

Addendum duaal leren bij het 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 Ludo Geurden, voorzitter Horeca Vlaanderen;
- De heer Matthias De Caluwe, gedelegeerd bestuurder 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 voorliggend addendum duaal leren bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **268.769 euro** uit te betalen aan **Horeca Forma Vlaanderen, Anspachlaan 111/4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0861.436.610 - bankrekeningnummer: BE04 3101 8021 0831)** voor de financiering van acties ter **versterking van de werkplekcomponent van duaal leren.**

Artikel 2. De in dit addendum duaal leren 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 addendum diversiteit en inclusie bij 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:

De sector verbindt zich ertoe om middels voorliggende overeenkomst acties op te zetten in het kader van:

- De kwaliteit van duaal leren
- De groei en innovatie van duaal leren
- De kwantiteit van duaal leren.

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

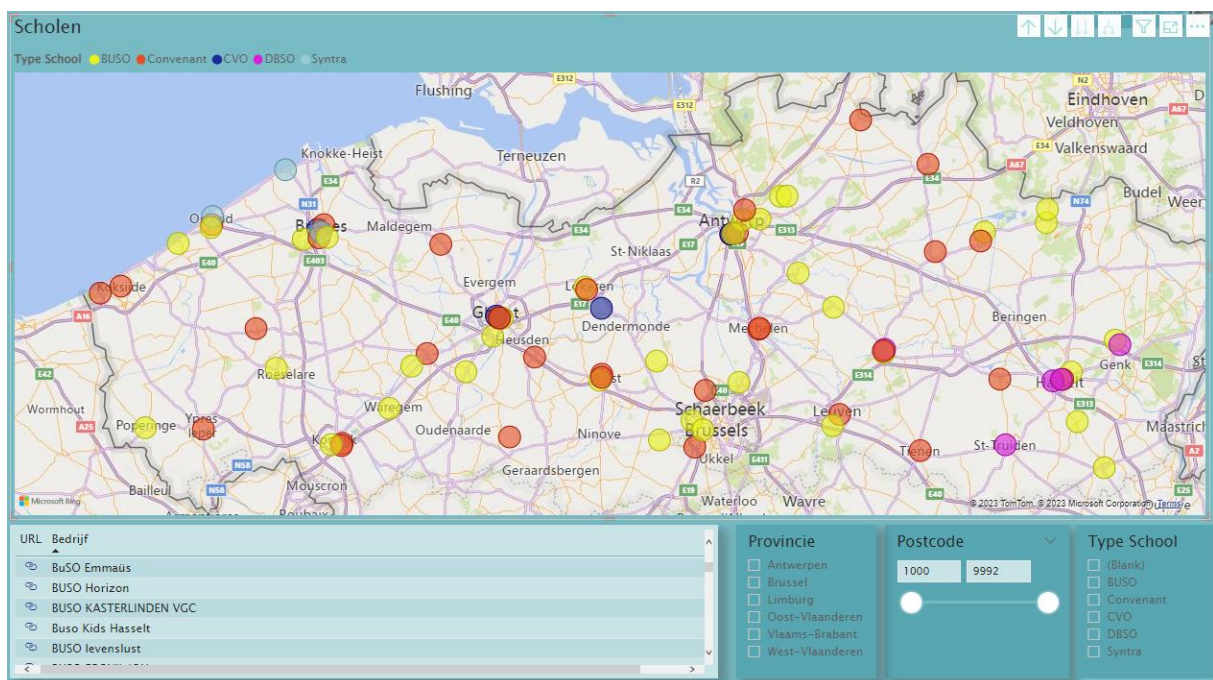
De horeca kent een grote dynamiek op vlak van personeel. De jobcreatie- en jobdestructiegraad liggen in de horecasector meer dan drie keer zo hoog als gemiddeld. Over een tijdspanne van één jaar blijft slechts 67% van de werknemers bij dezelfde horecawerkgever. Dit percentage ligt ruim onder het gemiddelde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

Onderwijsinstellingen

Vlaanderen heeft momenteel 33 voltijdse BSO/TSO scholen die een opleiding in de horeca aanbieden. Daarnaast organiseren ook 49 DBSO scholen, 7 Syntra vestigingen, 33 BuSO scholen en 1 CVO duale trajecten binnen de opleiding(en) horeca.

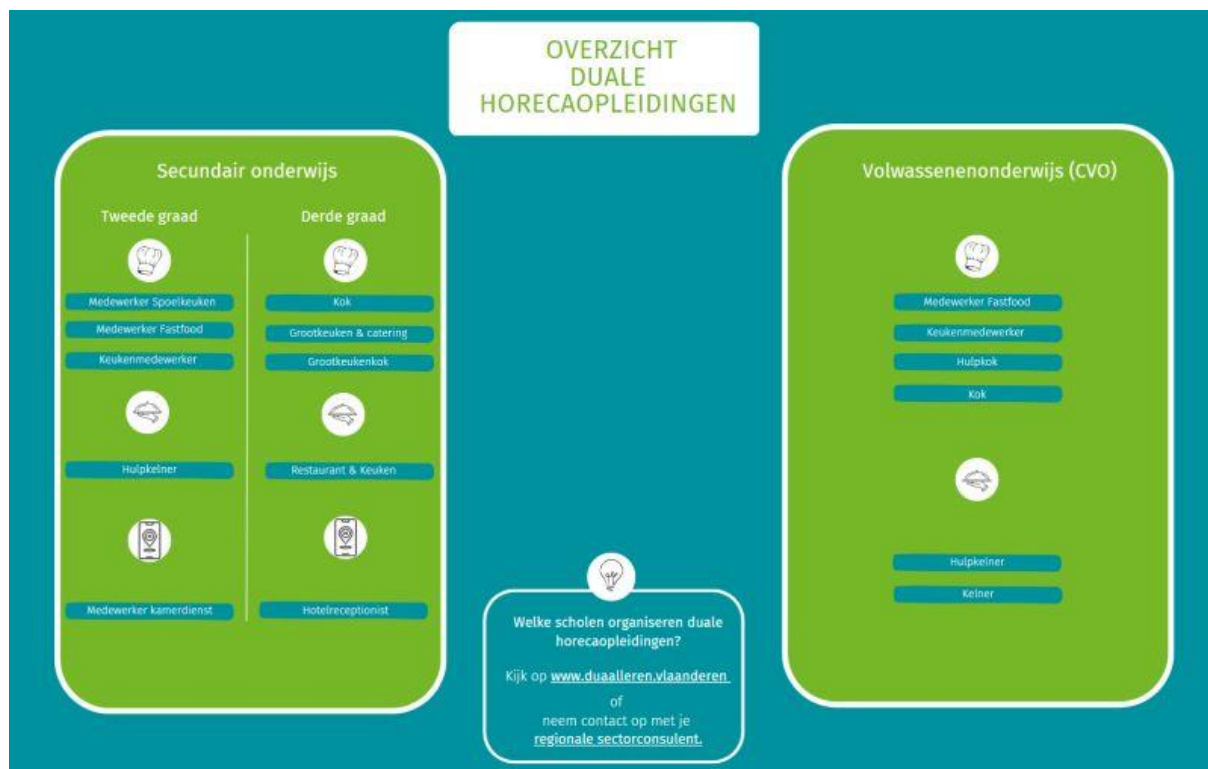
	Voltijds BSO/TSO	DBSO	Syntra	BuSO	CVO	Totaal
Oost-Vlaanderen	8	12	3	8	0	31
Vlaams-Brabant + Brussel	5	5	0	6	0	16
Antwerpen	9	15	2	5	0	31
Limburg	2	8	1	6	0	17
West-Vlaanderen	9	9	1	8	1	28
	33	49	7	33	1	123

Uit een analyse van het aanbod van horecaopleidingen in de onderwijsinstellingen kan afgeleid worden dat er in Vlaams-Brabant geen opleiding kamerdienst aangeboden wordt en dat er in heel Vlaanderen slechts 4 onderwijsinstellingen duaal Hotelreceptionist aanbieden. Verdere analyse kan ons helpen in een betere spreiding van het onderwijsaanbod.



3. Analyse duaal leren

Overzicht duale horecaopleidingen



voltijdse hotelscholen BSO/TSO

- 33 scholen
- West-Vlaanderen heeft 9 scholen die voltijds horecaonderwijs BSO/TSO aanbieden. Hiervan is er 1 school met een lopend duaal traject. 2 andere scholen bieden duale opleidingen aan ism het eigen CLW (Calmeyn, Ensor)

Provincie	Voltijdse hotelscholen aanbod horeca	Waarvan voltijdse hotelscholen met een duaal aanbod horeca
Brussel en Vlaams-Brabant	5	1
Antwerpen	9	4
Limburg	2	1
West-Vlaanderen	9	1
Oost-Vlaanderen	8	1

deeltijds beroeps secundair onderwijs

- Er zijn 49 centra leren en werken (DBSO) en 7 Syntra vestigingen die één of meerdere duale trajecten studiegebied horeca aanbieden.
- Met de hervorming van het onderwijs en inkanteling duaal, zijn er een aantal studierichtingen die niet meer duaal aangeboden worden binnen het DBSO.

Jongeren die graag een opleiding tot hulpkok volgen, dienen in te schrijven voor de duale opleiding restaurant-keuken. Deze bestaat uit een BK hulpkok en een BK kelner.

Buitengewoon secundair onderwijs

- Er zijn 23 unieke scholen in Vlaanderen uit het buitengewoon secundair onderwijs OV3 die een duale studierichting binnen de horeca aanbieden. Dit kan gaan om een opleiding dual keukenmedewerker (9) of dual medewerker Fastfood (22).
- Daarnaast bieden er nog 49 scholen de opleiding grootkeukenmedewerker aan, 3 keukenhulp, 3 keukenmedewerker, 1 zaalmedewerker en 2 hulpkelner.
- Alle BuSO scholen met een dual aanbod krijgen individuele ondersteuning van de sectorconsulenten van Horeca Forma.

4. 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 opportuniteiten 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 leerlingenwezen (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, maitres, 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

Resultaatsverbintenis uit het addendum duaal leren 2023-2025	Formuleer per categorie een resultaatsverbintenis voor het addendum duaal leren 2023-2025 per werkjaar.	
	01.07.2023 – 30.06.2024	01.07.2024 – 30.06.2025
Aantal plaatsbezoeken (per jaar) in het kader van erkenning en opvolging van leerwerkplekken	600	600
Aantal virtuele contacten (per jaar) in het kader van erkenning en opvolging van leerwerkplekken	25	25

Aantal telefonische contacten (per jaar) in het kader van erkenning en opvolging van leerwerkplekken	600	600
--	-----	-----

ACTIEPLAN

Kwaliteit van werkplekken in het secundair onderwijs en in het volwassenenonderwijs

<p>Actie 1: Erkennen van leerwerkplekken</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: Voor elke erkenning hanteren we dezelfde procedure. Indien nodig ondersteunen we leerwerkplekken bij hun erkenningsaanvraag. Wanneer de aanvraag binnenkomt doen we een administratieve controle naar de erkenningsvoorwaarden, het bewijs van goed gedrag en zeden en het rsz-attest. Vervolgens nemen we telefonisch contact op waarbij we een eerste korte uitleg geven, de voorwaarden meegeven en een afspraak maken. Na het maken van een telefonische afspraak volgt een bevestigingsmail met de eerste info rond het plaatsbezoek. Tijdens het plaatsbezoek informeren we over het sociaal-juridische, checken we de infrastructuur, bekijken we of alle activiteiten kunnen aangeleerd worden, geven we onthaaltips, informeren we over de mentoropleiding en mentorkorting.... Na het erkenningsbezoek wordt het advies opgenomen in onze database, de leermeester wordt ingeschreven en we versturen een nazorgmail (sociaal juridische info, bevestiging inschrijving LM data of reminder voor inschrijving LM opleiding).</p> <p>Betrokken partners: Duale scholen en bedrijven die een erkenning aanvragen. HF geeft of vraagt, indien nodig, ook advies aan andere sectoren bij een erkenningsaanvraag.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector volgt bij elke erkenningsaanvraag dezelfde procedure tenzij de vorige aanvraag minder dan één jaar geleden is, dan wordt een versnelde procedure gevolgd.</p>
<p>Actie 2: Hererkennen van leerwerkplekken</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: Voor elke hererkenning hanteren we eenzelfde procedure. Indien nodig ondersteunen we leerwerkplekken bij het aanvragen van een hererkenning. Wanneer de aanvraag binnenkomt doen we een administratieve controle naar de erkenningsvoorwaarden, het bewijs van goed gedrag en zeden, het rsz-attest en eventueel eerder gegeven TPA (toekomstig positief advies) voor beroepen. Vervolgens nemen we telefonisch contact op waarbij we een eerste korte uitleg geven, de voorwaarden</p>

	<p>meegeven en een afspraak maken. Na het maken van een telefonische afspraak volgt een bevestigingsmail met de eerste info rond het plaatsbezoek. Tijdens het plaatsbezoek informeren we over het sociaal-juridische, checken we of de infrastructuur en alle activiteiten nog kunnen aangeleerd worden. We geven tips voor een succesvol onthaal, checken of de reeds erkende mentor nog steeds actief is binnen het bedrijf en/of stellen een nieuwe mentor aan (inschrijven leermeesteropleiding + aanmelden in app.werkplekduaal.be). Na het hererkenningsbezoek wordt het advies opgenomen in onze database, de leermeester wordt ingeschreven en we versturen een nazorgmail (sociaal juridische info, bevestiging inschrijving LM data of reminder voor inschrijving LM opleiding).</p> <p>Betrokken partners: Duale scholen en horecabedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector volgt bij elke hererkenningsaanvraag dezelfde procedure tenzij de vorige aanvraag minder dan één jaar geleden is, dan wordt een versnelde procedure gevolgd.</p>
--	---

<p>Actie 3: Opleiden van mentoren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert voor alle mentoren een tweedaagse, verplichte mentoropleiding. Hierbij komt het onthaalbeleid aan bod, leiderschapstijlen, instructies en feedback geven, evalueren enz. Maar ook ontvangen de mentoren hier info over de mentorkorting.</p> <p>Betrokken partners: KOS learning, interne trainer bij Horeca forma</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector biedt elke mentor een gratis leermeesteropleiding aan en motiveert hen om deze zo snel mogelijk en ten laatste binnen de 6 maanden na erkenning tot leerbedrijf te volgen.</p>
---	--

<p>Actie 4: Mentoropleiding via VOV</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 haar leermeesteropleiding laten erkennen voor het Vlaams opleidingsverlof en zal werkgevers en werknemers hiervoor ook informeren en stimuleren.</p> <p>Betrokken partners: Leerwerkplekken en mentoren, potentiële bedrijven. Onderwijsinstellingen die een duaal traject aanbieden worden op de hoogte gebracht om mee bedrijven te informeren.</p>
--	---

	Inspanningsverbintenis(-sen): Opmaak van een brochure, info op de website en informeren tijdens elk (her)erkenningbezoek.
--	---

Actie 5: Helpdesk bij problemen, klachten of knipperlichten 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 fungeert als helpdesk bij problemen, klachten of knipperlichten vanuit scholen of bedrijven en zal een bemiddelende rol opnemen tussen de partijen.
	Betrokken partners: Onderwijsinstellingen met een duaal aanbod binnen horeca en bedrijven
	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal elk signaal vanuit de scholen en bedrijven ter harte nemen en actief op ingaan.

Actie 6: Aanspreekpunt trajectbegeleiders Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector is het aanspreekpunt voor trajectbegeleiders i.v.m. de leerwerkplekken. Ze kunnen bij hun terecht voor vragen i.v.m. de procedure, problemen enz. Daarnaast levert de sector indien nodig voor de school ondersteunend materiaal aan in de vorm van brochures, screeningsmateriaal. Zo zal het bestaande screeningsmateriaal een update krijgen. Ondersteuning bij opleidingsprogramma's, een lijst met aanbod aan erkende leerwerkplekken, enz.
	Betrokken partners: /
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector engageert zich om voor elke trajectbegeleider een aanspreekpunt te zijn i.v.m. kwaliteitsvolle leerwerkplekken.

Actie 7: Deelname OAO'ers aan werknemersaanbod Horeca Forma. 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 stelt zijn werknemersaanbod open voor OAO-jongeren. Zij kunnen zowel deelnemen aan het open aanbod als aan de bedrijfsopleidingen wanneer hun bedrijf een opleiding organiseert. Een minderjarige leerjongere dient vergezeld te zijn van een begeleider van de leerwerkplek. Een meerderjarige jongere kan vrij deelnemen aan alle opleidingen. Horeca forma wil zo bijdragen aan extra kennis en ervaring en de opstap naar levenslang leren verkleinen.
	Betrokken partners: Jongeren met een OAO
	Inspanningsverbintenis(-sen): Elke OAO-jongere met een contract krijgt toegang tot het aanbod van Horeca Forma.

<p>Actie 8: Uitwerken en ondersteunen duaal leren in volwassenonderwijs</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: CVO's die opstarten met een duaal traject, informeren en ondersteunen.</p>
	<p>Betrokken partners: CVO's, VDAB, toeleidingspartners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Elk CVO dat opstart met een duaal traject wordt gecontacteerd voor een samenwerking. Dit resulteert in een startgesprek, bezoeken en erkennen van leerwerkplekken en desbetreffende leermeester(s), ondersteunend en didactisch materiaal, opleidingen voor leerkrachten,... HF zal mee instaan voor de bekendmaking van de duale trajecten binnen de CVO's.</p>

Groei en innovatie van duaal leren

<p>Actie 1: Promoten van duaal leren naar ouders en leerlingen</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: Horeca Forma zal zowel op de algemene website als op haar nieuwe website www.horecastuderen.be duaal leren opnemen en promoten naar ouders en leerlingen. Daarnaast worden promofilmmpjes van de duale trajecten, praktijkgetuigenissen en en Good practices in de kijker gezet op sociale mediakanalen, in het Horeca Forma Magazine,...</p>
	<p>Betrokken partners: Ouders, jongeren, horecabedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Toevoegen van duaal leren als een evenwaardige optie op de nieuwe website naar ouders en jongeren www.horecastuderen.be Promo van duaal leren via filmmpjes en posts op sociale media.</p>

<p>Actie 2: Onderzoek naar duaal aanbod binnen het horeca onderwijs. Ondersteunen van nieuwe en bestaande duale scholen.</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: Onderzoek naar het huidige aanbod duale trajecten binnen het horeca onderwijs. Afstemmen met regionale partners (scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, bedrijven,...) waar er blinde vlekken zijn of overlap in aanbod. Onderzoek naar potentieel. Daarnaast zal Horeca Forma scholen die pas starten met duaal leren of met een nieuw duaal traject extra ondersteunen met haar ervaring en gericht advies van bij de voorbereiding van het traject tot en met het eerste jaar dat het traject loopt.</p>
	<p>Betrokken partners: onderwijsinstellingen</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Onderzoek naar aanbod duaal leren binnen het horeca onderwijs. Analyse van blinde vlekken en potentieel per provincie/regio. Ondersteunen van alle voltijdse, deeltijdse, BUSO en CVO scholen die starten met een duale horeca-opleiding of een nieuw duaal horeca opleidingstraject. Informereren van potentieel.</p>
--	--

<p>Actie 3: Ondersteunen van duaal leren in het CVO</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: Horeca Forma zal zijn bedrijven informeren van duaal leren in het volwassenenonderwijs</p>
	<p>Betrokken partners: CVO's</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal tijdens zijn erkenningsbezoeken de bedrijven hierover informeren.</p>

Kwantiteit van werkplekken in het secundair onderwijs

<p>Actie 1: Ondersteunen van scholen bij het zoeken van werkplekken</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: Binnen de horecasector is er zelden tot nooit een tekort aan werkplekken. Wanneer dit toch het geval is kan de school een beroep doen op Horeca Forma op lokaal mee te zoeken.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma zal indien nodig, en op vraag van de scholen mee helpen om lokaal een geschikte werkplek te vinden.</p>

Intersectorale samenwerking binnen duaal leren

<p>Actie 1: Deelnemen aan klankbordgroep en sectoraal partnerschap</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: Horeca Forma zal deelnemen aan de klankbordgroep sectoren en het sectoraal partnerschap.</p>
	<p>Betrokken partners: Alle andere sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma engageert zich om bij elke klankbordgroep aanwezig te zijn.</p>

<p>Actie 2: Samenwerking en info uitwisseling met andere sectoren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving: Horeca Forma verleent advies aan andere sectoren bij het behandelen van erkenningsaanvragen voor horecaberoepen in andere sectoren. Er wordt extra aandacht besteedt aan het inzetten op "brede" erkenning (niet alleen horeca-beroepen indien mogelijk in een aantal (grotere) ondernemingen).</p>
---	---

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Sectoren kunnen, indien nodig, advies vragen rond de werking van Horeca Forma betreffende erkenningen, bedrijfsbezoeken, activiteitenlijsten, acties naar onderwijs toe. Delen van good practices.
	Betrokken partners: Alle andere sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): Horeca Forma engageert zich om bij elke klankbordgroep aanwezig te zijn. Verlenen van advies, good practices.

Artikel 5. Deze overeenkomst neemt een aanvang op 1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2025.

Artikel 6. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 7. 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 addendum duaal leren bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Artikel 8 De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op

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