



Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Horeca (PC 302)

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 Horeca,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Matthias De Caluwe, gedelegeerd bestuurder Horeca Vlaanderen;
- De heer Ludo Geurden, voorzitter Horeca Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Alain Detemmerman, Co-voorzitter ABVV Horval;
- De heer Kris Vanautgaerden, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;

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 689.000,00 EUR uit te betalen aan Horeca Forma Vlaanderen, Anspachlaan 111/4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0861.436.610 - bankrekeningnummer: BE04 3101 8021 0831) ter financiering van 6,5 VTE sectorconsulenten.

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

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

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

Verbintenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

Stellen dat de horecasector moeilijke tijden heeft doorgemaakt en nog steeds doormaakt, is een understatement. De horeca is een van de sectoren die het zwaarst geraakt werd door de coronacrisis. Kort daarna volgden een crisis van de grondstoffenprijzen en de energiecrisis. De horeca was ook voor corona al een kwetsbare sector. De impact van deze opeenvolging van existentiële uitdagingen zal pas in de komende maanden en jaren volledig duidelijk worden.

Hieronder beschrijven we de meest recent beschikbare cijfers voor de horeca. Niet voor alle parameters zijn er al cijfers van na de coronacrisis beschikbaar. Waar mogelijk geven we aan wat de vermoedelijke evolutie zal zijn.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Het horecalandschap

Ondernemingen

De horeca is een belangrijke economische sector. Eind 2022 telde België 63.651 horecaondernemingen, waarvan 37.939 (60%) in Vlaanderen. Sinds 2013 nam het aantal horecaondernemingen continu toe. Ook tijdens de coronacrisis bleef het aantal horecaondernemingen toenemen. Dit is voor een groot deel toe te schrijven aan het moratorium op faillissementen en aan de ondersteunende maatregelen. Het aandeel van de horeca in het totale aantal ondernemingen blijft wel dalen. Eind 2021 was 5,6% van alle ondernemingen een horecaonderneming (tegenover 7,4% in 2008 en 6,4 in 2015).

De eetgelegenheden vormen de grootste groep (52% van de horecaondernemingen in Vlaanderen). De tweede grootste subsector zijn de drinkgelegenheden met 23%. De catering is goed voor 14% en de logies voor 10%. Het aandeel van de catering en de logies neemt licht toe. Het aandeel van de eet- en drinkgelegenheden neemt licht af.

Van de 37.939 horecaondernemingen in Vlaanderen hebben er 15.334 werknemers in dienst. Meer dan 20.000 horecaondernemingen werken dus zonder personeel. 65% van de werkgevers stelt minder dan 5 werknemers tewerk, 85% minder dan 10.

Omzet en rendabiliteit

De Belgische horeca realiseerde in 2021 een omzet van 13,5 miljard euro tegenover 16,6 miljard in 2019 (exclusief BTW). De Vlaamse horeca was goed voor 8,0 miljard euro tegenover 9,4 in 2019. De toegevoegde waarde van de horeca in de Belgische economie was in 2020 1,3% tegenover 1,9% in 2019. Door de aankopen bij andere bedrijfstakken heeft de horeca bovendien een sterke impact op andere sectoren.

De coronacrisis had dus een significante impact op de omzet en de toegevoegde waarde van de sector. Toch was de terugval minder groot dan initieel gevreesd. Dit is enerzijds te danken aan de ondersteunende maatregelen, maar ook aan de enorme veerkracht en het aanpassingsvermogen dat de sector heeft getoond tijdens de crisis.

Toch blijft de sector het zeer moeilijk hebben. De horeca scoort niet goed op een aantal belangrijke bedrijfseconomische parameters. Op vlak van rendabiliteit houden horecaondernemingen in België gemiddeld slechts 1,7% van de omzet over als winst (tegenover 7,3% over alle sectoren heen). Dit is een van de laagste winstmarges van alle sectoren. Inzake solvabiliteit hebben horecaondernemingen een veel lager eigen vermogen dan gemiddeld. Ook inzake liquiditeit heeft een gemiddelde horecaonderneming nauwelijks genoeg middelen om de korte termijnschulden te betalen.

Om de rendabiliteit van onze ondernemingen te verhogen is het belangrijk om enerzijds de kosten te verlagen maar anderzijds ook de opbrengsten te verhogen. De competenties die bijdragen aan rendabiliteit en ondernemerschap blijven daarom meer dan ooit cruciaal.

Dynamiek bedrijven

De lage winstmarge brengt met zich mee dat de horeca al lang een van de koplopers is in het aantal faillissementen. 17% van de ondernemingen die failliet gaan is een horecaonderneming

terwijl de horeca slechts 6% van het aantal ondernemingen uitmaakt. De horeca heeft een van de laagste overlevingspercentages. Drie jaar na oprichting is 72% nog actief en na 5 jaar 57%.

Tijdens de coronacrisis lag het aantal faillissementen lager dan voordien. Dat was te wijten aan het moratorium op faillissementen en aan de ondersteunende maatregelen van de overheid. Toch heeft deze periode de financiële reserves van veel horecaondernemingen sterk verzwakt.

De gevolgen van de sterke stijging van de grondstoffen- en energieprijzen in 2022, de hoge inflatie en daaraan gekoppelde indexatie van de lonen en het wegvallen van veel ondersteunende maatregelen zullen pas in de komende maanden duidelijker worden. Het aantal faillissementen evolueert weer naar het precoronaniveau. Het is momenteel echter niet mogelijk om in te schatten hoe dit zich verder zal ontwikkelen.

Hoopgevend is echter dat ook tijdens de opeenvolging van crisissen de sector een groot aantal starters kende. Ook de komende jaren verwachten we dat heel wat ondernemingen (opnieuw) zullen opstarten.

Tekort aan gekwalificeerd personeel

De horeca is een zeer arbeidsintensieve sector. Ook voor corona kreunde de sector al onder een groot personeelstekort. Ondernemingen moesten hun concept, openingsdagen en uren aanpassen vanwege een gebrek aan personeel. Dit belemmerde de groei van heel wat ondernemingen of veroorzaakte zelfs hun sluiting. Dit personeelstekort was er vrijwel voor alle beroepen binnen de sector. Tijdens de coronacrisis met maandenlange sluitingen zijn veel werknemers in andere sectoren aan de slag gegaan. Een deel van hen is na de heropening niet teruggekeerd naar de horeca.

De horeca is niet de enige sector die dringend op zoek is naar personeel, maar ze moet opboksen tegen andere sectoren die vaak gunstiger voorwaarden kunnen bieden.

De gekwalificeerde instroom vanuit onderwijs en andere opleidingen is veel te beperkt om aan de vraag te kunnen voldoen en daalt jaar na jaar. Voor haar kernberoepen van kok en kelner stroomde er in 2019 vanuit onderwijs minder dan 250 koks door naar de sector en slechts een 60tal kelners. Ook vanuit werkzoekendenopleidingen is er letterlijk bijna geen instroom meer voor de beroepen kok en kelner. En dit voor meer dan 35.000 ondernemingen en meer dan 85.000 arbeidsplaatsen!

Tewerkstelling

Op het einde van het 2^{de} kwartaal van 2022 telt de Belgische horeca 147.208 arbeidsplaatsen wat overeenkomt met 89.044 voltijdsequivalenten (VTE's). Vlaanderen telt 85.113 arbeidsplaatsen of 47.771 VTE's.

In de jaren voor de coronacrisis is het aantal arbeidsplaatsen en VTE's in Vlaanderen significant gestegen. Tijdens corona was er logischerwijze een sterke daling van de werkgelegenheid. In termen van arbeidsplaatsen liggen de cijfers weer op het precoronaniveau. Qua volume (VTE's) is er nog een (kleine) achterstand.

Van de 85.113 arbeidsplaatsen in Vlaanderen is 37% voltijds. Het aandeel van de deeltijdsen is in de afgelopen jaren sterk gedaald (van 42% in 2016 naar 25% in 2022). Dit is vooral ten voordele van de categorie 'specialen', in het bijzonder de flexi-jobs. In 2022 zijn 29% van de arbeidsplaatsen in de Vlaamse horeca een flexi-job.

Uitgedrukt in voltijdsequivalenten ziet het beeld er iets anders uit. Van het totale werkvolume van 48.771 VTE's in de Vlaamse horeca, presteren werknemers in het voltijds regime 60% hiervan, de

deeltijdsen 22% en de 'specialen' 18%. Ook hier is het aandeel van de deeltijdsen in de laatste jaren sterk teruggelopen en dat van de 'specialen', in het bijzonder de flexi-jobs, toegenomen.

Naast de werknemers telt de Vlaamse horeca in 2021 ook 23.158 zelfstandigen en helpers. Dat is 3% van alle zelfstandigen in Vlaanderen.

Diversiteit

De horeca is een zeer diverse sector die veel tewerkstellingskansen biedt aan kansengroepen. In 2021 heeft 46% van de werknemers een buitenlandse herkomst (tegenover 21% gemiddeld). Van alle Vlaamse horecawerknemers is 24% laaggeschoold (tegenover 13% gemiddeld) en 13% is jonger dan 25 jaar (tegenover 6% gemiddeld).

Verloop

De horeca kent een grote dynamiek op vlak van personeel. De jobcreatie- en jobdestructiegraad liggen in de horecasector meer dan drie keer zo hoog als gemiddeld. Over een tijdspanne van één jaar blijft slechts 67% van de werknemers bij dezelfde horecawerkgever. Dit percentage ligt ruim onder het gemiddelde van 83%.

3. Strategie

1. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

Sociale, culturele en maatschappelijke rol

De lockdowns tijdens de coronaperiode hebben duidelijk aangetoond dat de horeca niet alleen een belangrijke economische sector is maar dat ze ook een cruciale sociale, culturele en maatschappelijke rol speelt. Veel steden en gemeenten herleefden pas toen de restaurants en cafés terug open waren. De horeca is het bindmiddel van de samenleving en een belangrijke vrijetijdsbesteding van de Vlaming.

Vernieuwing en veerkracht

De horeca is een zeer dynamische sector en heeft een enorme veerkracht. Deels onder invloed van wijzigingen in wetgeving, waren er in de voorbije jaren al nieuwe businessmodellen opgedoken (met bijvoorbeeld beperktere openingstijden, een beperkte kaart, een andere werkorganisatie, groepsaankopen, crowdfunding,...). Via een verscheidenheid aan innovatieve concepten speelt de sector ook in op de actuele trends, zoals:

- Concepten geïnspireerd door circulariteit en koolstofneutraal ondernemen, waarbij afval en voedselverlies tot een minimum beperkt worden;
- De introductie van technologische en digitale toepassingen in het businessmodel;
- Concepten die focussen op beleving en je unieke, speciale of onverwachte ervaringen kunnen bieden.

De horeca zoekt snel en creatief naar oplossingen voor de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd wordt. Tijdens de coronacrisis kwam dit al sterk naar voor (de zaak grondig analyseren, investeren in vernieuwing, experimenteren met bestelplatformen, take-away en thuislevering...). Innovatieve

ondernemers grijpen ook de energiecrisis en de sterke stijging van voedsel- en grondstoffenprijzen aan om nieuwe paden te verkennen.

Toeristische rol

De horeca in Vlaanderen steunt op een sterke culinaire traditie waarin vakmanschap van de medewerkers centraal staat. Onze Vlaamse topgastronomie blijft dan ook een sterke attractie hebben zowel in binnen- en buitenland. Het toeristisch beleid op Vlaams en lokaal niveau speelt hier actief op in, samen met de sector. Vanuit het beleidsdomein Toerisme wordt sterk ingezet op de horecasector als uithangbord van Vlaanderen.

Sterke vorming en opleiding

Om dit gastronomisch vakmanschap te behouden hecht de sector bijzonder veel belang aan een sterke praktijkgerichte basisopleiding met een evenwichtige mix van productkennis, basistechnieken en gastvriendelijkheid. Vlaanderen heeft een zeer sterk horeca-onderwijs met vele hoogstaande, kwaliteitsvolle scholen in het secundair -en volwassenenonderwijs. Daarnaast zijn ook de professionele opleidingen van een hoog niveau met ervaren trainers vanuit de sector. Tenslotte is er een sterke samenwerking tussen de sector en het onderwijs en opleidingslandschap.

Lage instapdrempel

De horecasector is een belangrijke werkgever in Vlaanderen. Voor veel mensen is de horeca een eerste kennismaking met het werkveld (onder andere via vakantiejobs). Door de relatief lage instapdrempel is de horeca een sector die veel mogelijkheden biedt aan kansengroepen, in het bijzonder jongeren, laaggeschoolden en mensen van buitenlandse origine. Ook oudere werknemers vinden steeds vaker hun weg (terug) naar de sector. Er is dan ook weinig sprake van discriminatie naar personeel. De sector kenmerkt zich door een zeer grote diversiteit, zeker in de keukens.

Sterke samenwerking met scholen

Er is tussen de sector en de voltijdse en deeltijdse horecascholen een zeer sterke samenwerking. Vanuit het voltijds onderwijs is deze gebaseerd op het onderwijsconvenant Horeca van waaruit jaarlijks acties georganiseerd worden ter ondersteuning van de scholen, leraren en leerlingen. Vanuit het deeltijds onderwijs was dit in het verleden gebaseerd op de samenwerking in het kader van het industrieel leerlingenzwezen (ILW) en sinds 2016 in het kader van de overeenkomst alternerende opleiding (OAO).

Troeven op vlak van werkbaarheid

De horecasector heeft een aantal niet te onderschatten troeven op vlak van werkbaarheid. Een meerderheid van de vaste werknemers vindt zijn job gevarieerd. Ze kunnen creatief zijn en al hun capaciteiten benutten. Er is doorgaans ook een goede relatie met de leidinggevende. Ze voelen zich gewaardeerd en kunnen op hem/haar rekenen. Tenslotte heeft een meerderheid van de vaste werknemers plezier in het werk en vinden ze hun job boeiend.

- **Zwaktes**

Veel faillissementen en stopzettingen

Zoals hierboven beschreven is de horeca een sector met veel arbeidsintensieve micro-ondernemingen met een lage rendabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit. De naweeën van de coronacrisis, de sterke stijging van de grondstoffen- en energieprijzen creëren in combinatie met de conjunctuurgevoeligheid en de (loon)kostendruk een context waarin veel horecaondernemingen zeer kwetsbaar zijn. Dit laat zich voelen in een hoog aantal faillissementen en stopzettingen.

Toch kent de sector jaarlijks een groot aantal starters, ook tijdens de opeenvolgende crisissen. Het totale aantal horecaondernemingen is hierdoor de laatste jaren blijven toenemen. Het afschaffen van het zogenaamde vestigingsattest en de beroepsbekwaamheid in 2018 hebben de instapdrempel nog meer verlaagd.

De impact van de verschillende crisissen op de verdere evolutie van de sector is momenteel moeilijk in te schatten. Het is wel duidelijk dat de reserves van veel ondernemingen grotendeels uitgeput zijn en ze nog weinig draagkracht over hebben om nieuwe schokken op te vangen.

Hoog personeelsverloop

De horeca is traditioneel een sector met een grote mobiliteit. Tijdens de coronacrisis zijn bovendien veel werknemers (tijdelijk) in een andere sector aan de slag gegaan. Een deel van hen keert niet terug naar de horeca, vaak omwille van meer aantrekkelijke voorwaarden. Hun afwezigheid komt bovenop de moeilijkheden die er al waren om personeel te vinden. Het is dan ook zeer belangrijk om sterk in te zetten op retentie en duurzame loopbanen via werkbaar werk.

Veel knelpuntberoepen

Het rekruteren van geschoolde en gemotiveerde arbeidskrachten blijft problematisch. De sector blijft kampen met een groot aantal knelpuntberoepen. Zo is er een structureel tekort aan koks, hulpkoks, keukenmedewerkers, kelners, hulpkelners, barmannen, maîtres, hotelmanagers, receptionisten en kamerpersoneel. Ook veel beroepen die niet op de officiële knelpuntberoepenlijst staan zijn toch moeilijk te vinden. De relatief lage werkloosheidsgraad van de laatste jaren heeft het nog moeilijker gemaakt om mensen te rekruteren. Het is vooral het tekort aan geschoold personeel zoals koks, kelners, sommeliers, barmannen... die een grote invloed op de sector hebben. Zij hebben namelijk een directe impact op de rendabiliteit van ondernemingen. Daarom moet in de toekomst sterk op deze beroepen ingezet worden.

Hoewel de werkgelegenheid in de sector het precoronaniveau weer evenaart, ervaren veel ondernemingen grote moeilijkheden om vacatures in te vullen. Dit heeft een grote invloed op hun mogelijkheden tot verdere ontwikkeling. Ze moeten aanpassingen maken in hun operationele werking (openingsuren, kaart, bezetting...) of hun concept omvormen zodat ze het tekort kunnen opvangen. Het blijft een zeer grote uitdaging om ervoor te zorgen dat het personeelstekort niet groter is dan voor corona.

Onvoldoende instroom vanuit horecaonderwijs

De doorstroming vanuit het onderwijs is structureel onvoldoende om de personeelstekorten in de sector op te vangen. De leerlingenaantallen in de hotelscholen zijn na enkele jaren in dalende lijn wel gestabiliseerd, maar de instroom is structureel onvoldoende om de noden op te vangen. Te veel leerlingen kiezen bovendien na hun horecaopleiding voor een andere sector. Er is binnen horecaonderwijs ook te weinig aandacht voor bedrijfsbeheer en rendabiliteit. Dit brengt de sector en haar rendabiliteit op lange termijn nog meer in gevaar.

Beperkte competenties horecaondernemers

De kleinschaligheid van het overgrote deel van de ondernemingen maakt dat alle aspecten van de bedrijfsvoering op de schouders van de ondernemer terechtkomen: financieel beheer, marketing en sales, HR, aankoopbeleid, leiding geven en coachen, inzicht in trends... De ondernemer beschikt echter vaak onvoldoende over de nodige competenties om de vele uitdagingen het hoofd te bieden. Deze elementen komen te weinig aan bod in het onderwijs en in opleidingen. Ondernemers zijn zich onvoldoende bewust hiervan en investeren zelf onvoldoende tijd om zich bij te scholen.

Problemen met werkbaar werk

De sector scoort minder goed op een aantal werkbaarheidsfactoren. Werkdruk, psychische vermoeidheid en werk/privébalans zijn belangrijke werkpunten.

Levenslang leren

Binnen werkbaar werk is één van de grote pijnpunten het gebrek aan leermogelijkheden voor werknemers. Hier moet in de toekomst zeer sterk op ingezet worden. We moeten werkgevers overtuigen van het belang hiervan voor hun werknemers en voor hun eigen zaak. Werknemers moeten de kans krijgen om zich via levenslang leren bij te scholen en door te groeien naar hogere functies.

Beperkte introductie van technologie en digitalisering

Technologie en digitalisering kennen een snelle opmars. Corona heeft deze trend versterkt. Toch heeft de horeca op dit vlak een achterstand, zowel wat betreft kennis als investeringen.

Strategische uitdagingen op korte en lange termijn

- **Korte termijn (1-2 jaar)**

Financieel overleven

Na de corona-, grondstoffen- en energiecrisis zal de horeca in de komende maanden en jaren op alle niveaus ondersteuning nodig hebben om de gevolgen van deze crisissen achter zich te laten. We willen daardoor als sector de lange termijn voorop stellen. Het is essentieel dat er voldoende kwalitatieve instroom in de sector komt die kan bijdragen aan de rendabiliteit zodat de sector op termijn financieel gezonder kan worden.

Gasten aantrekken

De prijsinflatie heeft ook een impact op het horecabezoek en het bestedingsgedrag van de gast. De buitenlandse markt is nog niet helemaal hersteld, zeker de toeristen die van verre bestemmingen komen. De nodige inspanningen blijven aangewezen om de Vlaamse horeca en gastronomie langs verschillende wegen te promoten.

Aan nieuwe realiteit aanpassen

De gast is meer en meer gevoelig voor circulariteit, plant based en het aanbieden van lokale producten (korte keten). Ook hygiëne en netheid blijven belangrijk. De gast zoekt vooral naar een beleving. Deze evoluties zijn niet nieuw maar hun belang is nog toegenomen. De ondernemingen moeten zich aan de nieuwe eisen aanpassen. Dit heeft zijn invloed op competenties maar ook op nieuwe businessmodellen.

Competenties en talenten in de sector behouden

Door de lage werkloosheidsgraad en de concurrentie met andere sectoren moet de sector volop inzetten op retentie. Anders riskeert de sector een grote uitstroom waarbij veel competenties en talenten verloren gaan. We willen dit tegengaan door tijdelijk werklozen perspectief te bieden via kortdurende en langdurende opleidingen waarbij ze zich kunnen bijscholen, omscholen of opscholen.

Competenties en talenten in de sector versterken

Gekwalificeerd personeel wordt in de toekomst belangrijker. We moeten de werknemers uit de sector daarom gaan bijscholen en opscholen en hiervoor kwalificaties uitreiken. Daarnaast moeten

we zorgen voor nieuwe competenties door een voldoende sterke instroom. Hiervoor moet een versterkte aandacht zijn voor het imago van de sector en de instroom.

- **Lange termijn (3-5jaar)**

Rendabiliteit verhogen

De gemiddelde rendabiliteit van ondernemingen in de sector moet verbeteren. Dit betekent dat de kosten moeten verlaagd worden maar daarnaast is het ook zeer belangrijk om de opbrengsten te verhogen. We moeten daarom de kennis en competenties van werkgevers en werknemers rond dit thema verhogen maar er ook voor zorgen dat alle nieuwe instromers reeds over deze competenties beschikken. Hiervoor moeten we nauw samenwerken met alle onderwijs -en opleidingsverstrekkers. Dit moet op nieuwe creatieve manieren gebeuren zodat we de sterkte van elke partner optimaal uitspelen en dit combineren met EVC en EVK.

Innovatie stimuleren

De horeca is een dynamische en innovatieve sector. Innovatieve concepten moeten echter de nodige tijd en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Zeker op vlak van de introductie van technologische innovaties en digitalisering moeten er nog stappen gezet worden. De impact van technologie op de werkgelegenheid in de sector vormt een aandachtspunt. Voornamelijk binnen de hotelsector komen er technologische evoluties aan met betrekking tot artificiële intelligentie en robotisering. Maar ook binnen de keukens moet hier aandacht voor zijn om op die manier bij te dragen aan werkbaar werk.

Competenties continu bijschaven

Door haar dynamiek en veerkracht is de horeca onderhevig aan een constante staat van vernieuwing. Dit impliceert ook dat de benodigde competenties in de sector evolueren en dat de sector de nodige ondersteuning op vlak van competentie-ontwikkeling moet blijven monitoren en aanbieden. Zowel werknemers als werkgevers moeten hier voldoende in investeren. De uitdaging zal er onder meer in bestaan om een goede mix te vinden tussen vakmanschap en technologische innovatie. Zo moet er de komende periode veel meer ingezet worden op de verkooptechnieken van de medewerkers die in contact komen met klanten. Uiteindelijk bepalen zij in een hoge mate de omzet van een onderneming.

Leermeesterschap en duaal leren blijven stimuleren

Om de nieuwe en huidige werknemers, alsook de stagiairs optimaal te begeleiden zijn in de ondernemingen didactische competenties noodzakelijk. De sector zal de inspanningen op vlak van leermeesterschap die ze de voorbije jaren heeft geleverd onverminderd moeten doorzetten.

Kwaliteit horecaonderwijs bewaken

Een hoogstaand aanbod van horecaonderwijs is noodzakelijk om het vakmanschap in de sector te garanderen. De kwaliteit van dit aanbod moet continu bewaakt en bijgestuurd worden. Bedrijfsbeheer, ondernemerschap en rendabiliteit moeten prominenter aan bod komen in het curriculum. Ook de variëteit van brasserieën, bistro's, cafés en catering verdient meer aandacht.

Horecaonderwijs aantrekkelijker maken

De leerlingenaantallen in het (voltijds) horecaonderwijs zijn gestabiliseerd na een continue daling in de afgelopen jaren . Er moeten echter blijvend acties ondernomen worden om het horecaonderwijs te promoten, zowel bij potentiële leerlingen als bij hun ouders.

Doorstroom vanuit horecaonderwijs stimuleren

De doorstroom vanuit het horecaonderwijs naar de sector moet gestimuleerd worden. Teveel goed opgeleide potentiële arbeidskrachten kiezen voor een andere sector dan horeca.

Personeel aantrekken en behouden

De horeca is een belangrijke werkgever. Het is voor de sector echter zeer moeilijk om (gekwaliceerd) personeel aan te trekken. Dit probleem was al prominent aanwezig voor de coronacrisis. De situatie is echter nog moeilijker geworden. Er is een algemeen lage werkloosheidsgraad en de horeca moet de concurrentie aangaan met andere sectoren die vaak betere voorwaarden kunnen bieden. Anderzijds kent onze sector traditioneel ook een groot personeelsverloop. Deze combinatie vormt een bedreiging voor de verdere ontwikkeling en zelfs het voortbestaan van veel ondernemingen.

Qua werkgelegenheid biedt de horeca veel mogelijkheden aan kansengroepen. Horeca Forma ondersteunt reeds veel opleidingsinitiatieven om langdurig werkzoekenden naar de sector toe te leiden. In het licht van de verwachte evoluties zal het meer dan ooit zaak zijn om hen optimaal voor te bereiden en in te schakelen in het werkveld.

Werkbaar werk

Werkbaar werk blijft een aandachtspunt in de sector. De horeca scoort niet goed op vlak van werkdruk, leermogelijkheden, psychische vermoeidheid en werk/privébalans. Maar, de sector heeft ook troeven. Ze scoort wel goed op vlak van taakvariatie, ondersteuning door de leidinggevende en welbevinden in het werk. De zwaktes aanpakken en de sterke punten meer benadrukken zal de aantrekkelijkheid van de horeca stimuleren en de uitval tegen gaan.

Competenties en talenten in de sector versterken

Gekwalificeerd personeel wordt in de toekomst belangrijker. We moeten de werknemers uit de sector daarom gaan bijscholen en opscholen en hiervoor kwalificaties uitreiken. Daarnaast moeten we zorgen voor nieuwe competenties door een voldoende sterke instroom. Hiervoor moet een versterkte aandacht zijn gezien de mogelijk negatieve effecten van de Coronacrisis op het imago van de sector en de instroom.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Horeca Forma doet 1000 warme bedrijfsbezoeken per jaar. Hierbij gebeurt een analyse van de opleidingsnoden met als doel de gepaste oplossing met betrekking tot opleidingen voor te stellen.
Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	Er is een uitgewerkt referentiekader rond ondernemerschap ism PC 314 kappersbedrijf en schoonheidsbedrijven en de groensector dat kan gebruikt worden door opleidingspartners. Wij mikken hier vooral op niveau 3 en 4 in het secundair onderwijs. Het referentiekader ondernemen met oog voor verkooptechnieken, financieel beheer, concept, prijszetting,... vormt een basis om jongeren de nodige

	<p>competenties bij te brengen om in een later stadium een leidinggevende functie op te nemen en/of te starten met een eigen zaak. Dit referentiekader zal afgetoetst worden door een focusgroep vanuit de sectoren en het onderwijs.</p> <p>Horeca Forma zal als trekker de partners bijeen brengen en de nodige voorbereiding en coördinatie voor haar rekening nemen.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 3</p> <p>Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>Horeca Forma schrijft jaarlijks minstens 150 leraren in voor haar opleidingsaanbod.</p>

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: potentieel van hoger onderwijs en volwassenonderwijs voor de sector optimaliseren

<p>Actie 1: Ondersteunen van kwaliteitsvol werkplekleren in hoger onderwijs en volwassenonderwijs</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Scholen binnen het hoger onderwijs en volwassenonderwijs die een horecaopleiding aanbieden kunnen steeds beroep doen op een provinciale sectorconsulent van HF om inhoudelijk te ondersteunen en indien nodig mee op zoek te gaan naar horecabedrijven om kwaliteitsvol werkplekleren te organiseren.</p>
	<p>Betrokken partners: Hoger onderwijs en CVO's, horecabedrijven, Horeca Vlaanderen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Minstens 1 meeting/jaar per onderwijsinstelling</p>
<p>Actie 2: Informeren van hogeschool studenten (werkbaar werk, werken in de horeca, levenslang leren)</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Laatstejaarsstudenten uit het hoger onderwijs d.m.v. een infosessie informeren over "werken in de horeca" met aandacht voor levenslang leren, eigen kwaliteiten en talenten, doorgroeimogelijkheden, lonen vergoedingen en contracten. Daarnaast krijgen de jongeren een zicht op de bevindingen uit de bevraging van Guidea aan de sector rond werkbaar werk.</p>
	<p>Betrokken partners: Vives, AP Hogeschool, Erasmushogeschool.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Minstens 1 infosessie/jaar per hogeschool.</p>

<p>Actie 3: Good Habitz integreren in leertrajecten</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: Laatstejaarsstudenten secundair en hoger onderwijs kunnen via online credits opleidingen volgen via Good Habitz. Wij denken hier vooral aan leiding geven, feedback geven,... voor de profielen kelder, kok,...Dit om hen te sterken in meer communicatieve en leidinggevende (soft)skills, nodig om door te groeien en personeel te begeleiden.</p>
	<p>Betrokken partners: Alle Vlaamse hotelscholen en Hogescholen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Minstens 15 secundaire- en/of hogescholen maken op het eind van het convenant al gebruik van het aanbod.</p>

<p>Actie 4: Ondersteunen hoger onderwijs bij de opstart van nieuwe opleidingstrajecten horeca.</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: Ondersteunen en stimuleren van de opstart van een nieuwe bachelor rond horeca in de provincie Limburg. Momenteel is dit nog een blinde vlek in het hoger onderwijs in Limburg.</p>
	<p>Betrokken partners: Hogescholen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Alle partners in Limburg samenbrengen om deze actie te bespreken en de haalbaarheid af te toetsen.</p>

PRIORITEIT 2: inzetten op het verhogen van de instroom in de sector, zij-instroom en retentie

<p>Actie 1: Inzetten op meer (positieve) praktijkervaring, door initiatieven uit de sector tot bij de jongeren te brengen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Door een getuigenis, good practice of workshop Jongeren op de hoogte houden van wat er leeft in de sector om bij te dragen aan een positieve maar realistische beeldvorming.</p>
	<p>Betrokken partners: Horeca sector, onderwijsinstellingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het eigen netwerk en het netwerk van partners benutten om voldoende kennis en praktijkervaring tot bij de jongeren te brengen.</p>

PRIORITEIT 3: versterken van de kwaliteit van de onderwijsopleidingen

<p>Actie 1: Opmaak van beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen Volwassenenonderwijs en EVC – standaarden</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p>	<p>Omschrijving: Horeca Forma zal samen met AHOVOKS werken aan de ontwikkeling en update van beroepskwalificatiedossiers, opleidingsprofielen en EVC-standaarden. De basis hiervoor wordt gelegd in de competentieprognoses via het ESF-project.</p>
	<p>Betrokken partners: AHOVOKS en VDAB</p>

<input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal aanwezig zijn op elke vergadering voor de ontwikkeling van deze referentiekaders.
---	--

<p>Actie 2: Opleidingen voor leerkrachten en docenten uit alle onderwijsniveaus</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: Door in te zetten op het opleiden van leraren in het horecaonderwijs wordt het bereik van het opleidingsaanbod uit de sector verruimd, en kunnen de noden van de sector en het onderwijs verenigd worden. Jaarlijks wordt een gericht aanbod voor leerkrachten www.mise-en-klas.be in het horecaonderwijs aangeboden vanuit de sector, waarop ze kunnen intekenen en zodoende het geleerde kunnen meenemen in hun lessen. Leerkrachten krijgen na de opleiding een technische fiche om hen te helpen het geleerde te vertalen in hun lessen en zodoende het bereik van de opleidingen te vergroten.</p> <p>Voor de competenties rond rendabiliteit zullen we nu ook opleidingen op maat aanbieden in één school indien de school voldoende leraren kan samenbrengen.</p> <p>Betrokken partners: Leerkrachten DBSO/syntra, BuSO, BSO/TSO en hoger onderwijs</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks 150 inschrijvingen.</p>
---	---

<p>Actie 3: Inzetten op aandacht voor rendabiliteitscompetenties</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: Om de crisis te boven te komen heeft de sector specifiek nood aan competenties die kunnen bijdragen tot een hogere rendabiliteit zoals foodcost, wastecost, menu-engineering, upselling, prijszetting enz. Deze competenties zijn momenteel te weinig aanwezig binnen onderwijs en andere opleidingspartners ondermeer door het wegvallen van de vestigingwet en het bedrijfsbeheer. De sector wenst verder te onderzoeken in welke mate de competenties aanwezig zijn en wil blijven inzetten op acties om onderwijs daarbij te ondersteunen. Daarbij zal de sector nu als nieuwe actie expliciet ook de didactische restaurants van de scholen gaan ondersteunen.</p> <p>Betrokken partners: Scholen, Guidea</p>
--	---

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal verder gaan met de onderzoeken rond de kennis en competenties van rendabiliteit in de scholen en opvolgonderzoeken doen.</p>
--	---

<p>Actie 4: Ontwikkelen van een referentiekader ondernemerschap</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Om te kunnen doorgroeien in de sector, een leidinggevende functie aan te nemen of rendabel te zijn als zelfstandig ondernemer, heeft de sector nood aan specifieke competenties rond het ondernemerschap. Deze competenties zijn momenteel te weinig aanwezig binnen onderwijs en andere opleidingspartners onder meer door het wegvallen van de vestigingwet en het bedrijfsbeheer. De sector wenst, samen met de groensector en sector voor kappers en schoonheidszorg een referentiekader ondernemen op te maken van waaruit onderwijs inspiratie kan halen.</p>
	<p>Betrokken partners: Groensector en kappers, Horeca Vlaanderen, Horeca Forma + onderwijs</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> > opstartvergadering > brainstormsessie > tussentijds overleg > referentiekader 'ondernemerschap' > ondersteunend (didactisch) materiaal <p>Op het einde van het convenant zal er een afgewerkt referentiekader rond ondernemerschap zijn.</p>

<p>Actie 5: Bedrijfsopleidingen voor VDAB instructeurs en derdenpartners</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: Een selectie van de opleidingen in het huidige open aanbod zal aangeboden worden aan instructeurs van VDAB en derdenpartners om hen te sterken in het bijscholen van werkzoekenden. Het is enorm belangrijk voor de sector om de juiste kennis en vaardigheden mee te geven aan toekomstige werknemers om hen alle kanten te bieden op de arbeidsmarkt en gemotiveerd te houden.</p>
	<p>Betrokken partners: Instructeurs VDAB en derdenpartners waar HF een samenwerkingsovereenkomst heeft om werkzoekenden toe te leiden, bij te scholen, te begeleiden naar de arbeidsmarkt.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal zijn partners stimuleren om opleiding te volgen en minstens 2 opleidingen per jaar aanbieden.</p>

PRIORITEIT 4: uitwerken van duurzame partnerschappen met alle onderwijsvormen

<p>Actie 1: Uitwerken SWOT voor BuSO, DBSO, Syntra, bso/tso en hoger onderwijs</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: Er zal opnieuw een SWOT-analyse gebeuren voor het DBSO/Syntra, BuSO, BSO/TSO en hoger onderwijs. Zo kunnen zwaktes gedefinieerd worden en omgebogen naar opportuniteiten en concrete verbeteracties. Dit steeds om onderwijsinstellingen te sterken in het opleiden van jongeren, klaar voor de hedendaagse arbeidsmarkt.</p>
	<p>Betrokken partners: Leerkrachten, trajectbegeleiders en directies uit BuSO, DBSO/Syntra, BSO/TSO, hoger onderwijs</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Opmaak SWOT om huidige acties aan te bieden, te verbeteren en eventuele nieuwe acties op poten te zetten.</p>

<p>Actie 2: Samenwerking via lerende netwerken en kruisbestuiving</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Onderwijsinstellingen samenbrengen om via good practices en getuigenissen van mekaar te leren. Het is belangrijk dat ook kennis uit diverse onderwijsvormen versterking biedt aan mekaar. Zo zullen we alvast een lerend netwerk organiseren rond de invulling van de nieuwe se-n-se's in het secundair onderwijs.</p>
	<p>Betrokken partners: Onderwijsinstellingen (DBSO, BuSO, Hoger onderwijs, BSO/TSO)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): 1 lerend netwerk per jaar</p>

Thema 2: Instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: inzetten op het verhogen van de instroom in de sector, zij-instroom en retentie

<p>Actie 1: Geïntegreerde werkzoekendenopleidingen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Gelet op het structurele (en groeiende) tekort aan personeel binnen de horecasector, plannen de sociale partners –in samenspraak/afstemming met VDAB- de continuering van de geïntegreerde werkzoekendenopleidingen. Naast het informeren en matchen van werkzoekenden en niet-beroepsactieven wil de sector actief inzetten op het opleiden zelf en de ondersteuning van het werkplekleren, steeds in nauwe samenwerking met VDAB.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB, Ligo</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Betere matching tussen werkzoekenden en werkgevers in de horeca door het organiseren van stages, aansluitend bij de noden en wensen van de cursist. Werkgevers in de horeca sensibiliseren en ondersteunen bij het vinden van medewerkers Duurzame instroom verzekeren.</p>
--	--

<p>Actie 2: Inzetten op meer (positieve) praktijkervaring, door initiatieven uit de sector tot bij de jongeren te brengen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Getuigenis of workshop van een ondernemer, oud student op school. Jongeren op de hoogte houden van wat er leeft in de sector om bij te dragen aan een positieve maar realistische beeldvorming.</p>
	<p>Betrokken partners: Horeca sector, onderwijsinstellingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het eigen netwerk en het netwerk van partners benutten om voldoende kennis en praktijkervaring tot bij de jongeren te brengen.</p>

<p>Actie 3: Informeren van toeleidingspartners</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Horeca Forma geeft in samenwerking met VDAB werkzoekendenopleidingen. Om de instroom te verhogen wil Horeca Forma meer inzetten op inactieven, leefloners, vluchtelingen, asielzoekers,... Daarom wil Horeca Forma de toeleidingspartners van deze doelgroepen zoveel als mogelijk informeren over de werkzoekendenopleidingen.</p>
	<p>Betrokken partners: Verschillende steden (Antwerpen, Gent, Leuven, Brugge, Oostende, Sint-Truiden, Mechelen, ...), VDAB, OCMW's, Ligo, VDAB, jongerenorgansiaties, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma geeft jaarlijks minstens 30 infosessies aan deze toeleidingspartners.</p>

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

<p>Actie 1: Stimuleren van leercultuur</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Uit onderzoek blijkt dat de opleidingsmogelijkheden van werknemers in de sector veel te beperkt zijn. Het is daarom absoluut noodzakelijk dat Horeca Forma de werkgevers overtuigt van het belang van opleidingen en een leercultuur in je onderneming.</p> <p>Via bezoeken informeren de consulenten van Horeca Forma de bedrijven over het belang van levenslang</p>
---	---

	<p>leren en opleidingen. Via een vraaggesprek proberen ze een passend opleidingsaanbod te zoeken bij de opleidingsnoden van het bedrijf. Ze adviseren indien nodig bij de opmaak van een opleidingsplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Waar sta ik als bedrijf? In welke context/situatie bevind ik mij? ○ Wat zijn mijn (groei)mogelijkheden en opportuniteiten? ○ Waar wil ik met mijn bedrijf naartoe? ○ Welke competenties en HR-beleid heeft mijn bedrijf hiervoor nodig en hoe koppelen we dit aan de strategische keuzes van de onderneming en aan de maatschappelijke en economische transitie die op het bedrijf af komen. ○ Welke (toekomstige) opleidingsnoden heeft mijn bedrijf? Welke opleidingsnoden hebben de werknemers in mijn bedrijf?
	<p>Betrokken partners: /</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma verbindt er zich toe om jaarlijks minstens 1000 bedrijfsbezoeken te doen.</p>

<p>Actie 2: Breed opleidingsaanbod voor 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>Omschrijving: Horeca Forma voorziet in een breed opleidingsaanbod voor werknemers en hun werkgevers. Dit via een open aanbod waarbij iedereen individueel kan intekenen en via in company bedrijfsopleidingen. Er worden een honderdtal verschillende opleidingen gegeven binnen verschillende thema's: keuken, zaal, HR, werkbaar werk, marketing, communicatie, rendabiliteit,.... Horeca Forma breidt dit verder uit met digitale en externe opleidingen</p>
	<p>Betrokken partners: /</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma breidt tijdens de looptijd van het convenant zijn aanbod nog uit met digitale opleidingen.</p>

<p>Actie 3: Inzetten op het verhogen van het geleerde (de transfer) na de opleiding</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>Omschrijving: Horeca Forma wil de transfer van het geleerde bij de bedrijfsopleidingen verhogen. Hiervoor zal ze eerst nagaan welke factoren de transfer beïnvloeden en verhogen. Later zullen we onze consultants hierin opleiden zodat ze de bedrijven voor en na de opleidingen hierin kunnen ondersteunen.</p>
	<p>Betrokken partners: /</p>

<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal bij alle bedrijfsopleidingen deze ondersteuning bieden.
--	--

Actie 4: Opleidingstrajecten voor werknemers Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Aangezien er veel nieuwkomers in de sector komen zonder ervaring of een opleiding willen we deze werknemers de kans geven om zich bij te scholen in trajecten van Horeca Forma. Deze trajecten zullen telkens uit ongeveer 5 dagen bestaan en opgebouwd zijn uit opleidingen uit ons open aanbod.
	Betrokken partners: /
	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal jaarlijks zo twee trajecten uitrollen.

Actie 5: IBO contracten toegang geven tot open aanbod Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Horeca Forma zal vanaf september 23 ook IBO'ers toegang geven tot het opleidingsaanbod van Horeca Forma
	Betrokken partners: VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal al zijn opleidingen openstellen voor IBO'ers.

Actie 6: Competentieprognose verder communiceren na ESF-project Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Horeca Forma deed samen met Guidea onderzoek naar de competenties van 2030 in de sector via een ESF-project. Na afloop van het project zal Horeca Forma deze resultaten verder blijven verspreiden binnen de sector.
	Betrokken partners: Guidea
	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal de brochure rond de competenties van 2030 meenemen in zijn bedrijfsbezoeken.

Actie 6: Intersectoraal werken aan levenslang leren. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne iedereenkanbijleren
	Betrokken partners: SERV en andere sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Verspreiden resultaten onderzoek werkbaar werk

<p>Actie 1: Verspreiden resultaten onderzoek werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Horeca Forma deed in 2021-2022 een onderzoek naar werkbaar werk in de sector bij meer dan 1.000 werknemers. De resultaten werpen een nieuw licht op de stand van zaken in de sector. Deze resultaten zullen we bekend maken bij diegene die een studie - of beroepskeuze moeten maken of hierbij begeleiding bieden. We zullen daarom de resultaten integreren in onze infosessies aan jongeren, werkzoekenden en toeleiders. Maar ook zullen we deze info toevoegen aan onze webpagina's.</p> <p>Betrokken partners: Toeleiders en bemiddelaars</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Elke infosessie zal aangepast worden en de nieuwe resultaten bevatten. De webpagina's van HF worden aangepast.</p>
<p>Actie 2: De resultaten van het onderzoek werkbaar werk worden bekend gemaakt aan de grote bedrijven met meer dan 50 werknemers</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Door middel van een netwerkevent zal Horeca Forma de resultaten bekend maken bij de HR-managers van bedrijven met meer dan 50 werknemers.</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): In het najaar van 2023 organiseert Horeca Forma dit event.</p>
<p>Actie 3: Opleidingen werkbaar werk zichtbaar maken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Horeca Forma heeft al heel wat opleidingen rond werkbaar werk zoals bvb veerkracht, timemanagement etc maar zal deze opleidingen nu sterker zichtbaar maken en in de markt zetten als opleidingen rond werkbaar werk.</p> <p>Betrokken partners: /</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma maakt op zijn website deze opleidingen sterker zichtbaar onder het thema werkbaar werk.</p>
<p>Actie 4: Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne werkbaarwint 2023</p>	<p>Omschrijving: In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond ww als preventie van</p>

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>langdurige ziekte waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod.</p> <p>Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn.</p> <p>We peilen ook specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande ww.</p> <p>Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.</p> <p>Timing: juli – december 2023</p>
	<p>Betrokken partners: Ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.</p>

<p>Actie 5: Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van het convenant. Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid. - Opleidingsnoden die intersectoraal ingericht kunnen worden, zullen samen georganiseerd worden. <p>Timing: 2024-2025</p>
	<p>Betrokken partners: Opleidingspartners, Stichting Innovatie en Arbeid, VDAB, DWSE, andere intermediaire partners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.</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 6,5 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

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

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke acties en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale subsidie wordt toegekend voor de inzet van 6,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

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

Artikel 6. Evaluatie

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

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het sectorconvenant;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Artikel 7. Beëindiging

Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse

Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Artikel 9. Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

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

De heer Ben WEYTS

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

De heer Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de sector Horeca (PC 302),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Matthias DE CALUWE,
Gedelegeerd bestuurder Horeca Vlaanderen

De heer Ludo GEURDEN,
Voorzitter Horeca Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Alain DETEMMERMAN,
Co-voorzitter ABVV Horval

De heer KRIS VANAUTGAERDEN,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten