

## Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Groene Sectoren (PC 132, PC 144, PC 145 en PC 145.04)

---

### 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 Groene Sectoren,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Chris Botterman, Hoofd Sociale Zaken Boerenbond;
- De heer Jan Vancayzeele, Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners;
- De heer Kurt Van Huylenbroeck, Belgische Federatie Groenvoorzieners;
- De heer Johan Van Bosch, Secretaris Nationale Centrale Landbouwservice;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Alain Detemmerman, Co-Voorzitter ABVV – FGTB Horval;
- De heer Steve Rosseel, Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten;
- De heer Dominik Roland, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 424.000,00 EUR uit te betalen aan EDUplus vzw, 's Gravenstraat 195 te 9810 Nazareth (ondernemingsnummer: 0852.074.724 - bankrekeningnummer: BE21 7360 0069 2303) ter financiering van 4 VTE sectorconsulenten.

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

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

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

### Verbintenissen van de sector

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

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. De sector algemeen

De term Groene Sectoren kunnen we in het kader van dit sectorconvenant best beschrijven aan de hand van de activiteiten die plaatsvinden in bedrijven die voedsel (groenten, vlees, fruit) produceren, bedrijven die bomen en sierplanten telen, bedrijven die diensten leveren aan deze productiebedrijven en bedrijven die instaan voor het aanleggen en onderhouden van tuinen en groene zones.

Deze activiteiten worden afgebakend in 4 paritaire comités:

- PC132 Technische land- en tuinbouwwerken: deze sector is beter bekend als loonwerk; voorbereidende en ondersteunende werkzaamheden voor bedrijven uit de landbouw en tuinbouw. Het gaat om activiteiten die machinaal gebeuren.
- PC144 Landbouw: op deze bedrijven is er voedselproductie, nl akkerbouw en veeteelt. De producten zijn meestal bestemd voor verwerking in de voedingsindustrie, maar soms gaat het ook om productie voor dierlijke voeding voor de veeteelt.

- PC145 Tuinbouw: Teelten in open lucht of in gesloten omgeving (serres) – het gaat om boomkwekerijen, fruittelers, groentetelers en siertelers
- PC145.04 Aanleg en onderhoud van groene zones, parken en tuinen en dit in opdracht van particulieren, andere bedrijven zoals bouwbedrijven en openbare besturen. De groendiensten van de openbare besturen vallen niet onder dit paritair comité.
- Er zijn in Vlaanderen weinig regionale verschillen: de bedrijven zijn over geheel Vlaanderen verspreid, maar natuurlijk wel gelegen in een landelijke omgeving en niet in een stedelijke omgeving. Enkel in de tuinbouw kunnen we spreken van concentraties van bedrijven met gelijkaardige activiteiten; bijv. de fruitteelt in Limburg, de sierteelt in Oost-Vlaanderen, de tomatenteelt in de omgeving van Antwerpen, de vlassector in Zuid-West-Vlaanderen.

Uit deze omschrijving is duidelijk dat het gaat om 4 aparte sectoren met een eigen identiteit, maar met raakvlakken.

EDUplus vzw is het sectoraal opleidingsfonds dat opgericht is door de sociale partners van de 4 sectoren met als doel alle opleidingsinspanningen voor werknemers (arbeiders + vanaf 1/1/2023 ook de bedienden) te realiseren. Daarbij is er sinds 2003 ononderbroken een sectorconvenant met de Vlaamse Overheid afgesloten die deze activiteiten op vlak van het levenslang leren, van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en diversiteit en inclusie omkadert.

Een heel belangrijk uitgangspunt is het feit dat de meeste bedrijven uit de Groene Sectoren KMO-bedrijven zijn waarbij er geen specifieke HR-afdeling is, d.w.z. dat de activiteiten en de administratie meestal door de werkgever opgevolgd en uitgevoerd worden. We kunnen stellen dat 99 % van de bedrijven KMO-bedrijven zijn met een personeelsbestand tussen 1 & 10 werknemers. Dit vereist een specifieke dienstverlening op maat van KMO-bedrijven. Deze aanpak wordt in de verschillende prioriteiten en acties duidelijk.

Naast de werkgevers zijn er ook zeer veel zelfstandigen zonder personeel, maar deze zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van onze diensten. Deze diensten zijn steeds gericht op werknemers: de initiatieven voor werkgevers en zelfstandigen worden gerealiseerd door de werkgeversorganisaties van de Groene Sectoren. Ook kunnen seizoenarbeiders geen gebruik maken van de diensten van EDUplus vzw en daarnaast hebben interim-krachten een eigen paritair comité en zijn ze dus ook geen doelgroep voor de werking van EDUplus vzw.

Bedienden van PC200 in de Groene Sectoren worden in 2023 overgeheveld naar een ander paritair comité:

- Vanaf 1/1/2023 gebeurt dit binnen de bedrijven die vallen onder PC144, PC145 en PC145.04: de bedienden zullen vanaf deze datum onder PC144, PC145 en PC145.04 vallen
- Vanaf 1/7/2023 zal dit ook zo zijn voor de bedienden PC200 die tewerkgesteld zijn bij bedrijven van PC132 (loonwerk): ook zij zullen dan onder PC132 vallen.

Dit maakt dat onze doelgroep zal uitgebreid worden met ongeveer 1.500 personen die andere opleidingsbehoeftes hebben dan de arbeiders in de Groene Sectoren.

In de Groene Sectoren zijn er enkele uitdagingen:

- In de tuinbouwsector (PC145) worden veel seizoenarbeiders ingezet om de pieken in de productie op te vangen. Deze seizoenarbeiders beschikken over een speciaal statuut en worden niet als vaste werknemers beschouwd en vallen niet onder de werking van EDUplus vzw. Meestal gaat het ook over personen van niet-Belgische origine, die anderstalig zijn. Ze worden telkens voor een beperkte periode ingezet.

- In de sector tuinaanleg en tuinonderhoud (PC145.04) is het niet gemakkelijk om vakbekwame mensen aan te trekken. Ervaren medewerkers kiezen er soms voor te veranderen van statuut en zelfstandig tuinaannemer te worden. Het bedrijf waar ze vertrekken verliest daarbij ervaren en vakbekwaam personeel dat niet op stel en sprong kan vervangen worden.
- In de tuinbouwsector zijn er veel anderstalige vaste medewerkers aan de slag en de voertaal op het bedrijf is dus niet altijd het Nederlands. De communicatie tussen werkgever en werknemer gebeurt ofwel onrechtstreeks via een andere medewerker die kan tolken ofwel in een andere taal.
- Er is meer en meer nood aan certificering (na het volgen van een opleiding) om met bepaalde machines te mogen werken of om bijvoorbeeld een fytolicensie te kunnen behouden.
- Het aantal bedrijven in de sector landbouw en tuinbouw (productie) loopt terug. Dit kan zijn door stopzetting van het bedrijf (bijvoorbeeld als er geen opvolger is) of door economische omstandigheden die de bedrijfsleider noopt om de activiteiten te stoppen. Daarnaast is er in beperkte mate sprake van schaalvergroting in deze sectoren: de bestaande bedrijven breiden uit en hebben (meer) werknemers nodig.
- De energiecrisis die sinds het voorjaar van 2022 woedt, heeft nare gevolgen voor veel bedrijven: stook- en verwarmingskosten in de tuinbouwserres liggen zeer hoog en tasten het rendement van het bedrijf aan. Niet weinig bedrijven kiezen er voor om deze winter geen serreteelt op te starten uit vrees om verlies te leiden aan de teelt(en).
- Daarbij aansluitend blijft de internationale situatie bij opmaak van dit document onzeker en afzetmarkten voor de bedrijven uit de land- en tuinbouwsector verdwijnen of worden minder gemakkelijk toegankelijk. Dit heeft niet noodzakelijk met de oorlog in Oekraïne te maken, maar bijvoorbeeld ook met Brexit.
- Particuliere klanten ondervinden ook de gevolgen van de hoge energieprijzen en de hoge inflatie. Het orderboekje van de meeste tuinaannemers was de afgelopen twee jaar goed gevuld, maar op dit moment komen de nieuwe opdrachten niet zo vlot meer binnen. Voor de volgende 2 jaar is het natuurlijk koffiedik kijken, maar bij het schrijven van deze tekst houdt de consument de vinger op de knip.

EDUplus vzw beschikt niet over een vast opleidingscentrum: er wordt gebruik gemaakt van een netwerk van opleidingspartners waar al jaar en dag mee samengewerkt wordt. De samenwerking is gebaseerd op de expertise waarover de opleidingspartners beschikken en de flexibiliteit die aan de dag gelegd wordt bij het organiseren van onze opleidingen. De periode tussen ontvangst van de opleidingsvraag en de realisatie ervan is soms kort.

## 2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Voor de cijfergegevens van de Groene Sectoren is gekeken naar het aantal werkgevers actief in Vlaanderen en in het Brussels Gewest en het aantal werknemers die te werk gesteld zijn in deze regio's. Zoals eerder al aangegeven houden we geen rekening met de zelfstandigen zonder personeel omdat we over deze groep geen cijfergegevens hebben. De respectievelijke sociale fondsen hebben ons hun meest recente cijfergegevens ter beschikking gesteld.

Sector PC132 Loonwerk – cijfergegevens Q2 2022 – Vlaanderen + Brussels Gewest

Aantal werkgevers: 407

Aantal werknemers: 1.551

Van de werknemers zijn er 1.487 mannen (95,75 %) en 66 vrouwen (4,25 %)

Werknemers met een voltijds contract: 1.291 (83,13 %)

Werknemers met een deeltijds contract: 261 (16,87 %)

Het gaat om een redelijk jong werknemersbestand. De leeftijdscategorie tussen 20 & 29 jaar zijn oververtegenwoordigd: 18,76 % van de werknemers is tussen 20 & 24 jaar oud en 14,18 % van de werknemers is tussen 25 & 29 jaar oud. Vanaf 30 tot 60 jaar blijft het aantal per leeftijdscategorie ongeveer stabiel (tussen 100 en 150 werknemers per leeftijdsblok).

#### Sector PC144 Landbouw – cijfergegevens Q2 2022 – Vlaanderen & Brussels Gewest

Aantal werkgevers: 1.324

Aantal werknemers: 2.815

Van de werknemers zijn er 1.836 mannen (65,22 %) en 979 vrouwen (34,78 %)

Werknemers met een voltijds contract: 2.030 (72,11 % van alle werknemers) – mannen met een voltijds contract: 1.441 (d.w.z. 70,99 % van het totaal aantal voltijdse werknemers) – vrouwen met een voltijds contract: 589 (d.w.z. 29,01 % van het totaal aantal voltijdse werknemers).

Werknemers met een deeltijds contract: 785 (27,89 % van alle werknemers) - mannen met een deeltijds contract: 395 (50,32 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers) – vrouwen met een deeltijds contract: 390 (49,68 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers).

Ook hier is er qua leeftijd sprake van een redelijk jong werknemersbestand. De leeftijdscategorie tussen 21 & 30 jaar is oververtegenwoordigd: 16,87 % van de werknemers is tussen 21 & 25 jaar oud en 14,73 % van de werknemers is tussen 26 & 30 jaar oud. Voor de groep tussen 31 & 60 jaar is er een evenredige spreiding (tussen 250 en 300 werknemers per leeftijdsblok).

#### Sector PC145 Tuinbouw – cijfergegevens Q2 2022 – Vlaanderen en Brussels Gewest

Aantal werkgevers: 1.437

Aantal werknemers: 6.868

Van de werknemers zijn er 4.471 mannen (65,11 %) en 2.397 vrouwen (34,89 %).

Werknemers met een voltijds contract: 5.978 (87,04 % van alle werknemers) – mannen met een voltijds contract: 4.200 (d.w.z. 70,25 % van het totaal aantal voltijdse werknemers) – vrouwen met een voltijds contract: 1.778 (d.w.z. 29,75 % van het totaal aantal voltijdse werknemers).

Werknemers met een deeltijds contract: 890 (12,96 % van alle werknemers) - mannen met een deeltijds contract: 271 (30,45 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers) – vrouwen met een deeltijds contract: 619 (69,55 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers).

Qua leeftijd is er geen overwicht van een bepaalde leeftijdscategorie: in elke categorie (per 5 jaar) zijn er tussen 21 & 60 jaar ongeveer 800 werknemers, dus hiervoor kunnen we spreken van een zeer evenwichtige spreiding in leeftijd

#### Sector PC145.04 Tuinaanleg en -onderhoud – cijfergegevens Q3 2022 – Vlaanderen en Brussels Gewest

Aantal werkgevers: 2.076

Aantal werknemers: 6.152

Van de werknemers zijn er 5.972 mannen (97,07 %) en 180 vrouwen (2,93%).

Werknemers met een voltijds contract: 5.362 (87,16 % van alle werknemers) – mannen met een voltijds contract: 5.256 (98,02 % van het totaal aantal voltijdse werknemers) – vrouwen met een voltijds contract: 106 (1,98 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers)

Werknemers met een deeltijds contract: 790 (12,84 % van alle werknemers) - mannen met een deeltijds contract: 716 (90,63 % van het totaal aantal deeltijdse werknemers) – vrouwen met een deeltijds contract: 74 (9,37 % van het totaal aantal voltijdse werknemers).

We kunnen stellen dat het werknemersbestand in deze sector zeer jong is. 3.587 werknemers (58% van het totaal aantal werknemers) is tussen 19 & 29 jaar oud. Ter illustratie van de bedrijfsgrootte: 1.803 bedrijven hebben een werknemersbestand tussen 1 & 10 werknemers. 457 bedrijven hebben maar 1 werknemer. Er zijn in deze sector maar 3 bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Zoals eerder aangegeven kunnen we voor het geheel van de Groene Sectoren ook stellen dat de bedrijven geografisch over geheel Vlaanderen verspreid zijn.

### 3. Strategie

In de algemene beschrijving van de Groene Sectoren (punt 1) en de cijfergegevens (punt 2) is er een rode draad: de Groene Sectoren bestaan uit kleine ondernemingen uit vier sectoren en onze werking is dan ook volledig daarop afgestemd.

De vastgelegde prioriteiten zijn van belang voor de bedrijven uit alle 4 de Groene Sectoren en de acties die er uit voortvloeien zijn gericht naar alle bedrijven. Het opleidingsaanbod staat ook volledig open voor de werknemers uit alle bedrijven in de Groene Sectoren.

Om dit groot aantal kleine ondernemingen te bereiken is intensieve prospectie nodig. In de afgelopen jaren is al een flink aantal bedrijven bezocht die onze werking kennen en er gebruik van maken. Maar daarnaast zijn er ook bedrijven die de werking nog onvoldoende kennen of er geen gebruik van maken: daarom kiezen we voor persoonlijk contact met de bedrijfsleiders om hen in te lichten en te overtuigen; in de meeste bedrijven is er geen HR-departement dat als aanspreekpunt kan dienen.

Er wordt aan de bedrijven een maximale steun verleend voor deelname van hun medewerkers aan de opleidingen van EDUplus. De administratie voor deelname aan de opleidingen wordt voor de bedrijven zo eenvoudig mogelijk gehouden.

Er is een financiële ondersteuning: de kost van de meeste opleidingen wordt door de Groene Sectoren gedragen en met de respectievelijke sociale fondsen is vastgelegd dat de brutoloonkost van de medewerkers voor de gevolgde opleidingsdagen aan de bedrijven vergoed wordt. Ook voor dit deel van de administratie wordt zoveel mogelijk door EDUplus zelf afgehandeld. Indien er gebruik gemaakt kan worden van VOV, wordt dit ook aan de bedrijven voorgesteld. Het afhandelen van dit aspect gebeurt niet door EDUplus, maar door de respectievelijke sociale fondsen van de Groene Sectoren.

De Groene Sectoren beschikken niet over vaste opleidingscentra, maar werken samen met een netwerk van opleidingspartners die over geheel Vlaanderen actief zijn. We mogen niet uit het oog verliezen dat de meeste opleidingen doorgaan in het winterseizoen (door de verminderde activiteit bij de bedrijven). De opleidingen zelf kunnen doorgaan vanaf 4 personen: dit stelt ons in staat om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de opleidingsnoden van de medewerkers.

De samenwerking met deze opleidingspartners is gebaseerd op hun expertise, de aard van de opleidingen die ze aanbieden en het prijskaartje dat er aan vast hangt. Verder verwachten we van de opleidingspartners dat ze flexibel zijn in het organiseren van opleidingen. Naast opleidingen op de locaties van de opleidingspartners gaan er ook heel wat opleidingen door op de locaties van de bedrijven. Ook worden we geconfronteerd met dringende vragen (opleidingen die snel moeten georganiseerd worden): daarvoor wordt er telkens met de opleidingspartners een passende oplossing (datum en locatie) gezocht.

Er is ook de mogelijkheid voor de bedrijven om een individuele aanvraag voor een opleiding in te dienen. Daarvoor verwijzen we naar Thema 3 – Prioriteit 1 in dit document.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p><b>Resultaatsverbintenis 1</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>Periode 01/07/23 tem 30/06/2024: 550 prospectie / bedrijfsbezoeken</p> <p>Periode 01/07/24 tem 30/06/2025: 600 prospectie / bedrijfsbezoeken</p> <p>Prospectiebezoeken dienen om de werking van EDUplus voor te stellen aan bedrijven die er niet mee vertrouwd zijn. Dit gebeurt al dan niet met een vooraf gemaakte afspraak. Het is hier vooral belangrijk om een eerste contact te leggen. De mogelijke samenwerking hangt af van de noden die bij dit eerste bezoek gecapteerd worden. Dit is de basis om een samenwerking op te zetten. Deze samenwerking kan bijv. starten met het organiseren van opleidingen voor werknemers en uitgebreid worden met onze diensten ivm diversiteit en inclusie of Duaal leren.</p> <p>Een bedrijfsbezoek zien we eerder als een bezoek dat vastgelegd wordt omwille van een specifieke vraag over onze werking, bijv. het opstellen van een opleidingsplan voor een bedrijf. In dit geval is meestal het eerste contact al gelegd en kent het bedrijf onze werking.</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 2</b> Intersectorale samenwerking: nu bedienden ook deel uitmaken van de doelgroep van EDUplus, werken we samen met CEVORA om hun opleidingen te laten volgen die niet in het aanbod van EDUplus staan.</p>	<p>Periode 01/07/2023 tem 30/06/2024: 25 bedienden die via Cevora een opleiding volgen die niet in het aanbod van EDUplus staat.</p> <p>Periode 01/07/2024 tem 30/06/2025: 30 bedienden die via Cevora een opleiding volgen die niet in het aanbod van EDUplus staat.</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 3</b> Deelname van niet-vormingsbedrijven aan het EDUplus opleidingsaanbod: niet-vormingsbedrijven zijn bedrijven die hun werknemers nog geen opleiding via EDUplus hebben laten volgen.</p>	<p>Periode 01/07/2023 tem 30/06/2024: 30 niet-vormingsbedrijven die werknemers laten deelnemen aan een EDUplus opleiding</p> <p>Periode 01/07/2024 tem 30/06/2025: 40 niet-vormingsbedrijven die werknemers laten deelnemen aan een EDUplus opleiding</p>

## ACTIEPLAN

### Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

#### Prioriteiten en acties

**PRIORITEIT 1: De samenwerking van de Groene Sectoren met de scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw, het departement Onderwijs en de onderwijsverstrekkers.**

<p><b>Actie 1: Samenwerking met de scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw</b></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><b>Omschrijving:</b> Tijdens de periode 1/7/23 – 30/6/25 wordt de werking van EDUplus aan alle scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw voorgelegd. Het gaat om alle scholen, dus niet enkel de scholen die een duale werking hebben in het studiegebied Land- en Tuinbouw.</p> <p>In de afgelopen jaren stonden de schoolbezoeken op een laag pitje, o.a. omdat het door Corona praktisch onmogelijk was om bezoeken af te leggen in deze periode. Daarnaast zijn er in de scholen veel personeelwissels gebeurd en is het voor EDUplus belangrijk om de werking opnieuw onder ogen te brengen van de nieuwe contactpersonen op de scholen.</p> <p>Ook wordt het opleidingsaanbod van EDUplus ook naar alle scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw overgemaakt (zie prioriteit 2 – actie 1)</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De secundaire scholen van studiegebied Land- en Tuinbouw</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het voorstellen van de werking van EDUplus vzw aan de contactpersonen (Directie en TAC) van de scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw, tijdens schoolbezoeken (voltijdse secundaire scholen en BuSO scholen van het studiegebied land- en tuinbouw). Het streefdoel is om per werkjaar 15 scholen te bezoeken.</p>
<p><b>Actie 2: Samenwerking met AHOVOKS in het kader van beroepskwalificaties</b></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><b>Omschrijving:</b> Alhoewel we kunnen stellen dat de databank van de beroepskwalificaties voor de Groene Sectoren alomvattend is, is het niet uitgesloten dat er nog nieuwe beroepskwalificaties moeten ontwikkeld worden. Zeker is dat de bestaande beroepskwalificaties opnieuw onder de loep moeten genomen om te zien of er aanpassingen nodig zijn. In beide gevallen wordt contact genomen met AHOVOKS om hierover in deze convenantperiode concrete afspraken te maken.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> AHOVOKS</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het updaten (indien nodig) van de bestaande beroepskwalificaties samen met AHOVOKS, alsook het ontwikkelen van nieuwe beroepskwalificaties indien nodig. De procedure die hiervoor toegepast zal worden, wordt eerst met AHOVOKS overlegd om daarna af te toetsen met ons bestuur. We kunnen dan bekijken welke acties er in dit kader ondernomen moeten / kunnen worden. Aangezien de groene sectoren tot nu toe geen update gevraagd hebben van de bestaande beroepskwalificaties, is het ook nodig om na te gaan welke invloed een update heeft op andere documenten (bijv. standaardtraject, curriculumdossiers, etc.....)</p>



<p><b>Actie 3: Samenwerking met de onderwijsverstrekkers in het kader van de curriculumdossiers</b></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><b>Omschrijving:</b> De curriculumdossiers voor de Se-n-Se jaren dienen in 2024 afgewerkt te zijn. In het studiegebied Land- en Tuinbouw zijn er momenteel enkele opleidingen 7<sup>o</sup> jaar BSO die omgevormd worden tot Se-n-Se in 2025. Er zal met de onderwijsverstrekkers samengewerkt worden in het kader van de validering van deze specifieke curriculumdossiers. Het tijdsplan is bij het schrijven van dit document nog niet bekend.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De onderwijsverstrekkers (koepels) van het Vlaams Onderwijs</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Samenwerking in het kader van de validering van de nog te ontwikkelen curriculumdossiers (Se-n-Se).</p>
--	---

**PRIORITEIT 2: Deelname van praktijkleerkrachten en jongeren in Duaal Leren aan de werknemersopleidingen in de Groene Sectoren**

<p><b>Actie 1: Deelname van praktijkleerkrachten aan het opleidingsaanbod van EDUplus</b></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><b>Omschrijving:</b> Het opleidingsaanbod van EDUplus staat open voor praktijkleerkrachten die hier aan willen deelnemen. Alle opleidingen, met uitzondering van de opleidingen onder de noemer transport in het aanbod en VCA basis, komen hier voor in aanmerking. Er is hiervoor geen vergoeding verschuldigd door de school of de deelnemende leerkracht: het volstaat dat de school de leerkracht inschrijft.</p> <p>Leerkrachten kunnen aansluiten op een vaste opleiding (deze is gepland op een vaste dag en een vaste locatie), op een opleiding op vraag (dit is een opleiding die doorgaat op specifieke vraag van een bedrijf) of op een opleiding 'individuele aanvraag'.</p> <p>Indien er opleidingen op vraag of opleidingen 'individuele aanvraag' doorgaan in de buurt van een school en indien er plaats is voor een praktijkleerkracht, dan wordt de school in kwestie op de hoogte gebracht van de mogelijkheid voor 1 of meerdere leerkrachten om deel te nemen.</p> <p>Vanuit de school / scholen kan er ook een aanvraag komen voor een specifieke opleiding: hiervoor wordt het principe 'individuele aanvraag' gehanteerd, d.w.z. dat er eerst gekeken wordt hoe we deze opleiding kunnen organiseren en aan welke voorwaarden en dat daarna de aanvraag wordt voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur van EDUplus: bij een positieve beslissing van het bestuur kan de opleiding dan voor de school georganiseerd worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De secundaire scholen van studiegebied Land- en Tuinbouw; de opleidingspartners van EDUplus.</p>
--	--

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> EDUplus informeert alle scholen van het studiegebied Land- en Tuinbouw over de mogelijkheid voor praktijkleerkrachten om deel te nemen aan het opleidingsaanbod van de Groene Sectoren. Elke school ontvangt onze nieuwe opleidingsbrochure in september of oktober van elk jaar. Bijkomend wordt dit ook tijdens schoolbezoeken aan de directie / TA / TAC van de school voorgesteld. Scholen worden ook via e-mail op de hoogte gehouden van mogelijkheden om aan opleidingen deel te nemen als de opleiding bijvoorbeeld niet volzet is.</p>
--	---

<p><b>Actie 2: Deelname van jongeren met een OAO-contract aan de opleidingen van EDUplus</b></p> <p><u>Duid aan (indien van toepassing):</u>  <u>Dit is een</u>  <input type="checkbox"/> <u>nieuwe actie</u>  <input type="checkbox"/> <u>intersectorale samenwerking</u>  <input type="checkbox"/> <u>lokale samenwerking</u></p>	<p><b>Omschrijving:</b> Een jongere met een OAO-contract heeft het statuut ‘werknemer’ in de Groene Sectoren en maakt dus deel uit van de doelgroep van EDUplus. Hij / zij heeft de mogelijkheid om deel te nemen aan het EDUplus opleidingsaanbod. In dit geval verzorgt het bedrijf de inschrijving van de jongere (dit kan niet via de school gebeuren). Dezelfde voorwaarden als voor een werknemer zijn hier geldig: de leervergoeding van de jongere wordt ook betaald voor de periode dat hij / zij opleiding volgt en aan de werkgever wordt de kost van de leervergoeding terug betaald via het sociaal fonds van de sector waarin de jongere wordt tewerkgesteld.</p> <p>De opleidingen van EDUplus staan niet open voor deelname van jongeren die een stage volgen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De bedrijven die een erkenning hebben voor een opleiding Duaal Leren en een OAO-overeenkomst afgesloten hebben; de opleidingspartners van EDUplus vzw.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Alle bedrijven die bezocht worden in het kader van Duaal Leren en een OAO-contract afsluiten met een jongere worden op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om aan het EDUplus opleidingsaanbod deel te nemen. Het zijn de bedrijven / werkgevers van de jongeren met een OAO-contract die de instaan voor de inschrijving van de jongere. Bij elk bezoek wordt deze mogelijkheid aan het bedrijf voorgesteld.</p>
---	--

## Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Outplacement voor werknemers in de Groene Sectoren

<p><b>Actie 1: Organisatie van het sectoraal outplacement</b></p>	<p><b>Omschrijving:</b> EDUplus biedt een outplacementbegeleiding aan voor alle werknemers</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>van PC144, PC145 &amp; PC145.04 die hierop recht hebben bij verlies van hun job. Gezien de meeste ondernemingen van de Groene Sectoren KMO-bedrijven zijn, gaat het praktisch altijd over een individuele begeleiding. Deze begeleidingen worden uitgevoerd door de consulent van EDUplus of door een consulent van Acerta, waarmee een samenwerkingsakkoord is afgesloten.</p> <p>Voor outplacement is er een sectorale regeling rond de financiering uitgewerkt: als de werkgever een outplacementtraject via EDUplus aanbiedt, draagt de sector een groot deel van de kosten. Voor bedrijven uit de sectoren PC145 wordt 60% van de kosten door de sector gedragen. Voor bedrijven van PC144 en PC145.04 is dat 80% van de kosten.</p> <p>Aangezien er sinds 1/1/2023 bedienden van PC200 overgeheveld zijn naar de paritaire comités van de Groene Sectoren, wordt er ook voor bedienden een outplacementregeling uitgewerkt door de sociale partners. Hierover is er echter op het moment van het indienen van dit convenant, nog geen regeling opgemaakt.</p> <p>Ook bedrijfsleiders (werkgevers of zelfstandigen) die hun activiteiten niet wensen verder te zetten en in de Groene Sectoren aan de slag willen blijven, kunnen een outplacementtraject aanvragen en worden dan op individuele basis begeleid.</p> <p>In het uitzonderlijke geval dat door een collectieve sluiting een tewerkstellingcel wordt opgericht, werkt de consulent mee met de tewerkstellingcel voor de outplacementbegeleiding.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> EDUplus, Acerta, VDAB (logistieke samenwerking), Tewerkstellingscellen</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het aanbieden van een outplacementtraject aan alle werknemers van de Groene Sectoren bij ontslag.</p>
--	--

<p><b>Actie 2: Deelname van personen in een outplacementtraject aan het EDUplus opleidingsaanbod</b></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><b>Omschrijving:</b> Elke persoon in een outplacementtraject kan kosteloos deelnemen aan het volledige EDUplus opleidingsaanbod. Dit aanbod wordt gemaakt in de loop van het traject: de persoon in kwestie ontvangt de brochure en bij interesse wordt alle administratie verzorgd door de consulent outplacement.</p> <p>Eveneens is het ook mogelijk om deel te nemen aan een dertigtal workshops van Acerta Consult: deze workshops zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling, online solliciteren, gebruik van sociale media (in het kader van solliciteren), interviewtechnieken en verloningsbeleid.</p>
---	--

	<b>Betrokken partners:</b> De opleidingspartners van EDUplus en Acerta
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het aanbieden van EDUplus opleidingen en / of workshops van Acerta aan personen in een outplacementtraject.

<b>Actie 3: Ondersteuning van personen in outplacement met onvoldoende kennis van het Nederlands</b> Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Personen die in een outplacementtraject terecht komen, hebben soms niet voldoende kennis van het Nederlands om op een vlotte manier begeleid te worden. Om het traject toch in goede banen te leiden, is het mogelijk om een tolk in te schakelen tijdens de gesprekken: dit kan een familielid zijn van de persoon in begeleiding of het kan een officiële tolk zijn. Indien nodig kan een deel van het outplacementtraject vervangen worden door een taalscreening en een korte taalopleiding om de begeleide persoon vertrouwd te maken met het taalgebruik in vacatures en sollicitaties.
	<b>Betrokken partners:</b> Acerta Consult, Huizen van het Nederlands
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het aanbieden van taalworkshops aan personen in een outplacementtraject en het stimuleren van het volgen van een taalopleiding bij de Huizen van het Nederlands. Binnen de convenantperiode wordt ook gekeken om (na goedkeuring van het bestuur) ook aan personen in een outplacementtraject, de mogelijkheid te bieden om een bijkomende opleiding rond digitale vaardigheden aan te bieden (als vervanging van een deel van het outplacementtraject).

## PRIORITEIT 2: Instroom en doorstroom van werknemers in de Groene Sectoren

<b>Actie 1: Instroom van jongeren in de Groene Sectoren</b> Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Bij het thema instroom van werknemers in de Groene Sectoren, is Duaal Leren een belangrijke hefboom geworden. Als een OAO-contract een gunstig verloop kent, beschikt de jongere over de nodige competenties om bij een bedrijf aan de slag te gaan. Hij / zij is ook vertrouwd met de werking van het bedrijf, kent de collega's en de klanten en beschikt over de nodige competenties om vlot als vaste werknemer ingeschakeld te worden in het bedrijf. Er zijn geen cijfergegevens hierover bekend, maar EDUplus engageert zich om na te gaan bij de bedrijven of een jongere aan het einde van zijn / haar contract bij het bedrijf als vaste werknemer aan de slag kan. Dit kan telefonisch of tijdens een opvolgbezoek.

	<p>Voor meer over Duaal Leren zelf verwijzen we naar het Addendum Duaal Leren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> de bedrijven van de Groene Sectoren die een jongere met een OAO-contract in dienst hebben en de scholen die het opleidingstraject van deze jongeren opvolgen.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Tijdens de convenantperiode willen we iedere onderneming met een jongere met een OAO-contract dat afloopt contacteren om na te gaan of de jongere na de opleiding bij het bedrijf in dienst komt. We contacteren hiervoor de bedrijven waar de jongere een OAO-contract. Indien de jongere op een andere werkplek gaat werken na zijn/haar opleiding is moeilijk na te gaan: van de jongeren hebben we immers geen contactgegevens. Voor deze actie gaat het vooral om het verzamelen van gegevens: eventuele bijkomende acties kunnen pas opgezet worden als er een specifieke problematiek opduikt.</p>
<p><b>Actie 2: Deelname van werkzoekenden aan het EDUplus opleidingsaanbod – instroom in de Groene Sectoren</b></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><b>Omschrijving:</b> Werkzoekenden kunnen kosteloos deelnemen aan het EDUplus opleidingsaanbod: op deze manier kunnen personen die geïnteresseerd zijn om competenties die nodig zijn om in de Groene Sectoren te werken, stappen zetten om hun eventuele instroom voor te bereiden en hun kansen op tewerkstelling verhogen.</p> <p>De VDAB werkwinkels worden via de sectoraccount ingelicht over het EDUplus opleidingsaanbod: er wordt een pdf van de opleidingsbrochure ter beschikking gesteld en de werkwinkels kunnen ons contacteren om werkzoekenden in te schrijven of hen de raad geven zelf in te schrijven.</p> <p>Het volledige opleidingsaanbod staat open voor deelname van werkzoekenden, met uitzondering van de opleidingen onder de noemer Transport en VCA.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Werkzoekenden kunnen kosteloos deelnemen aan het EDUplus opleidingsaanbod. Om de werkzoekenden te bereiken willen we beroep doen op de sectoraccount van VDAB en de werkwinkels. We overleggen nog in de 2<sup>o</sup> helft van 2023 met de sectoraccount van VDAB om te zien hoe we dit zo efficiënt en effectief mogelijk kunnen aanpakken.</p>
<p><b>Actie 3: Doorstroom van werknemers binnen de bedrijven van de Groene Sectoren</b></p>	<p><b>Omschrijving:</b> Binnen het grote opleidingsaanbod van EDUplus dat vooral gericht is op vaktechnische competenties, zijn er ook opleidingen en trajecten die zich toespitsen op persoonlijke vaardigheden.</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>Daaronder zijn er enkele gericht op het ondersteunen van werknemers die een meer verantwoordelijke functie krijgen binnen hun bedrijf en doorschuiven van werknemer naar bijv. ploegbaas.</p> <p>Binnen de tuinbouwsector (productie) worden er ook veel seizoenarbeiders ingezet: zij vervoegen het bedrijf voor een korte welbepaalde periode om pieken in de tuinbouwactiviteit op te vangen (bijv. in de fruitpluk).</p> <p>‘Aansturen van seizoenarbeiders’, ‘Leiding geven’, ‘Terugkomdag leiding geven’, ‘Mogelijkheid tot coachen op de werkplek’, ‘Feedback geven’: opleidingen die de ploegverantwoordelijken steunen bij het aansturen van hun team.</p> <p>‘Samenwerken in team’: deze opleiding sluit daar bij aan en streeft er naar om een ploeg met een optimale taakverdeling zo goed mogelijk te laten functioneren. Het doorgeven van kennis en vaardigheden door de ploegverantwoordelijke aan de (nieuwe) medewerkers maakt deel uit van zijn/haar taken. (zie Levenslang Leren – thema 3 – prioriteit 1 – Actie 3)</p> <p>We moeten hier echter een belangrijke kanttekening maken: door de bedrijfsgrootte in de Groene Sectoren zijn de mogelijkheden tot doorstroom beperkt.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De bedrijven van de Groene Sectoren, opleidingspartners van de Groene Sectoren</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het begeleiden van werknemers die een nieuwe functie krijgen binnen het bedrijf door middel van opleidingen die hen daarbij ondersteunen. Aan de bedrijven wordt deze mogelijkheid tijdens bedrijfsbezoeken aangeboden en eveneens via gerichte communicatie (nieuwsbrief) gepromoot.</p>
---	---

<p><b>Actie 4: Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment samen met intermediaire organisaties met aandacht voor het activeren van niet-beroepsactieven</b></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><b>Omschrijving:</b> De sector werkt mee aan de organisatie (gecoördineerd door de SERV) van een intersectoraal netwerkmoment van sector-consulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. De sector informeert tijdens dit netwerkmoment over de tewerkstellings-mogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. De sector informeert naar de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe hieraan kan tegemoetgekomen worden.</p> <p>Enkel mogelijke intermediaire organisaties zijn: Cel deelname aan de samenleving van Fedasil, OCMW trajectbegeleiders werk VVSG, ESF Outreach en activering.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> SERV, andere deelnemende sectorfondsen, intermediaire organisaties zoals VDAB &amp; partners, Werkplekarchitecten, Dienst inburgering</p>
--	--

	en integratie, Dienst activering OCMW, Fedasil, ESF-500 projecten, ...
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector informeert de begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden in de sector. Daarnaast onderzoekt het sectorfonds hoe het kan bijdragen tot het verlagen van drempels inzake tewerkstelling op basis van en rekening houdend met de noden van de niet-beroepsactieven.

### Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

#### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Het aanbieden van opleidingen voor werknemers van de bedrijven in de Groene Sectoren

<p><b>Actie 1: Opleidingsaanbod voor werknemers in de Groene Sectoren</b></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><b>Omschrijving:</b> Elke werknemer (met een vast contract) van bedrijven in de Groene Sectoren heeft de mogelijkheid om via EDUplus opleiding(en) te volgen. Dit is de kerntaak van de organisatie en het doel is om de werknemers kennis en vaardigheden bij te brengen zodat ze hun werk zo goed mogelijk kunnen uitoefenen. Een belangrijke verandering voor 2023 is het feit dat de bedienden van PC200 die werken voor bedrijven in de Groene Sectoren vanaf 1 januari 2023 overgeheveld zijn van PC200 naar PC144, PC145 of PC145.04. Dezelfde beweging zal ook plaatsvinden in PC132, maar dan op 1 juli 2023. De term werknemers in dit document slaat dus op arbeiders en bedienden. Tot 31 december 2022 was onze werking enkel op arbeiders gericht. Het opleidingsaanbod van EDUplus zal vanaf 1 januari 2023 ook door bedienden uit de groene sectoren kunnen gevolgd worden. Bedienden hebben echter andere opleidingsbehoeften als de arbeiders en in de loop van 2023 wordt ons aanbod aan de nieuwe realiteit aangepast. Daarbij willen we ook aanstippen dat het noodzakelijk is dat de deelnemende bedienden onder PC132, PC144, PC145 &amp; PC145.04 ingeschreven zijn bij de werkgever. Bedienden die onder andere paritaire comités werken, vallen niet onder deze regeling.</p> <p>Het opleidingsaanbod 2022 – 2023 bevat nog geen opleidingen die specifiek op bedienden gericht zijn. Met CEVORA, het sectoraal opleidingsfonds voor bedienden, wordt een samenwerking opgezet om de bedienden in de Groene Sectoren te laten deelnemen aan hun aanbod.</p> <p>EDUplus heeft geen vast opleidingscentrum, maar doet beroep op een netwerk van opleidingspartners die gekozen zijn op basis van hun expertise in Land-</p>
--	--

	<p>en Tuinbouw en op basis van hun aanbod. De meeste opleidingen gaan immers door in het winterseizoen, een periode van mindere activiteit in de Groene Sectoren. De samenwerking met de opleidingspartners wordt regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd.</p> <p>Voor KMO-bedrijven is het belangrijk om de administratieve kant zo veel mogelijk te beperken. De dienstverlening bij EDUplus is daarop ingesteld.</p> <p>De opleidingskost is (met uitzondering van enkele opleidingen) ten laste van de Groene Sectoren. Ook de bruto loonkost van de deelnemende werknemers wordt door de sociale fondsen aan de bedrijven terugbetaald. Er kan ook van de VOV-regeling gebruik gemaakt worden.</p> <p>EDUplus is ook een flexibele organisatie die rekening houdt met de werking van de KMO-bedrijven en voor elke opleidingsvraag (in de mate van het mogelijke) een passend aanbod te doen. Er is een vast opleidingsaanbod (waarvan de data en de locaties elk seizoen op voorhand worden vastgelegd), maar de meeste opleidingen zijn op vraag, d.w.z. dat ze doorgaan als er genoeg vraag is in het bedrijfsleven.</p> <p>Indien het bedrijf een specifieke opleidingsvraag heeft, kan het steeds zelf een opleiding voorstellen, die na goedkeuring van het bestuur kan gerealiseerd worden. Dit beschouwen we dan als een individuele aanvraag van het bedrijf.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De bedrijven van de Groene Sectoren en het netwerk van opleidingspartners van EDUplus, CEVORA.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van opleidingen voor werknemers (arbeiders en bedienden) van bedrijven in de Groene Sectoren.</p>
--	--

<p><b>Actie 2: Opleidingen gericht op het verwerven van basis competenties in de Groene Sectoren.</b></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><b>Omschrijving:</b> In de Groene Sectoren is er een relatief grote groep anderstalige, laaggeschoolde en/of recent aangekomen personen aan de slag. EDUplus organiseert opleidingen over het verwerven van basiscompetenties voor deze werknemers en daarnaast ook opleidingen voor de ervaren medewerkers in het bedrijf die instaan voor het aansturen van deze medewerkers.</p> <p>NODW voor werknemers: Deze klassieker in ons opleidingsaanbod wordt niet meer door VDAB ingericht maar door KOPA (in opdracht van VDAB). Bij elke deelnemer wordt er eerst een screening uitgevoerd en daarna een individuele opleiding die</p>
--	---



	<p>gelinkt is aan de taken van de medewerker binnen het bedrijf.</p> <p>De taalapp FACT staat ter beschikking van de medewerkers van de Groene Sectoren (voor meer informatie zie addendum inclusie)</p> <p>Verder zijn er korte informaticaopleidingen die medewerkers helpen basiscompetenties op dit gebied te verwerven.</p> <p>Ter ondersteuning van begeleiders op de werkvloer zijn er opleidingen over het geven van instructies, communicatie en probleemoplossend denken.</p> <p>Aangezien het gaat om een zeer divers personeelsbestand, zijn er opleiding 'Samenwerken over de culturen heen' en 'Interculturele communicatie'.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> het bijbrengen van basiscompetenties aan werknemers door het organiseren van opleidingen die daartoe bijdragen.</p>

<p><b>Actie 3: Opleidingen gericht op het verwerven van vakcompetenties (basis en gevorderden) in de Groene Sectoren.</b></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><b>Omschrijving:</b> Veel medewerkers van de Groene Sectoren hebben geen opleiding uit het studiegebied Land- en Tuinbouw gevolgd. Aangezien voor een aantal jobs de vereisten om te beginnen niet zo hoog liggen, is het voor medewerkers zonder werkervaring en/of vakkennis mogelijk om in de Groene Sectoren aan de slag te gaan. Opleidingen gericht op het verwerven van basis vakcompetenties ondersteunen deze werknemers en de bedrijven waar ze werken om zich vlot in te werken.</p> <p>Het opleidingsaanbod van EDUplus wordt ingedeeld in opleidingen 'basis' en 'opleidingen voor gevorderden': dit wordt duidelijk aangeduid in ons aanbod. Er is o.a. een kort traject van 6 dagen 'Basisopleiding Groenmedewerker' in ons aanbod dat focust op Plantenkennis, Snoeien en scheren, Gereedschappen en machines, Gazononderhoud en Veiligheid &amp; ergonomie. Deze opleiding is specifiek gericht op nieuwe medewerkers van bedrijven in tuinaanleg en -onderhoud (PC145.04).</p> <p>De opleidingen voor gevorderden veronderstellen van de deelnemers dat ze al vakkennis en werkervaring hebben en deze willen opkrikken.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> het bijbrengen van basis vakcompetenties aan werknemers door het organiseren van opleidingen die daartoe bijdragen.</p>

<p><b>Actie 4: Opleidingen gericht op duurzaamheid in landbouw, tuinbouw en tuinaanleg en -beheer.</b></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><b>Omschrijving:</b> Bedrijven en werknemers in de Groene Sectoren worden van nabij geconfronteerd met de veranderingen in het klimaat, het toegenomen milieubewustzijn bij de klanten en de maatregelen die de verschillende overheden nemen in het kader van duurzaamheid en klimaatbewust handelen. Deze trend was ook al waargenomen in de VlamT-studie. Om bedrijven en werknemers hierin de steunen, is er in het opleidingsaanbod aandacht hiervoor: Duurzaam Groenbeheer, Aanleggen van groendaken en daktuinen, Werken met tuinmachines op accu, Klimaatrobuuste soorten en nieuwe trends zijn opleidingen die specifiek gericht zijn op duurzaamheid. We verwachten in de toekomst nog meer aandacht voor dit aspect.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van opleidingen die werknemers sensibiliseren over duurzaamheid in de sector waarin ze tewerkgesteld zijn en hen competenties meegeven die bijdragen tot een duurzame bedrijfsvoering.</p>
---	--

<p><b>Actie 5: Competentieplanning en -opbouw</b></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><b>Omschrijving:</b> EDUplus helpt bedrijven en medewerkers bij het opbouwen van de competenties die nodig zijn voor het uitoefenen van hun job. Voor de sector tuinaanleg en tuinonderhoud wordt vermeld welke competenties uit de beroepskwalificatiedossiers verworven worden bij het volgen van een opleiding. Bedrijven die een opleidingsplan opstellen, kunnen rekenen op ondersteuning van EDUplus. Daarbij wordt rekening gehouden met de analyse van de huidige en gewenste competenties binnen het bedrijf en met de visie van het bedrijf voor de toekomst. Er is voor elke deelnemer aan een EDUplus opleiding een overzicht beschikbaar met de gevolgde opleidingen (sinds aanvang van de werking van EDUplus): dit is een handig instrument voor de bedrijfsleider om de verdere ontwikkeling van de werknemer(s) te sturen en in te plannen; rekening houdend met de richting die het bedrijf wil inslaan, de samenstelling van de teams, de persoonlijke interesse van de medewerker(s) en de eventuele specialisatie van het bedrijf in de nabije toekomst.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het bijhouden voor elke deelnemer van de opleidingen die hij/zij gevolgd heeft, zodat een overzicht hiervan aan werknemer of bedrijfsleider kan gegeven worden.</p>
--	---

<p><b>Actie 6: Opleidingen die leiden tot het behalen van een attest</b></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><b>Omschrijving:</b> Voor enkele opleidingen ontvangt de deelnemer van de gecertificeerde opleidingspartner een certificaat of een pas die voor een bepaalde periode geldig is. Er worden in de Groene Sectoren immers machines of producten gebruikt waarbij er een verhoogd veiligheidsrisico is: gebruik van kettingzaag, hoogwerker, verreiker, heftruck of fytoproducten (gereguleerde bestrijdingsmiddelen in de land- en tuinbouw en tuinaanleg en -onderhoud). Voor het gebruik van fytoproducten is het beschikken over een fytollicentie verplicht. Het behoud van deze licentie is gekoppeld aan het volgen van verplichte bijscholingen binnen 6 jaar. Indien een werknemer dat niet doet, verliest hij / zij de fytollicentie en kan geen fytoproducten meer gebruiken. Het gaat hier om fytollicentie P1 en/of P2.</p> <p>Het attesteren van een opleiding voor machinegebruik is vooral gericht op het veilig gebruik van de machines en het vermijden van ongevallen met persoonlijke letsels of materiële schade. Verder zijn er ook de opleidingen voor het behalen van een VCA-atteest (Veiligheidschecklist Aannemer) en verschillende opleidingen vakbekwaamheid in het kader van veilig transport.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van geattesteerde opleidingen zodat de deelnemers de nodige competenties hebben om machines en/of fytoproducten correct en veilig te gebruiken.</p>
---	---

**PRIORITEIT 2: Communicatie over het opleidingsaanbod voor werknemers in de Groene Sectoren**

<p><b>Actie 1: Verspreiding van het EDUplus opleidingsaanbod bij de belanghebbende bedrijven en werknemers</b></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><b>Omschrijving:</b> Het EDUplus opleidingsaanbod wordt elk jaar voor de zomer samengesteld en begin september naar alle werkgevers en werknemers van bedrijven uit de Groene Sectoren als brochure verstuurd.</p> <p>Eduplus neemt als sectoraal opleidingsfonds deel aan de voor de sectoren relevante vakbeurzen. Op dit moment zijn de volgende vakbeurzen voorzien tijdens de convenantperiode: Agribex in december 2023, Green in september 2024, Contractor Days in december 2024 en Agriflanders in januari 2025. Voor elke bijkomende beurs wordt gekeken naar de relevantie om hieraan deel te nemen.</p> <p>De verschillende publicaties van de vakpers van de Groene Sectoren worden ook elk jaar op de hoogte gebracht van het nieuwe opleidingsaanbod en brengen de informatie over aan de bedrijven en werknemers.</p>
---	--

	<p>De meest efficiënte manier om KMO-bedrijven te bereiken is eigenlijk het brengen van een bedrijf- of prospectiebezoek. Iedereen wordt elke dag overstelpt met informatie over allerlei onderwerpen en in deze grote stroom gaat onze boodschap soms verloren. Het persoonlijk gesprek met de werkgevers en/of de werknemers laat toe om kennis te maken, om gericht te polsen naar de opleidingsbehoeftes binnen het bedrijf en naar de vragen waar bedrijven mee zitten. Bij prospectiebezoeken wordt het volledige aanbod van EDUplus (opleidingen, diensten i.v.m. outplacement, diversiteit en onderwijs) aan de gesprekspartner voorgelegd.</p> <p>Prospectiebezoeken worden per regio / gemeente uitgevoerd. Er zijn 2 sectorconsulenten die deze bezoeken uitvoeren: elke consulent heeft een specifieke regio en een specifieke sector. 1 consulent bezoekt de bedrijven in de provincies West-Vlaanderen en Antwerpen en doet de volledige vlassector. De andere consulent doet de provincies Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant en doet de volledige sector van het loonwerk. De provincie Limburg wordt door beiden verdeeld op een flexibele manier.</p> <p>De sociale fondsen van de Groene Sectoren bezorgen ons de gegevens van de bedrijven (adres en contactpersoon). Van elk bezoek wordt er een summier verslag gemaakt.</p> <p>De prospectiebezoeken worden ook op geregelde tijdstippen aangevuld met nieuwsbrieven naar de bedrijven.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven en werknemers in de Groene Sectoren</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het realiseren van een maximale verspreiding en promotie van het EDUplus opleidingsaanbod d.m.v. het jaarlijks versturen van de opleidingsbrochure van EDUplus naar alle werkgevers en alle werknemers van de Groene Sectoren; de deelname aan de relevante vakbeurzen tijdens de periode juli 2023 – juni 2025; bedrijfsbezoeken bij de bedrijven van de Groene Sectoren, artikels in de vakpers en nieuwsbrieven aan de bedrijven.</p>
<p><b>Actie 2: Consultatie over het EDUplus opleidingsaanbod bij de stakeholders van de Groene Sectoren</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een  <input type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Bij de vele prospectie- en bedrijfsbezoeken peilen de consulenten naar de opleidingsbehoeftes bij de bedrijven. Ook de stakeholders van de Groene Sectoren kunnen nieuwe opleidingsbehoeftes aan EDUplus signaleren tijdens hun vergaderingen; bijeenkomsten van vakorganisaties, werknemersorganisaties en relevante vakgroepen.</p>

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Met de bekomen informatie kan het opleidingsaanbod aangepast worden: het gaat nooit over een revolutionaire ommekeer, maar eerder een gestage uitbreiding en aanpassing van het opleidingsaanbod.
	<b>Betrokken partners:</b> De sociale partners van de Groene Sectoren en het netwerk van opleidingspartners van EDUplus
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Deelname aan de vergaderingen van de stakeholders van de Groene Sectoren + bedrijfsbezoeken.

## Thema 4: Werkbaar werk

### Prioriteiten en acties

<p><b>Actie 1: Opleidingen in het kader van werkbaar werk</b></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><b>Omschrijving:</b> Werken in de Groene Sectoren kan fysiek zeer belastend zijn. Veel werk wordt machinaal uitgevoerd, maar dat is niet mogelijk voor alle taken. In de sector tuinbouw hebben de bedrijven grote inspanningen geleverd en in veel gevallen hun productie aangepast om het werk minder belastend te maken: de installaties van moderne groentetelers en ook bijvoorbeeld in de aardbeienteelt zijn georganiseerd om de belasting van de rug te vermijden. De Groene Sectoren hebben blijvend aandacht voor dit thema en bieden de nodige opleidingen aan waarbij ook telkens aandacht is voor veiligheid op het werk, zoals Hef- en Tiltechnieken &amp; Veilig werken met ladders en stellingen (waarbij het aspect preventie van arbeidsongevallen belangrijk is). Er is ook aandacht voor het psychische welzijn van de werknemers. Opleidingen zoals Assertiviteit, Omgaan met stress, Omgaan met veranderingen en Je eigen veerkracht verhogen bieden de deelnemers handvaten om beter om te gaan met dagelijkse uitdagingen tijdens hun werk.</p> <p>Het begrip werkbaar werk kan ook ruimer gezien worden en de begeleiding van nieuwe medewerkers door meer ervaren medewerkers maakt daar deel van uit. Aangezien er veel instroom is van werknemers die niet direct een achtergrond hebben in de sector, staan de ervaren medewerkers mee in voor de competentieopbouw. De nieuwe medewerkers kunnen vaste werknemers zijn of seizoenarbeiders. Opleidingen zoals Train de Trainer, Peter / Meterschap en Terugkomdag ondersteunen de ervaren medewerkers bij het doorgeven van competenties.</p>
---	--

	<b>Betrokken partners:</b> Het netwerk van opleidingspartners van EDUplus.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van opleidingen die de realisatie van werkbaar werk bij de bedrijven ondersteunen.

<p><b>Actie 2: Preventie in het kader van werkbaar werk en veiligheid op het werk</b></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><b>Omschrijving:</b> Prevent Agri Vlaanderen is door de sociale partners van de Groene Sectoren opgericht met als doel de arbeidsveiligheid, ergonomie en psychosociaal welzijn in de Groene Sectoren te bevorderen. Deze organisatie maakt nu deel uit van EDUplus, maar valt niet onder de convenantwerking. De werking van Prevent Agri Vlaanderen wordt door EDUplus ondersteund.</p> <p>Alle deelnemers aan de EDUplus opleidingen krijgen vanaf 1/1/23 een vragenlijst met betrekking tot arbeidsongevallen en risico's op arbeidsongevallen tijdens het uitoefenen van hun job. Een anonieme vragenlijst, zonder vermelding van de naam van het bedrijf of werknemer. Op deze manier verzamelt Prevent Agri Vlaanderen vitale informatie over de meest voorkomende problemen en stelt het hen in staat om hun acties (informatie en advies) op de resultaten van de enquête af te stemmen.</p> <p>Bij bedrijfsbezoeken (prospectie en duaal leren) ontvangen de bedrijfsleiders reeds de info over de werking van Prevent Agri Vlaanderen en krijgen ze de informatie om gebruik te maken van deze dienst.</p> <p>Het bedrijf kan dan een audit aanvragen, waarbij eerst en vooral een vragenlijst wordt overlopen met de interne preventie-adviseur. Deze heeft als doel het bedrijf te kunnen schetsen en een persoonlijk en aangepast verslag op te maken. Nadien volgt er een rondgang waarbij de op het bedrijf aanwezige machines en werkposten worden geïnventariseerd. Alle problemen/ aandachtspunten worden gescoord, zodat de bedrijfsleider/ preventie-adviseur een idee krijgt van de dringend en minder dringend aan te pakken zaken. Een vertrouwelijk verslag, op maat van het bedrijf en voorzien van de nodige standaarddocumenten en info mbt nog ontbrekende zaken wordt nadien toegezonden. (digitaal en per post). Dit rapport is confidentieel en enkel voor het bedrijf bestemd.</p> <p>Een tweede dienst is het maken van een ergonomiescan bij een bedrijf. Tijdens deze audit verzamelt Prevent Agri Vlaanderen gegevens over de ergonomische aspecten tijdens de uitvoering van het werk. Ook in dit geval wordt er een confidentieel</p>
---	---

	rapport met verbetervoorstellen voor het bedrijf gemaakt.
	<b>Betrokken partners:</b> Prevent Agri Vlaanderen en de bedrijven in de Groene Sectoren
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het doorverwijzen van bedrijven naar Prevent Agri om een veiligheidscan en/of ergonomiescan te maken + het verzamelen van gegevens over arbeidsongevallen en risico's op arbeidsongevallen tijdens het werk.

<p><b>Actie 3: Deelname aan de campagne Werkbaar Werk van de SERV</b></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><b>Omschrijving:</b> De SERV lanceert in het voorjaar van 2023 een campagne rond werkbaar werk (<a href="http://www.werkbaarwerk.be">www.werkbaarwerk.be</a>). Het thema werkbaar werk staat al langer hoog op de agenda, maar met deze campagne wil de SERV de thema's, tools en eventuele financiële tussenkomsten extra in de verf zetten bij de bedrijven. EDUplus engageert zich om via bedrijfsbezoeken, nieuwsbrieven en sociale media de campagne te ondersteunen.</p> <p>Deze actie start weliswaar vooraleer het convenant aanvangt, maar loopt na 1/9/2023 nog een tijdje door en het thema werkbaar werk zal gedurende de looptijd van het convenant verder onder de aandacht van de bedrijven gebracht worden tijdens de bedrijfsbezoeken.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> SERV</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> het verspreiden van promotiemateriaal en tools om werkbaar werk te implementeren in bedrijven + het communiceren over werkbaar werk tijdens bedrijfsbezoeken en via digitale kanalen.</p>
--	---

## 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 4 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 4 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 inachtneming 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 Groene Sectoren (PC 132, PC 144, PC 145 en PC 145.04),  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Chris BOTTERMAN,  
Hoofd Sociale Zaken Boerenbond

De heer Jan VANCAYZEELE,  
Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners

De heer Kurt Van HUYLENBROECK,  
Belgische Federatie Groenvoorzieners

De heer Johan VAN BOSCH,  
Secretaris Nationale Centrale Landbouwservice

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Alain DETEMMERMAN,  
Co-Voorzitter ABVV – FGTB Horval

De heer Steve ROSSEEL,  
Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer Dominik ROLAND,  
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB