van de 'bekisters'. Deze functie is ook welbekend in de bouwsector maar het verschil tussen beide sectoren is groot. In de prefab betonsector dienen de bekisters specifieke bekistingstechnieken en -materialen aan te wenden die eigen zijn aan een geïndustrialiseerde fabrieksomgeving waarbij er veel belang wordt gehecht aan de graad van afwerking. Een bekistingsplan in de prefab sector is vaak complex en moeilijker om te begrijpen. Wij kunnen stellen dat een ervaren bekister tewerkgesteld in de bouwsector doorgaans niet de vaardigheden bezit om de functie van bekister in de prefab sector te vervullen. Een kandidaat-bekister moet beschikken over een goed ontwikkeld ruimtelijk inzicht om de plannen te kunnen begrijpen en om de mallen te kunnen vervaardigen.

Machineoperatoren, de derde functiegroep binnen het productieproces, bedienen machines van allerlei aard die aangewend worden tijdens de productie van geprefabriceerde betonnen elementen. Het type van machines dat voorkomt in een bedrijf is, uiteraard, sterk afhankelijk van het product waarin het bedrijf gespecialiseerd is. Veel voorkomende machines zijn betoncentrales, stortkubels, stenen- en blokkenpersen, buizen- en puttenmachines, extruders en slipformers, carrouselssystemen, wapeningsmachines, slijpstraten....

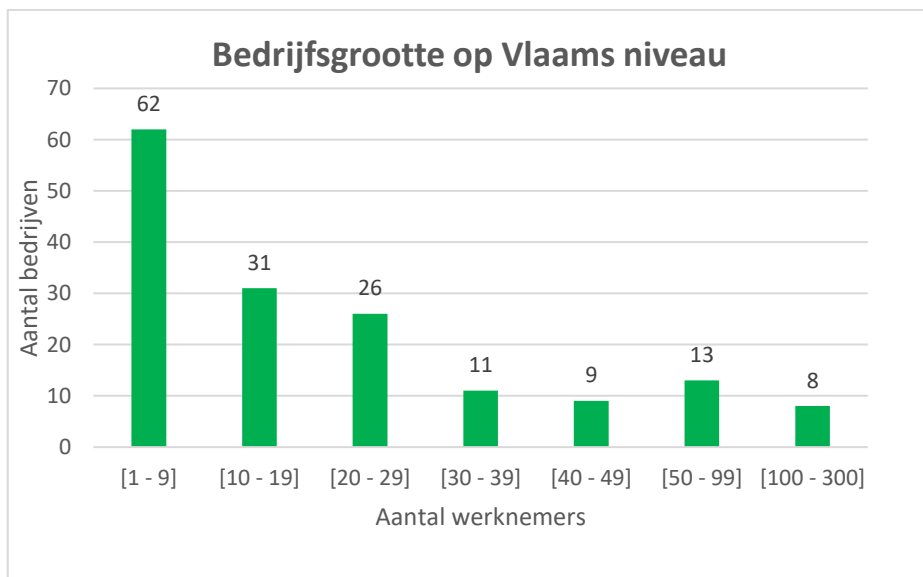
Naast productiemedewerkers en machineoperatoren zijn er in onze sector heel wat werknemers actief binnen de logistiek en het transport. Het gaat hier doorgaans om heftruckchauffeurs, pakketteerders, rolbrugbestuurders, magazijniers... Ze zorgen voor het lossen en laden van inkomende en uitgaande transporten alsook voor de verplaatsing van de net geproduceerde elementen met daarvoor bestemde hef- en hijstoestellen en waken over de verhardingstijden. Kortom, ze ondersteunen een strak afgelijnd productieproces en volgen nauwgezet de instructies van de verantwoordelijke.

Tenslotte zijn er de productie-ondersteunende functies zoals onderhoudstechnici en lassers.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Cijfers

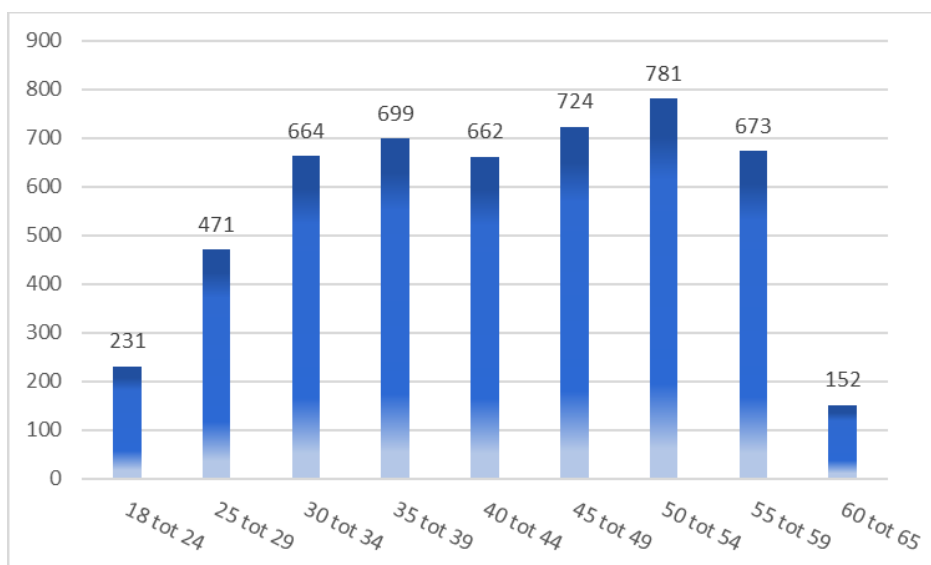
Bedrijven en werknemers



De prefab betonindustrie in Vlaanderen kenmerkt zich door een uitgesproken kmo karakter waarin meer dan een op de drie bedrijven minder dan tien werknemers in dienst heeft. Iets meer dan de helft van de bedrijven heeft minder dan twintig werknemers in dienst. Dit heeft een impact op de bedrijfsstructuur en de aanwezige kennis en ervaring in het bedrijf over verschillende domeinen. Wat personeelsbeleid betreft, zijn er verhoudingsgewijs meer bedrijven waar dit informeel en ad hoc is dan bedrijven met een formeel en gestructureerd beleid. In onderstaande tabel wordt de provinciale verhouding weergegeven.

Provincie	Aantal bedrijven	Procentuele verhouding bedrijven	Aantal werknemers	Procentuele verhouding werknemers
Limburg	43	27,40%	1287	30,63%
Antwerpen	40	25,45%	1171	27,86%
Oost-Vlaanderen	31	19,70%	954	22,70%
Vlaams-Brabant	9	5,80%	122	2,91%
West-Vlaanderen	34	21,65%	668	15,90%
Vlaanderen	157	100%	4202	100%

Leeftijd



De prefab betonindustrie is een vergrijzende sector waarbinnen de vervangingsvraag in 2025 net geen 10% zal bedragen (groepssectorfoto, 2020). Zelfs met de verwachte krimp van 2,5% in tewerkstelling zal dit tot een toenemende nood aan instromers leiden de komende vijftien jaar.

Scholingsgraad werknemers

De cijfers beschikbaar gemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie geven weer dat 34,1% van de werknemers tewerkgesteld in Vlaanderen onder PsC 106.02 kortgeschoold zijn, 42,3% middengeschoold en 4,8% hooggeschoold. Van de overige 18,7% is de scholingsgraad onbekend. Die cijfers laten zien dat er arbeidskansen liggen voor kortgeschoolde personen. De resultaten van een door de sector uitgevoerde strategische competentieprognose bevestigen dit door de vaststelling dat manuele arbeid centraal blijft staan in het productieproces en de ondersteunende diensten (Dashboard WSE, 2022).

Gender

Met 99,1% tewerkgestelde arbeiders die man zijn, is er sprake van een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwelijke werknemers (Dashboard WSE, 2022).

Herkomst

62,8% van de werknemers in PsC 106.02 in Vlaanderen zijn van Belgische herkomst, ten opzichte van 73,1% in het Vlaams Gewest.

10% heeft een Europese herkomst ten opzichte van 8,4% in het Vlaams Gewest.

10,1% heeft een herkomst in Noord-Afrika en het Midden-Oosten, ten opzichte van 5,7% in het Vlaams Gewest.

5,9% heeft een herkomst in Oost-Europa en Rusland, ten opzichte van 3,3% in het Vlaams Gewest.

1,9% heeft een herkomst in Sub-Sahara-Afrika, ten opzichte van 1,7% in het Vlaams Gewest.

0,9% heeft een herkomst in Azië, ten opzichte van 1,3% in het Vlaams Gewest.

Van 8,1% van de werknemers die ressorteren in PsC 106.02 in Vlaanderen is niet geweten wat de herkomst is (Dashboard WSE, 2022).

Deze cijfers tonen dat herkomst algemeen genomen geen rol speelt in het wervingsproces van de bedrijven. Een mogelijke verklaring voor het lagere aandeel werknemers met een herkomst in Azië ten opzichte van het Vlaams Gewest is een verschil tussen de geografische spreiding van personen met een Aziatische herkomst ten opzichte van de geografische spreiding van de bedrijven.

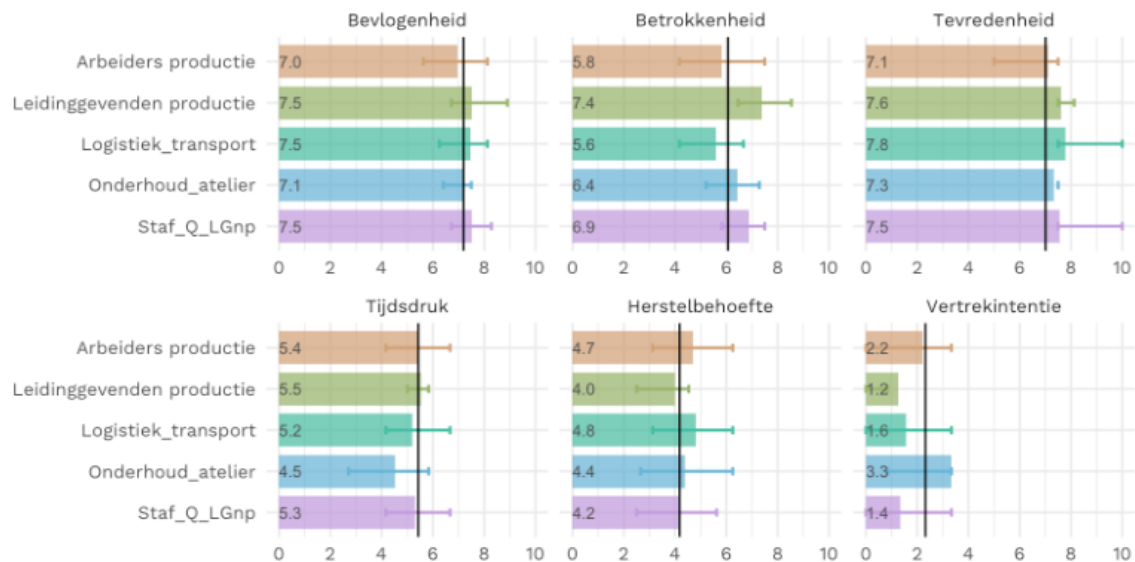
Het gevolg van de aanwezigheid van uiteenlopende profielen naar scholingsgraad, herkomst en leeftijd is een productieomgeving die zich kenmerkt door diversiteit. Aandacht hebben voor die diversiteit en streven naar inclusie is een thema dat bijgevolg aandacht verdient.

Werkbaar Werk en ziekteverzuim

De door Workitects uitgevoerde werkbaarheidsanalyse in de prefab betonindustrie heeft knipperlichten aangetoond waar ruimte is voor verbetering ter bevordering van de mate waarin werknemers de job als werkbaar ervaren:

- Verschillende functieprofielen hebben meer informatie nodig om het werk uit te voeren dan dat er informatie beschikbaar is. In veel bedrijven zit die informatie verspreid over verschillende functies en afdelingen.
- Voor enkele functieprofielen is het werk op momenten erg onvoorspelbaar, het inbouwen van meer voorspelbaarheid leidt voor die functieprofielen tot een meer werkbare job.
- Leidinggevendenden hebben onvoldoende tijd om werknemers te coachen.

Verder bevatte de werkbaarheidsanalyse een meting van positieve en negatieve indicatoren van werkbaar werk op het niveau van het functieprofiel. De resultaten daarvan zijn gemiddeld genomen positief, maar de brede spreiding resulteert in het onvermogen om voor de sector algemeen geldende uitspraken te kunnen doen.



In de context van de ziektecijfers toont de werkbaarheidsanalyse echter aan dat positieve werkbaarheidsresultaten niet automatisch resulteren in lage verzuimcijfers. Uit de ziektecijfers die beschikbaar zijn gemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie op basis van data verkregen bij Acerta, blijkt immers dat het gemiddelde ziekteverzuim in 2021 in de prefab betonindustrie 16,7% bedraagt ten opzichte van 8,7% in het Vlaams Gewest. In de verdeling naar duur van de ziekte gaat het om 3% kortstondig verzuim waarbij de werknemer minder dan een maand afwezig is wegens ziekte. Het middellang verzuim waarbij de werknemer langer dan een maand maar minder dan een jaar afwezig is wegens ziekte bedraagt 5,2%. De langdurige afwezigheid wegens ziekte tenslotte, waarbij de werknemer langer dan een jaar afwezig is, bedraagt 8,5% (Dashboard WSE, 2022).

Dit is een trend die aandacht verdient en krijgt tijdens de convenantperiode. In eerste instantie is het nodig om te focussen op de onderliggende redenen van het middellang en langdurig verzuim, de data zegt immers niets over het onderliggend aandeel in fysieke letsels, mentale letsels, arbeidsgerelateerde letsels, niet-arbeidsgerelateerde letsels... Zonder inzicht kan geen gerichte aanpak ontwikkeld worden.

Mobiliteit

Van de 399 personen die in 2020 instroomden in PsC 106.02, startte 53% met een contract op interimbasis. De tweede groep van 21% werknemers die instroomde, zijn personen die vanuit een niet-werkende situatie herintreden op de arbeidsmarkt. Op de derde plaats staan de werknemers die vanuit de bouwsector instromen in de prefab betonindustrie, het gaat om 6%. De overige 20% instromers komen uit allerlei sectoren, waaronder 2,7% interne mobiliteit (Dashboard WSE, 2022).

Vacatures

Van de openstaande vacatures is 59% geschikt voor personen zonder of met beperkte ervaring, 5% van diezelfde vacatures is geschikt voor kortgeschoolden. Dit staat niet in verhouding tot het aandeel kortgeschoolde werknemers in de sector.

Competentieversterking werkenden en werkzoekenden

Het gebruik van beschikbare overheidsinstrumenten ter versterking van de competenties van werkenden en werkzoekenden is beperkt in de sector. In 2022 hebben zes IBO-trajecten plaatsgevonden bij vier bedrijven. Drie IBO-trajecten zijn uitgevoerd, bij de andere drie gaat het om een ongunstige stopzetting, waarvan een door overmacht. Een sluitende verklaring is er niet, wel is het zo dat voor veel instapfuncties er geen concrete ervaring of kennis vereist is, motivatie is voldoende om op te starten. Daarenboven is er het financiële aspect, wie start met een overeenkomst met de werkgever heeft een beduidend hoger loon dan wie met een IBO-traject start (Dashboard WSE, 2022).

129 werknemers hebben in 2022 gebruik gemaakt van het Vlaams Opleidingsverlof (Dashboard WSE, 2022).

In 2022 waren er vijf bedrijven met een erkenning duaal leren, met vier afgesloten overeenkomsten. In de vorige convenantsperiode waren er nog zeven bedrijven met een erkenning, uit een bevraging blijkt dat er slechts twee bedrijven voordelen in zien om hun bedrijf bekend(er) te maken bij jongeren in de regio, bij de overige bedrijven ging het om een familielid van een werknemer/werkgever die de leerwerkplek component van het duale traject in een prefab betonbedrijf heeft uitgevoerd.

Op niveau van de richtingen zijn de mogelijkheden beperkt, op basis van de activiteitenlijsten zijn er vier richtingen waarvan de inhoud in voldoende mate is afgestemd op de sector om een stageplaats te kunnen aanbieden: ijzervlechter-bekister, onderhoudstechnicus, productiemedewerker industrie en productieoperator industrie. De regionale verhouding tussen scholen die deze richtingen duaal aanbieden ten opzichte van de bedrijven is niet bekend (Dashboard WSE, 2022).

Gebruik werkbaarheidscheques, in 2022 heeft een bedrijf een cheque gebruikt (Dashboard WSE, 2022).

3. Strategie

Het Sociaal Fonds blijft inzetten op het bereiken van bedrijven om de informatie en sectorale projecten af te stemmen op de bedrijfsnaden om zo meerwaarde te creëren voor de deelnemende bedrijven. Naast fysieke bedrijfsbezoeken, wordt de communicatie-infrastructuur uitgebouwd om de bedrijven periodiek op de hoogte te brengen van de sectorale werking en een laagdrempelige toegang tot relevante informatie te verzekeren.

Verder zal meer worden ingezet op digitale infosessies opdat de aanwezigheidsdrempel verlaagd wordt, waarbij de expertise gekoppeld wordt aan zowel sectorale inzichten uit al uitgevoerde projecten en de beschikbaar gemaakte data vanuit het Departement Werk en Sociale Economie.

Het concreet maken van de achterliggende cijfers heeft tot doel om de relevantie van de decretale thema's tastbaarder en urgenter te maken.

Door een uitgebreidere communicatie-infrastructuur en concrete data toe te voegen aan de huidige werking verwacht het Sociaal Fonds om het draagvlak te vergroten voor bedrijven om in te stappen in sectorale projecten en/of het Sociaal Fonds als een relevante ondersteuningspartner te percipiëren bij bedrijfsinterne projecten.

De huidige arbeidsmarktkrapte versterkt de nood voor het monitoren van de aanwezige competenties, het zichtbaar maken van talenten, opleidings- en groeimogelijkheden en de ambities om door te stromen. Uit de strategische competentieprognose blijkt dat de moeilijkst aan te trekken profielen een combinatie van technische vaardigheden en sterk ontwikkelde soft skills dienen te bezitten, met een groot aandeel leidinggevende en communicerende vaardigheden. Momenteel is niet geweten in welke mate de sector hiervoor kijkt naar de aanwezige competenties. In functie van zowel retentie als talentontwikkeling wordt het inzicht verwerven hierin onderdeel van de strategie om vervolgens vanuit die kennis acties te ontwikkelen die focussen op talentbeheer.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Het Sociaal Fonds zal de combinatie van verschillende instrumenten zoals de te ontwikkelen sectorale infofolder, thematische infosessies, ondersteuning bij het opmaken van een opleidingsplan en de netwerkmomenten gebruiken om minstens 15 bedrijven per jaar te bezoeken gedurende de convenantperiode.
Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie blijft actief meewerken binnen het intersectoraal kader van de intersectorale adviseurs van de SERV: Aanwezig zijn tijdens werkgroepen over verschillende thema's Meewerken aan en tijdens de organisatie van evenementen Binnen het thema diversiteit en non-discriminatie, beheerd door de intersectorale adviseur, zal de sectorconsulent een trekkende rol opnemen bij de actie 'Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten.'. Deze actie start in het najaar 2023 en wordt afgerond tegen de zomer van 2024.
Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.	Het organiseren van twee infosessies over het vernieuwde re-integratietraject voor werkgevers en andere verantwoordelijke actoren binnen het bedrijf in het najaar van 2023.

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Sectorale beroepskwalificatie

<p>Actie 1: Sectorale beroepskwalificaties laten ontwikkelen voor de functie ijzervlechter en bekister-betonnerder of productiemedewerker industrie</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 overleg met AHOVOKS zal het Sociaal Fonds starten met het laten ontwikkelen van sectorale beroepskwalificaties opdat de toekomstige activiteitenlijst bij duale leertrajecten beter aansluit bij de sectorale context en inhoud van de functie ijzervlechter en bekister-betonnerder. Een alternatief is om een sectorale beroepskwalificatie te laten ontwikkelen voor de functie productiemedewerker industrie door de activiteitenlijst te contextualiseren naar de sector. De opstart is gepland voor het najaar van 2023.</p> <p>Betrokken partners: AHOVOKS, bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een sectorale beroepskwalificatie ontwikkelen voor de functie ijzervlechter en bekister-betonnerder of contextualisering van de functie productiemedewerker industrie.</p>
---	---

<p>Actie 2: Deelname aan Klankbordgroep sectoren duaal leren en de werkgroep rond STEM</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Deelnemen aan de Klankbordgroep sectoren en de werkgroep STEM wanneer de agenda relevant is voor de sectorale werking. De focus ligt op leren en kennis vergaren.</p> <p>Betrokken partners: Andere deelnemende sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Minstens vijf keer aanwezig zijn tijdens een Klankbordgroep sectoren.</p>
--	---

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Instroomkanalen

<p>Actie 1: De samenwerking met VDAB evalueren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: De voorbije jaren hebben VDAB en het Sociaal Fonds van de Betonindustrie verschillende projecten in samenwerking uitgevoerd. Een opleiding op maat voor bekisters, een project rond beeldvorming en het</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>organiseren van bezoeken bij bedrijven dan wel competentiecentra om de werking kenbaar te maken binnen de andere organisatie zijn de meest recente. De realisatie vraagt van beide partners een aanzienlijke tijdsinvestering.</p> <p>In de nieuwe generatie van het convenant is een eerste actie om die samenwerking en de afgelopen projecten te evalueren omdat we merken dat de impact ervan beperkt is en niet in verhouding staat tot de tijdsinvestering. Op basis van de evaluatie, die gebeurt in 2023, zal de samenwerking tegen begin 2024 worden bijgestuurd.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De voorbije twee jaren evalueren met de Strategisch accountmanager en enkele provinciale accountmanagers van VDAB in 2023.</p>

<p>Actie 2: Organisatie van een intersectoraal netwerkmomenten met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</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:</p> <p>De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven.</p> <p>Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling.</p> <p>De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen in de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe de sector hieraan kan tegemoetkomen.</p> <p>We mikken hierbij op volgende intermediairs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cel deelname aan de samenleving Fedasil - OCMW trajectbegeleiders werk VVSG - ESF outreach en activering (WPA) <p>Timing te bekijken met de sectoren en externe partners.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Andere sectorfondsen, intersectorale werking SERV Mogelijke andere partners zijn: VDAB en partnerorganisaties, werkplekarchitecten, dienst inburgering en integratie, dienst activering OCMW,</p>
--	---

	projecten outreach en activering, Fedasil, Europa WSE 500 projecten.
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector informeert begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector.</p> <p>Het sectorfonds onderzoekt hoe het kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.</p>

PRIORITEIT: Retentie

<p>Actie 3: Bedrijven bevragen over talentontwikkeling en bestaande tools verkennen.</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: Uit bedrijfscontacten blijkt dat doorstroom naar functies met een leidinggevende rol een grotere uitdaging is dan instroom. Bedrijven worden bevragd over de mate waarin er rond talentmanagement en teamontwikkeling gewerkt wordt. Gelijktijdig worden bestaande tools verkend. Het doel is om met de opgedane inzichten vervolgacties te organiseren indien dit opportuun is voor de sector.</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale partners, bedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De verschillende mogelijkheden om met talentontwikkeling aan de slag te gaan in kaart brengen en bij bedrijven bevragen in welke mate zij hier al mee bezig zijn en waarom dit wel/niet gedaan wordt tijdens de convenantperiode. Deze actie wordt uitgevoerd gedurende 2024.</p>

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Formeel opleidingsbeleid

<p>Actie 1: Bijdragen aan structureel opleidingsbeleid van werkgevers met twintig of meer werknemers.</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: Het Sociaal Fonds zal bedrijven met twintig of meer werknemers ondersteunen om een duurzaam en structureel opleidingsbeleid te ontwikkelen met aandacht voor de ontwikkeling van technische competenties en soft skills van werknemers. Bij voldoende interesse wordt een lerend netwerk georganiseerd waarbij verschillende bedrijven samen een opleidingsplan ontwikkelen.</p>
--	--

	<p>Betrokken partners: Bedrijven in de sector, toekomstige potentiële partner lerende netwerken.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een draaiboek uitwerken waar bedrijven gebruik van kunnen maken. In tweede instantie peilen naar de interesse om in een lerend netwerk een opleidingsplan te ontwikkelen.</p>
<p>Actie 2: Ontwikkelen sectorale infofolder</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 Sociaal Fonds ontwikkelt een infofolder die naar iedere werknemer en werkgever wordt verstuurd, alsook verdeeld onder de syndicale woordvoerders. Het bevat informatie over de projecten van het Sociaal Fonds, over bredere thema's, over het opleidingsaanbod en sectorale procedures.</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het verdelen van een sectorale infofolder in 2023. In tweede instantie peilen naar de interesse om in een lerend netwerk een opleidingsplan te ontwikkelen.</p>
<p>Actie 3: (intersectoraal) 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 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. Timing 2024-2025</p> <p>Betrokken partners: Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.</p>
<p>Actie 4: Intersectorale samenwerking: het bereiken van werkvloeren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Op uitnodiging van de begrafenissector komen kleine sectoren twee keer per jaar samen met als doel om samen na te denken en ervaringen te delen over hoe werkvloeren in kmo's te bereiken.</p> <p>Betrokken partners: Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart, Fonds voor de Diamantnijverheid, Sociaal Fonds Taxi en VVB, Ambassador Verhuisopleidingen, Sociaal Fonds voor de Handel in brandstoffen, Sociaal Fonds bus en car.</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): Twee keer per jaar samen komen.
--	---

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Re-integratie na langdurige ziekte

<p>Actie 1: Twee infosessies organiseren over re-integratie na langdurige ziekte.</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 verzuimcijfers over langdurige ziekte leiden ertoe dat het Sociaal Fonds bedrijven zal informeren en sensibiliseren over de vernieuwde re-integratieprocedure na langdurige ziekte. In eerste instantie gaat het om twee infosessies over die re-integratie, waarbij ook gepeild wordt naar de interesse om in de vorm van een lerend netwerk ondersteund door een expert een eigen verzuimbeleid te ontwikkelen.</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven, de partner voor het geven van de infosessie, sociale partners.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het organiseren van twee infosessies over het vernieuwde re-integratietraject voor werkgevers en andere verantwoordelijke actoren binnen het bedrijf in het najaar van 2023.</p>

<p>Actie 2: Bij voldoende interesse van bedrijven een lerend netwerk organiseren om een re-integratiebeleid te ontwikkelen</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: Bij voldoende interesse na de infosessies een lerend netwerk organiseren onder begeleiding van een expert waarbij deelnemende bedrijven een re-integratiebeleid op maat kunnen vormgeven.</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven, de partner voor het geven van de infosessie, sociale partners.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De deelnemende bedrijven aan de infosessie bevragen over de voorwaarden en interesse om deel te nemen aan het lerend netwerk om een re-integratiebeleid op maat te ontwikkelen en proberen minstens vier bedrijven te overtuigen om deel te nemen.</p>

PRIORITEIT: Werkbaar werk

<p>Actie 3: Werkbaarheidsanalyse uitvoeren in de sector</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p>	<p>Omschrijving: In de convenantperiode 2021-2022 werd een werkbaarheidsanalyse uitgevoerd bij vier bedrijven met enkele inzichten die, door de brede spreiding in de resultaten, niet toelaten om uitspraken die voor de sector gelden te doen. In 2023 – 2025 wil het Sociaal</p>
--	--

<input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Fonds van de Betonindustrie de mogelijkheid aan tien bedrijven bieden om in een gelijkaardig project te stappen, met gebruik van de werkbaarheidscheque.z
	Betrokken partners: Sociale partners, bedrijven uit de sector, projectpartner.
	Inspanningsverbintenis(-sen): Een geschikte projectpartner aanduiden en tien bedrijven overtuigen om in te stappen in de werkbaarheidsanalyse.

Actie 4: (intersectoraal) Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne werkbaarwint 2023 Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	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. Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren van de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen of en welke vervolgacties nodig zijn. Timing juli – december 2023
	Betrokken partners: SERV, andere sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling via mail, persoonlijk gericht aan de hr-verantwoordelijke van het bedrijf en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.

Actie 5: (intersectoraal) Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	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: <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. Timing 2024-2025
	Betrokken partners: Opleidingspartners, Stichting Innovatie en Arbeid, VDAB, DWSE, andere intermediaire partners.
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.

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 1 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 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. 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,

Ben WEYTS

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

Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de sector Betonindustrie (Psc 106.02),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stef MAAS,
Directeur FEBE/ Secretaris SFBI

Mevrouw Sophie BULCKE,
voorzitster SFBI

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Dirk CONINCKX,
Federaal Secretaris ACV bouw – industrie & energie

De heer Sébastien DUPANLOUP,
Federaal Secretaris Algemene Centrale - ABVV