

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Chemie, Kunststoffen en Life Sciences (PC 116 en 207)

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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ann Wurman, Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen;
- De heer Koen Laenens, Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Marian Willekens, Secretaris ACVBIE;
- De heer Andrea Della Vecchia, Federaal secretaris ABVV Scheikunde;
- De heer Koen De Kinder, Federaal Secretaris ACVBIE;
- De heer Stéphane Piron, Federaal Secretaris ABVV Scheikunde;
- De heer Erik Decoo, Nationaal verantwoordelijke ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

De Vlaamse Regering betaalt een maximale toelage van **530.000,00 euro** voor de financiering van **5 VTE sectorconsulenten** uit te betalen aan de hieronder opgelijste begunstigden:

- **106.000,00 euro** aan **SIRA-opleidingen vzw**, Van der Meydenstraat 20 te 2140 Borgerhout (ondernemingsnummer: 0446.642.042 - bankrekeningnummer: BE25 5513 8869 0082) voor de financiering van **1 VTE sectorconsulent**;
- **106.000,00 euro** aan **PlastiQ vzw**, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0899.903.246 - bankrekeningnummer: BE60 7350 2125 1270) voor de financiering van **1 VTE sectorconsulent**;
- **106.000,00 euro** aan **Co-valent vzw**, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0666.836.891 - bankrekeningnummer BE60 0018 0168 5070) voor de financiering van **1 VTE sectorconsulent**;
- **106.000,00 euro** aan **Acta vzw**, Ruitersijstraat 9 te 2930 Brasschaat (ondernemingsnummer: 044.281.270 - bankrekeningnummer BE33 4195 0604 1146) voor de financiering van **1 VTE sectorconsulent**.
- **106.000,00 euro** aan **ViTalent vzw**, Galileilaan 11 te 2845 Niel (ondernemingsnummer: 0744.536.960 - bankrekeningnummer BE53 7350 5626 6553) voor de financiering van **1 VTE sectorconsulent**.

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:

1. De sector algemeen :

Chemie, kunststoffen en life sciences is in Vlaanderen één van de grootste en belangrijkste sectoren. De sector stelt meer dan **128.874 werknemers (2021)** te werk in **zeer diverse subsectoren**, waarvan 85.2027 werknemers of 66% in Vlaanderen. Het grootste aantal medewerkers in Vlaanderen werkt in de kunststoffensector (24,7%) gevolgd door de groothandel (15,8%), de basischemie (15%) en de farma (14,7%). Regionaal is de tewerkstelling in de sector sterk geconcentreerd in Antwerpen (48%) en Oost-Vlaanderen (20%). Slechts een tiental bedrijven hebben meer dan 1000 werknemers. 88% van de bedrijven (meer dan 2500) in de sector zijn kmo's met minder dan 50 werknemers. Mannen vertegenwoordigen 68% van de medewerkers in de sector. De verhouding werknemers met een arbeidersstatuut neemt jaar na jaar af in de sector. In 2021 waren 35% van alle werknemers arbeiders.

De verschillen tussen de subsectoren zijn te vinden in onder andere de grootte van de bedrijven. In de kunststofsector vindt men meer kmo's ten opzichte van de sector van de basischemie waardoor een andere ondersteuning en benadering nodig is. Een ander onderscheid tussen de subsectoren vindt men in de tewerkgestelde profielen. Waar in de basischemie en farma een mix van technische profielen van 7de jaar of bachelor-niveau samen met zeer specifieke master-diploma's worden gezocht, is men in de kunststofsector vooral op zoek naar de technische profielen van niveau secundair of 7de jaar.

De sector speelt een cruciale rol in de uitdagingen die vandaag op ons afkomen. Vraagstukken rond energie en natuurlijke grondstoffen, voedselvoorziening van de groeiende wereldbevolking, gezondheid en epidemie-beheer, toenemende urbanisatie en klimaatveranderingen worden met verschillende **innovatieve** oplossingen door onze medewerkers bedacht en geproduceerd. Dit gaat van vaccins tegen Covid-19 en ondersteunend materiaal (verpakking van medisch materiaal, kunststoffen spatschermen, etc..) tot vernieuwde afbreekbare kunststoffen en technologieën om CO2 te hergebruiken. De sector sloot een innovatie-CAO om onder andere de impact van innovatie op werkgelegenheid te onderzoeken. De recente oprichting van een nieuw competentiecentrum ViTalent toont aan dat de sector wil investeren in de innovatieve groeipool die de farmasector in Vlaanderen is en de uitdagingen op het vlak van competenties die dit met zich meebrengen.

De trends die een grote impact hebben op onze sector zijn de **vergrijzende werknemerspopulatie**, waardoor een verhoogde en meer diverse instroom nodig zal zijn en **nieuwe technologieën**, wat van medewerkers een aangepast competentieprofiel en grotere leervaardigheden zal vragen. Digitalisering en automatisatie knippen vaak de fysieke link tussen de medewerker en het proces door. Tegelijk zijn processen meer en meer met elkaar verweven. Daardoor stijgen de verwachtingen op vlak van abstractie- en analytisch vermogen. Deze uitdagingen gelden voor alle subsectoren van de sector.

De sector kent een lage arbeidsmobiliteit. Ook tijdens de opéénvolgende crisissen corona, energie, oorlog in Oekraïne, inflatie hielden de bedrijven hun medewerkers aan boord. Medewerkers die in de sector tewerkgesteld zijn, blijven ook graag in de sector.

De werkbaarheidsmonitor van 2019 toont aan dat de werkbaarheidsgraad in onze sector licht vooruitgang ten opzichte van 2016. Met een percentage werkbaar werk van 52,9 % scoort de sector boven het Vlaamse gemiddelde. Werkstress, met bijzondere aandacht voor fysiek belastend werk, en motivatie blijven de meest problematische indicatoren. Een studie van Acerta (2022) toont aan dat de totale ziektecijfers bij arbeiders in onze sector (nl. 11,1%) hoger ligt dan het Vlaams gemiddelde (8,3%). Voor bedienden is de tendens totaal omgekeerd met ziektecijfers van 4,7%.

Voor de leermogelijkheden en werk-privé-balans scoort de sector vrij goed.

De opleidingsparticipatie van werknemers ligt hoog. De uitstroom van oudere werknemers kan echter niet voldoende opgevangen worden door het aanbod aan technische profielen vanuit het onderwijs of arbeidsmarkt. Tegelijk tonen de cijfers aan dat de sector vooral geschoolde profielen zoekt en weinig gebruik maakt van formules als IBO en VOP. Het aandeel allochtonen tewerkgesteld in de sector ligt laag. De klassieke lijst van knelpuntberoepen breidt zich uit: naast de beroepen van operator in chemie en farma, samen met de machineregelaar kunststofverwerking naar vele technische beroepen in de sector. Zoals in andere sectoren worden data-analisten belangrijker en blijven onderhoudstechnici een probleem om te vinden. De aanwervingen gebeuren door interimkantoren, eigen websites, selectiekantoren en in beperktere mate via de VDAB.

De sector kan sinds jaren rekenen op een aantal gespecialiseerde paritair aangestuurde partners zoals de competentiecentra ACTA, ViTalent, aptaskil, PlastIQ, SIRA naast het vormingsfonds Covalent. Deze organisaties hebben op hun beurt verschillende projecten en activiteiten gericht naar jongeren, leerkrachten, werkzoekenden en werknemers in samenwerking met VDAB, Onderwijskoepels, RTC's, andere sectoren etc... en worden mede door de sector gefinancierd. Daarnaast werken ook de werkgeversfederatie en de vakbondsorganisaties rond de decretale thema's in hun eigen projecten.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

De sector van chemie, kunststoffen en life sciences is een **innovatieve en toekomstgerichte** sector. Omwille van de snel wijzigende technologieën wordt **sterk geïnvesteerd in opleiding** van de medewerkers. Onze sectororganisaties, zoals onder andere de gespecialiseerde competentiecentra ACTA en ViTalent, PlastIQ zijn een sterke troef in de ondersteuning van competentieontwikkeling. De sector biedt jobs met toekomstperspectief en werkzekerheid. De **werkbaarheidsgraad** ligt hoog en er is een laag verloop in vergelijking met andere sectoren.

- **Zwaktes**

Door de vergrijzing van de werknemerspopulatie is er een grote **nood aan technische profielen**. Deze nood is des te groter gezien groeiprognoses. Samen met andere sectoren stellen we vast dat te weinig jongeren kiezen voor een STEM-beroep om de vraag van de bedrijven in te vullen. Naast een tekort aan algemene STEM-profielen kampt de sector vaak ook nog met een minder goede **reputatie** bij jongeren. Daarnaast kan het belang van een **diverse werknemerspopulatie** niet overschat worden. Meer aandacht moet gaan naar het promoten van onze beroepen naar meisjes en jongeren met migratieachtergrond.

Een sterk innoverende sector betekent voortdurend nieuwe technologieën op de werkvloer en bijgevolg is voldoende aandacht voor de impact van **toenemende kennisvereisten** op de werknemers nodig. Duurzame competentieontwikkeling van medewerkers en het creëren van een leercultuur binnen de bedrijven is een belangrijk aandachtspunt. Ondanks een goede score op de werkbaarheidsmonitor zijn blijvende inspanningen in het kader van werkbaar werk een must.

Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

- Te kleine instroom van technische profielen
- Nieuwe technologieën, circulaire economie en CO2 neutrale uitstoot met de daarbij horende toenemende kennisvereisten, verstrenging van wetgeving die nieuwe kennis, vaardigheden en vooral attitude vraagt
- Digitaliseren van opleidingen

- **Lange termijn**

- Opbouwen van een cultuur van levenslang leren in alle bedrijven en bij alle medewerkers
- Werk werkbaar maken voor alle medewerkers over de hele loopbaan
- Blijvende aandacht voor kansengroepen

3. Strategie

<p>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</p>	<p>Prioriteit 1: Informeren en sensibiliseren rond STEM-richtingen in het algemeen en Life Sciences en chemie en kunststof richtingen en -beroepen in het bijzonder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Deelname en organisatie van allerlei doe- en informatie-evenementen (PlastIQ en ViTalent) <p>Prioriteit 2: Medewerking aan de STEM-agenda 2030</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 2 : Medewerking aan de STEM-agenda 2030 <p>Prioriteit 3: Intersectorale werkgroep rond het opstellen van kwaliteitscriteria voor stemacties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 3 : Intersectorale werkgroep rond het opstellen van kwaliteitscriteria voor stemacties <p>Prioriteit 4: Werkplekleren, samenwerking bedrijven en onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 4: SIRA-opleiding (zijstroom) • Actie 5: ACTA-PRO (voormalig project 1825) • Actie 6 : Ondersteuning van scholen en leerkrachten door het aanbieden van infrastructuur en opleiding van leerkrachten en leerlingen door verschillende competentiecentra <p>Prioriteit 5: Competentiecentra en onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 7: De verschillende sectorale competentiecentra en opleidingen richting onderwijs
<p>2. Instroom, doorstroom zij-instroom en retentie</p>	<p>Prioriteit 6: Verhogen van de zijstroom, sensibilisering, oriëntatie en screening</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 8: Chemie-, Techniek-, Farma- en Kunststofbad • Actie 9: Chemie-bad "Anders" organiseren voor anderstalige vluchtelingen in samenwerking met VDAB, Stad Antwerpen en ACTA • Actie 10: Speeddate met de sectoren industrie en werkzoekenden i.s.m. VDAB J&OPI (Job en opleidingspunt industrie)

	<ul style="list-style-type: none"> Actie 11: Organisatie workshops aan NEET-jongeren over chemie/farma en mogelijke opleidingen in Provincie Antwerpen (Moef, Arktos, Spoorzoeker, Gatam) Actie 12: Sensibiliseren en informeren van toeleiders (werkinkels en VDAB tenderpartners) over het tewerkstellingsperspectief binnen de sector (SIRA en PlastIQ) Actie 13: (Mee)organiseren van 'Broodje industrie' en 'TalenteFabiek on Tour' <p>Prioriteit 7: Competentiecentra en opleidingen voor werkzoekenden</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 14: Opleidingen voor werkzoekenden bij ACTA Actie 15: Opleidingen voor werkzoekenden bij PlastIQ Actie 16: Opleidingen voor werkzoekenden ViTalent
3. Levenslang leren en competentiebeleid	<p>Prioriteit 8: Ondersteunen van competentieontwikkeling van werknemers met bijzondere aandacht voor de competenties van de toekomst</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 17: Aanbod van opleidingen en subsidies Actie 18: Aandacht voor competenties van de toekomst (niet ESF) Actie 19: Aandacht voor competenties van de toekomst (ESF) Actie 20: Ondersteuning binnen kader van invoering opleidingsplan en plicht/recht op 5 dagen opleiding Actie 21 : Verspreiden van info rond opleidingsaanbod en incentives in Vlaanderen Actie 22: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne 'iedereenkanbijleren' Actie 23: Ondersteunen van een talentgericht HR-beleid in de bedrijven met bijzondere aandacht voor kmo's <p>Prioriteit 9: Competentiecentra en opleiding werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 24: Technische opleidingen (werknemers) (al dan niet gratis open aanbod of op maat van bedrijven) ACTA, PlastIQ, ViTalent.
4. Werkbaar werk	<p>Prioriteit 10: Acties rond werkbaar werk in bedrijven stimuleren</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 25: Bedrijven ondersteunen bij het opmaken van een actieplan rond werkbaar werk via het Demografiefonds van de sector Actie 26: Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk Actie 27: Competentieontwikkeling ondersteunen rond thema's van de werkbaarheidsindicatoren Actie 28: Trekkersrol in een intersectorale project binnen dit thema werkbaar werk (nog nader te bepalen in de loop van duurtijd).
5. Non-discriminatie en inclusie	Zie addendum

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	<p>In totaal: De sector realiseert 100 bedrijfsbezoeken per jaar.</p> <ul style="list-style-type: none">- Co-valent: 5 bedrijfsbezoeken per jaar. De doelstellingen zijn:<ul style="list-style-type: none">(1) verzamelen van sectorkennis, evoluties in de sector en opleidingsmogelijkheden,(2) informeren, sensibiliseren en activeren van levenslang leren en vorming,(3) contacten met HR- en opleidingsverantwoordelijken én werknemersafgevaardigden.- PlastIQ: 25 contacten met bedrijven uit de sector (ter plaatse of infomomenten) per jaar met als belangrijkste doelstelling het optimaliseren van het opleidingsaanbod door een betere kennis van de evoluties in de sector, jobs en taken. Daarnaast informeert PlastIQ de bedrijven over het sectoraal aanbod en dienstverlening vanuit de overheid afhankelijk van de behoeftes van het bedrijf.- SIRA: De Sectorconsulent binnen SIRA zorgt er voor dat per schooljaar jongeren gematcht, geëvalueerd en tewerkgesteld worden in 20 bedrijven.- ACTA: 25 bedrijfscontacten (industrie en stagebezoeken) per jaar met als belangrijkste doelstelling het optimaliseren van het opleidingsaanbod door een betere kennis van de evoluties in de sector, jobs en taken. Bij de stagebezoeken bijkomende nadruk op de invulling en het verloop van de stage met als einddoel duurzame tewerkstelling.- ViTalent: 25 contacten met bedrijven uit de sector (ter plaatse of infomomenten) per jaar. Doelstelling: sensibiliseren en informeren van bedrijven over de mogelijkheden van het centrum naar doelgroepen (werknemer, werkgever, onderwijs), inhoud van de opleiding, gebruik of verhuur van infrastructuur, soorten technische profielen.

Resultaatsverbintenis 2

Intersectorale samenwerking.

- **Co-valent:** de sector neemt een trekkersrol op in een nader te bepalen intersectoraal project (gekoppeld aan het intersectoraal overleg binnen SERV) binnen het thema werkbaar werk. Na de evaluatie van de campagne werkbaarwint in juni 2023 zal intersectoraal een nieuw intersectoraal project gekozen worden (september 2023) en uitgerold worden. Het project zal kaderen binnen de intersectorale werking.

- **PlastIQ:** Trekkersrol m.b.t. een gedeeld intersectoraal opleidingsaanbod kunststof. Samenwerking met Mtech+ en Cobot, deze sectoren hebben ook bedrijven die kunststof verwerken. PlastIQ organiseert, plant deze opleidingen in, zorgt voor de evaluaties, attesten en de nazorg en houdt de opleidingsthema's actueel. Er zijn 9 opleidingen die 2 keer per jaar worden aangeboden. Er wordt tevens gekeken naar de mogelijkheden bij specifieke vraag van de sector. Per jaar nemen 80 werknemers uit andere sectoren deel aan deze opleidingen.

- **SIRA:** De sector is één van de stichtende partners binnen Talentenfabriek (samenwerking met VDAB en MTech +) en gaat hier verder actief op blijven inzetten. De sector neemt tijdens de convenantperiode een trekkende rol op bij het organiseren van de oriëntatiebaden en acties naar toeleiders die georganiseerd worden in samenwerking met Mtech+ en VDAB.

- **ACTA:** een aantal opleidingen van ACTA worden open gesteld voor deelnemers uit andere sectoren. ACTA staat in voor de coördinatie. Deelnemers schrijven rechtstreeks in bij ACTA of via Co-valent en kunnen een premie aanvragen bij hun sectorfonds. Concreet gaat het over Volta, PaperPackSkills met 100 deelnemers per jaar.

Op de website van ACTA wordt het partnerschap in de kijker gezet en wordt er doorverwezen naar de respectievelijke site.

- **ViTalent:** Een aantal opleidingen van ViTalent worden open gesteld voor deelnemers van andere sectoren. ViTalent staat in voor de coördinatie. Deelnemers schrijven in via ViTalent of via Co-valent. ViTalent zal als startend competentiecentrum in de komende convenantperiode uitreiken naar de aanleunende sectoren zodat medewerkers van deze sectoren een premie kunnen aanvragen bij hun sectorfonds. Concreet wenst ViTalent minstens 1 samenwerking uit te bouwen. Alle opleidingen staan open voor de aanleunende sectoren. ViTalent verwacht 20 deelnemers.

<p>Resultaatsverbintenis 3</p> <p>Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>In totaal: de sector realiseert 3595 opleidingen per jaar ikv instroom en nood aan bijscholing van werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Co-valent: Co-valent verbindt er zich toe 2.500 werknemers op te leiden via open aanbod per jaar. Binnen het kader van nood aan bijscholing van sector. - PlastiQ: opleiden van 75 werkzoekenden/jaar tot productiemedewerker of operator kunststoffen. Binnen het kader van instroom. - ACTA: verzekert met minstens 1.000 opleidingsdagen/jaar de bijscholing van ervaren en minder ervaren werknemers uit de (petro)chemie. Binnen het kader van innovatieve sector, instroom (nieuwe medewerkers) en nood aan bijscholing van werknemers. - ViTalent: verbindt er zich toe om 20 werkzoekenden per jaar op te leiden en toe te leiden naar de Life Sciences sector. Binnen het kader van instroom.
--	---

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Eén van de grootste uitdagingen voor de sector is het **tekort aan technische profielen op de verschillende onderwijsniveaus** om de noodzakelijke instroom te waarborgen. Deze bezorgdheid delen we met **andere sectoren** die voornamelijk STEM-profielen te werk stellen. We zetten als sector dus zeker mee onze schouders achter het toekomstige STEM-actieplan en werken actief mee tijdens intersectorale meetings enerzijds maar engageren ons ook in een aantal ondersteunende acties door de sector zelf geïnitieerd anderzijds.

Samen met andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van de STEM-agenda 2030.

Alles start met de goede samenwerking met onderwijs op vlak van het opstellen van beroepskwalificatieprofielen en de curriculumdossiers. Hierbij wordt er vooral rekening gehouden met de verschillende digitale en groene transitie en innovatie en veranderingen op de werkvloer, belangrijke transversale 21^{ste} vaardigheden. Het opstellen van de beroepskwalificatieprofielen gebeurt in overleg met andere sectoren. Verder wordt op verschillende niveaus van het onderwijs door de sector gewerkt aan een verhoogde instroom. Deze aanpak kan verschillen naargelang de subsector chemie, kunststoffen en life sciences. De aanpak is erg divers, van tools, over informatiecampagnes tot doe-beurzen, en verloopt via diverse kanalen papier, internet en echte aanwezigheid op events en beurzen. Het is belangrijk zeker leerkrachten mee te krijgen in deze acties maar via acties voor het grote publiek worden ook de ouders, als cruciale partners in de studie-of beroepskeuze van de jongere, bereikt. Ook de sector zelf zet ambassadeurs in voor de klas, of zelf werknemers die tijdelijk les geven.

De sector wil ook blijvend werken aan initiatieven rond **loopbaankeuze** voor toekomstige werknemers. Daarbij is het belangrijk dat de beroepen uit de sector niet alleen op een attractieve manier worden voorgesteld maar ook een realistisch beeld geven van de werkomgeving en vereisten in het beroep. De maatschappelijke relevantie van beroepen in de sector moet aan

jongeren duidelijk gemaakt worden door de sector én door de bedrijven bij hun aanwervingscampagnes.

Door de toenemende complexiteit in de bedrijfsprocessen nemen de kennisvereisten voor starters in de sector steeds toe. Dit wil zeggen dat organisaties sterk investeren in **opleiding op de werkvloer in de eerste jaren van de aanwerving**. Werkplekleren is een instrument om enerzijds arbeidsrijpe jongeren reeds tijdens hun opleiding vertrouwd te maken met de bedrijfsprocessen en industriële omgeving en anderzijds de bedrijven kennis te laten maken met gemotiveerde jongeren met een interesse in techniek. Onze competentiecentra ACTA, ViTalent, PlastiQ spelen hierin een cruciale rol. Jongeren kunnen hier in een veilige simulatieomgeving de technische aspecten van de job aanleren.

Voor de uitwerking van het thema ‘duaal leren’ dienen we een duaal addendum in via dewelke we inzetten op de kwantiteit en de kwaliteit van de werkplekken in het secundair onderwijs . De samenwerking van de sector met het onderwijs betreft zowel bedrijven, vormingsfonds en competentiecentra.

Op 1 september 2016 is de bedrijvencluster Plastics@Tielt (cluster van 7 bedrijven en 1 school) gestart met het duo-leren. De leerlingen van de 3^{de} graad mechanische vormgevingstechnieken leerden een heel wat technische competenties in de bedrijven aan en konden zo onmiddellijk de theorie aan de praktijk koppelen. Het unieke aan dit project was dat de leerlingen in groep bleven en roteren in deze bedrijven zodat dit systeem ook haalbaar is voor kleinere Kmo's. Met de hervorming van het secundair onderwijs is er heel wat gewijzigd aan het leerplan. In overleg met deze cluster van bedrijven en de school zal nagegaan worden in hoeverre dit systeem kan geïmplementeerd worden in de nieuw leerplannen.

Het is belangrijk voor voldoende instroom, goede en juiste startkwalificaties, bij innovaties (digitaal, green skills) en om de groei van de sector (zeker in farma) bij te blijven. Tevens is er meer aandacht voor diversiteit (meer vrouwen, meer jongeren van vreemde herkomst) in belangrijke studierichtingen voor de sector. Het industrieforum lanceerde eind 2022 het innovatief concept van een bedrijfsloket waar de bedrijven industrie en advies kunnen ontvangen i.v.m. samenwerking met lokale onderwijsinstellingen en andere partners. Het opstellen van kwaliteitscriteria van acties is hierbij van belang.

Er wordt ook sterk ingezet op het informeren van toeleiders van werkwinkels, VDAB-tenderpartners en loopbaancentra om volwassenen te informeren over de kansen om zich om te scholen naar een job in de industrie en hen hiervoor te stimuleren.

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Informeren en sensibiliseren rond STEM-richtingen in het algemeen en studierichtingen chemie, kunststoffen en life sciences en beroepen in deze sectoren in het bijzonder

Actie 1: Deelname en organisatie van allerlei doe- en informatie-evenementen (niveau LO en SO)	Omschrijving: Jongeren van het lager en secundair onderwijs laten kennismaken met de sector en STEM richtingen in de kijker zetten.
Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Betrokken partners: POM West-Vlaanderen, Alimento, Cobot, Mtech+, Volta, Constructiv, RTC, VDAB, Provincie West Vlaanderen, Provincie Oost-Vlaanderen Inspanningsverbintenis(-sen):

	PlastiQ zal opnieuw actief deelnemen aan de verschillende beurzen, de stuurgroepen en de overlegmomenten. Doe-en infobeurzen: Technoboost (Roeselare, Tielt, Veurne, Ieper,...) Techniekfestival in Oost-Vlaanderen (1 per jaar), Plastic-Moov. PlastiQ neemt opnieuw deel aan in totaal minstens 5 DOE beurzen per jaar.
--	---

PRIORITEIT 2: Medewerking aan de STEM-agenda 2030

Actie 2: Medewerking aan de STEM agenda 2030 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: Samen met de andere STEM-sectoren neemt de sector deel aan het overleg en de acties in het kader van de STEM-agenda.
	Betrokken partners: Alle partners betrokken bij de STEM-agenda.
	Inspanningsverbintenis(-sen): Deelnemen aan overleg en acties in het kader van de STEM-agenda.

PRIORITEIT 3: Intersectorale werkgroep rond het opstellen van kwaliteitscriteria voor STEM-acties

Actie 3: Opstellen van kwaliteitscriteria voor STEM-acties Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: We gaan intersectoraal op zoek naar draagvlak voor het opstellen van een aantal basiscriteria waaraan een goede STEM-samenwerking vanuit een sector met andere partners dient te voldoen om hiervoor voldoende draagvlak te kunnen blijven creëren en bij onze sociale partners. De lange termijn doelstelling is meer mensen aan te werven voor technische beroepen in het algemeen en chemie-, kunststof-, farma- en biotechberoepen in het bijzonder. Dit doen we door kinderen en jongeren reeds te laten kennismaken met chemie, kunststof, farma en biotech en hun technische talenten te laten ontdekken en hierdoor ook onze werkgevers te sensibiliseren.
	Betrokken partners: Volta, Co-valent, Mtech+, Woodwize, Constructiv
	Inspanningsverbintenis(-sen): In overleg met alle betrokkenen en de sociale partners kwaliteitscriteria voor STEM-acties opstellen en de bestaande initiatieven evalueren op basis van deze criteria. Er zal gekeken worden naar o.a. het bereik, de impact en de kost.

PRIORITEIT 4: Werkplekleren, samenwerking bedrijven en onderwijs

Actie 4 : SIRA-opleiding organiseren in de regio Antwerpen Duid aan (indien van toepassing):	Omschrijving: Opleidingstraject om jongeren op te leiden tot procesoperator in de chemiesector. Dit via een systeem van alternerend leren en werken waarbij het leergedeelte opgenomen wordt door CVO's
--	---

<p>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>(volwassenenonderwijs) Het werkgedeelte gaat door op één van de deelnemende SIRA-bedrijven. Jongeren volgen ook extra opleidingen bij ACTA.</p> <p>Dit project bereikt zowel schoolverlaters als jongeren die reeds gewerkt hebben. Keuze is gemaakt om dit te noteren bij instroom, maar past ook binnen zijstroom.</p>
	<p>Betrokken partners: CVO Vitant, CVO Kisp, VDAB, sociale partners, SIRA-bedrijven, ACTA</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sectorconsulent coördineert het volledige traject (instroom, onboarding, evaluatie, opleidingsplan, uitstroom, beleid en financiën) en verzorgt nazorg voor kandidaten die niet in aanmerking komen of niet weerhouden worden.</p> <p>De SIRA-opleiding wordt 1 keer per schooljaar georganiseerd in regio Antwerpen (haven). De opleiding beslaat een volledig schooljaar.</p>

<p>Actie 5: ACTA-PRO (voormalig 18-25) organiseren bij ACTA voor bedrijven uit (meestal) Antwerpse regio</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: Opleidingstraject om werkzoekenden op te leiden tot procesoperator voor de (petro)chemiesector. Alternierend leren op ACTA, theorie en praktijk in de opleidingsplant, én bij het stagebedrijf (werkplekleren).</p>
	<p>Betrokken partners: ACTA, VDAB en tenderpartners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Telkens in september start een nieuwe groep met ongeveer 20 cursisten. ACTA staat in voor de bekendmaking en promotie van de opleiding, de rekrutering en selectie van de cursisten (in nauw overleg met de bedrijven), de begeleiding van de cursisten doorheen het opleidingstraject en het opvolgen van de stages. De opleiding gaat door in de gebouwen van ACTA.</p>

<p>Actie 6: Ondersteuning van scholen en leerkrachten door het aanbieden van infrastructuur en opleiding van leerkrachten door de verschillende competentiecentra</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 en leerkrachten worden door de competentiecentra ondersteund via infrastructuur en opleiding en begeleiding van leerkrachten.</p>
	<p>Infrastructuur: De infrastructuur wordt ter beschikking gesteld van scholen en leerkrachten, onder de vorm van</p> <ul style="list-style-type: none"> - begeleid bezoek aan de infrastructuur van het competentiecentrum van leerkrachten en leerlingen - de infrastructuur wordt gebruikt tijdens de opleiding en dit onder leiding van een professionele trainer met ervaring uit het bedrijfsleven of onderwijs

	<p>- VR-brillen, labo's of ander didactisch materiaal wordt verhuurd tezamen met didactische begeleiding vanuit de competentiecentra. Didactisch materiaal en educatieve pakketten over kunststof zijn beschikbaar op de website van PlastiQ.</p> <p>Leerkrachten: Voor ViTalent is de bijscholing van leerkrachten op de installaties zeer belangrijk specifiek in het kader van de nieuwe eindtermen derde graad Biotechnologie en farma zijn actuele kennis en vaardigheden bij leerkrachten van belang. Aan leerkrachten uit de vakgebieden mechanica, elektriciteit en (proces)chemie wordt de mogelijkheid gegeven om bij ACTA bij te leren. Leerkrachten kunnen er onder begeleiding van de ACTA lesgever praktische oefeningen in de installatie mee begeleiden. Op die manier krijgen de leerkrachten meer praktijk in de vingers. Minstens 1 x per jaar organiseert ACTA een bijscholing voor leerkrachten rond een actueel thema zoals gebruik simulator, werken met XR,...</p> <p>Betrokken partners: Er wordt al dan niet met organisatorische tussenpersonen gewerkt vanuit de competentiecentra. Voorbeelden: onderwijskoepels secundair onderwijs, RTC (secundair onderwijs), Hoge scholen en universiteiten.</p> <p>Inspanningsverbintenis: ViTalent zal d.m.v. opleidingen, workshops en geleide bezoeken 7 onderwijsinstellingen per jaar bereiken. Dit kan een groep van leerkrachten zijn dan wel leerkrachten en leerlingen. Acta zal d.m.v. opleidingen en geleide bezoeken 20 onderwijsinstellingen per jaar bereiken. Dit is meestal een groep leerlingen en hun leerkracht.</p>
--	---

PRIORITEIT 5: Sectorale competentiecentra en onderwijs

<p>Actie 7: De verschillende sectorale competentiecentra organiseren opleidingen voor leerlingen en studenten</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: Door het beschikbare aanbod van modules binnen de opleidingsportfolio van de competentiecentra kunnen klassieke onderwijsinstellingen aan gereduceerde prijzen jong talent inspireren om te kiezen voor een carrière in de sector. Daarnaast zijn de competentiecentra een plek waar jong talent met verschillende kwalificaties en opleidingsniveaus, samen, in een veilige leeromgeving ZELF de theorie in de praktijk kunnen brengen. Deze praktijkgerichte skills meegeven aan de nieuwe generatie doet de sector groeien.</p>
--	--

	<p>Betrokken partners: ACTA, PlastIQ, ViTalent, RTC's, Connectief</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Bij PlastIQ volgen TSO en BSO leerlingen 3de graad een dagopleiding kunststoffen. Dit project loopt i.s.m. met de provinciale RTC 's. Met het dit project bereikt PlastIQ per schooljaar een 300 tal leerlingen.</p> <p>ACTA biedt aan leerlingen 3e graad en Se-n-se 7e chemische procestechnieken een technisch aanbod aan waar de theorie van de schoolbanken wordt verrijkt met praktijkoefeningen in de opleidingsfabriek. Concreet bereiken we zo een 1.000-tal leerlingen per jaar.</p> <p>ViTalent: ViTalent zal het aanbod richting het secundair en hoger onderwijs uitwerken. De faciliteiten worden aangeboden aan het reguliere onderwijs om enerzijds een belevingsgerichte kennismaking met de life sciences sector mogelijk te maken en anderzijds het concreet uitwerken van de nieuwe eindtermen voor het SO mee te helpen faciliteren door opleidingen en infomomenten te voorzien voor leerlingen en leerkrachten.</p>
--	--

Thema 2: Instroom, zijnstroom, doorstroom en retentie

Het cijfermateriaal komt uit het aangeleverde dashboard, onderdeel tewerkstelling, vacatures en mobiliteit. Tevens uit het luik bijkomende info, sectorprojecties en geïntegreerde sectorprojecties.

Context:

In 2022 was er een recordaantal buitenlandse investeringen in Vlaanderen. We telden maar liefst 278 projecten en 6540 extra jobs, waarvan één derde productiejobs. **De belangrijkste investeringen gebeurden in farma- en chemie industrie** (vb. bij Pfizer te Puurs en Sanofi installeerde een derde productielijn te Geel). Daarnaast zijn er ook buitenlandse investeringen die inspelen op klimaattechnologie en energietransitie vb. waterstoffabriek in de Antwerpse haven door Plug en windenergie te Lommel. Deze zijn van belang voor onze industrie. Investeringen in onderzoek en ontwikkelingen blijven van belang.

Sector hield goed stand tussen 2019 en 2020

Onze sector (specifiek de bedrijven met de NACE-codes 19, 20, 21 en 22) kende een lichte stijging van 0,1% van de tewerkstelling tussen 2019 en 2020 (coronaperiode). PC 207 voor de bedienden kende zelfs een toename van 2,4% (van 52.732 naar 54.009 bedienden) van PC 116 voor de arbeiders een daling van -1,2% (van 30.690 naar 30.260 arbeiders). De bedrijven met enige financiële reserve en vooral aandacht voor retentie van bekwame en goed opgeleide werknemers maakten geen gebruik van de tijdelijke werkloosheid. Er waren zo goed als geen herstructureringen en faillissementen bleven uit. De hoge loon-en energiekosten zorgen echter voor een echte evenwichtsoefening voor de toekomst.

Bekijken we de instroom en de uitstroom van onze sector in zijn geheel in 2020 even meer in detail, dan krijgen we dit beeld:

PC	Blijvers	Instroom	Uitstroom	Totaal
116	28.921	3.077	2.831	34.829
207	47.012	5.951	5.131	58.094

We zien dan een instroom van 9.028 personen in 2020 (gehele sector, maar daar tegenover staat ook een uitstroom van zo'n 10%, zeker voor de arbeiders zien we dat de instroom maar net de uitstroom kan opvangen. De uitstroom is in onze sector ook vooral te verklaren vanuit de demografische situatie – het gaat om mensen die aan het eind van hun loopbaan zijn gekomen. We zien nagenoeg geen doorstroom naar andere industriesectoren.

Voor onze instroom zien we dat we wel werkenden uit andere sectoren aantrekken (18% uit PC 200 aanvullend paritair comité voor bedienden, 4% uit textielsector en daarnaast ook 27% niet-werkenden die startten in een arbeidersstatuut en 36% niet-werkenden die startten in een bediendenstatuut)

We merken hier dat onze bedrijven ook werken met uitzendkrachten om de noden in te vullen – vooral voor de arbeidersprofielen wordt hier meer en meer beroep op gedaan.

Voor de komende periode 2023-2025 wordt de totale aanwervingsbehoeften op 7,3% geschat. Farma zal daarbij de sterkste stijging 12,5% kennen, Petrochemie en Chemie verwacht een groei van 6% en Kunststoffen 4,4%.

De verwachte evolutie voor de komende jaren ziet er in absolute aantallen per sub-sector zo uit:

Prognose totale aanwervingsbehoefte	2023	2024	2025
code 19: Petrochemie	270	279	286
code 20: Chemie	2669	2748	2824
code 21: Farma	1830	1942	2060
code 22: Kunststoffen	1806	1844	1886
Totaal	6575	6813	7056

Prognoses voor de toekomst (2022-2030) voor de subsectoren 19, 20, 21 en 22

Er werd een sectorprojectiemodel voor de toekomst (te consulteren via deze link [Sectorprojecties - Steunpunt Werk](#)) ontwikkeld op basis van historische gegevens (2014-2021) voor de belangrijkste sub-sectoren met code 19, 20, 21 en 22.

We leren hieruit dat gemiddelde verwachte totale jaarlijkse aanwervingsbehoefte over de periode 2022-2030 verschilt ter subsector:

Sub-sector	Totale vraag	Groei	Vervanging
Code 19: Petrochemie	7,90%	1,40%	6,6%
Code 20: Chemie	8,80%	0,50%	8,4%
Code 21: Farma	13%	5,30%	7,6%
Code 22: Kunststoffen	10,90%	0,30%	10, 50%

Belangrijk aandachtspunt voor onze sector is dat de belangrijkste uitstroom zou veroorzaakt worden door de <55-jarigen en niet meer van de +55-jarigen. Dit betekent dat inzetten op retentie competentieversterking, talentmanagement, loonbaanbeleid, inclusie, betrokkenheid, werkbaar werk nog belangrijker gaat worden in deze markt van arbeidskrapte (zelfs bij tijdelijke recessie).

Belangrijke nuance is wel dat de sector vaststelt dat, ondanks sensibilisering, weinig bedrijven hun vacatures bekend maken bij de VDAB. Analyses op basis van de officiële gegevens geven met andere woorden een onvolledig beeld.

Instream en retentie

De sector zet zich in voor de instroom via verschillende projecten rond **werkplekieren**.

Meerdere projecten richten zich op zij-instromers (risicogroepen en niet-beroepsactieven) door middel van oriënterings- en screeningsprojecten al dan niet aangevuld met noodzakelijke kortere of langere opleidingstrajecten in de competentiecentra en werkplekieren in de bedrijven. Deze projecten zijn absoluut noodzakelijk gezien het tekort aan stemprofielen in het onderwijs en arbeidsmarkt.

Tevens voorzien de competentiecentra voor competentieversterking bij bestaande werknemers, voor omscholing en herscholing.

Daarnaast, zet de sector zich via HR-begeleiding op de werkvloer van kmo's in om zowel instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie vanuit het **competentie denken** te ondersteunen (zie ook Thema 3).

Samenvatting van de uitdagingen en opportuniteiten:

Uitdagingen:

- sterke groei binnen farmasector
- sensibiliseren van bedrijven vacatures bekend te maken bij VDAB ter bevordering van data-analyses
- link tussen inter- en intrasectorale samenwerking (Job- enInfoPunt Industrie (J&OPI) - VDAB – sectorale competentie-centra en de bedrijven uit de sector)
- aandacht voor de bijzonderheden van elke subsector

Opportuniteiten:

- + verhogen van zijinstroom door sensibilisering, oriëntering en screening (baden met aandacht voor diversiteit, J&OPI, verderzetting project Oekraïense nieuwelingen,
- + intersectoraal netwerk tussen
- + sectorconsulenten en begeleiders voor niet-beroepsactieven,
- + verdere ontwikkeling van het competentiecentra ViTalent (farma)
- + het aanbod van technische opleidingen in onze sectorale competentiecentra zowel voor werkzoekenden als werknemers belangrijk gedurende hun gehele loopbaan
- + klemtoon op de knelpuntberoepen: operator, onderhoud en specifieke beroepen en hun bijzondere aanpak
- + aandacht voor opleidingen voor de toekomst
- + elke werkgever perspectief op talent: begeleiding van kmo's naar talentmanagement, opleidingen,
- + doorgroeimogelijkheden, bijscholing en omscholing

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 6: Verhogen van zij-instroom, sensibilisering, oriëntering en screening

Actie 8: Organiseren van oriënterende screeningsbaden nl. Chemie-, Techniek-Farma- en Kunststofbad	Omschrijving: De competentiecentra werken als onderaannemer voor VDAB. Ze werken dan ook inherent mee aan de werkgeversbenadering van de VDAB. De
---	---

<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>competentiecentra schrijven zich in op opdrachten van VDAB. Na vergunning voeren de competentiecentra ze conform de bepalingen uit.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdens een kunststofbad kunnen werkzoekenden nagaan of een job als kunststofoperator iets voor hen is en geven de instructeurs van PlastiQ advies over de opleiding en werken in de sector. Dit kunststofbad gaat door in onze vaste locaties (Wondelgem, Kortrijk, Genk), maar kan ook via onze PlasticMoov trailer in andere locaties doorgaan. - Werkzoekenden die bij VDAB Antwerpen de opleiding procesoperator willen volgen, moeten eerst het chemiebad positief doorlopen. Dit is een oriënterend screeningstraject. - Werkzoekenden die bij VDAB Antwerpen de opleiding Onderhoudstechniker, Onderhoudselektricien, Onderhoudsmechanicien of Koeltechniker willen volgen, moeten eerst het techniekbad positief doorlopen. Dit is een oriënterend screeningstraject. - Werkzoekenden die bij VDAB de opleiding Polyvalent operator in de farma in Niel willen volgen, moeten eerst het farmabad positief doorlopen. Dit is een oriënterend screeningstraject dat in Antwerpen en Gent georganiseerd wordt. Op het einde van de finaliteitsopleiding wordt een jobdate georganiseerd.
	<p>Betrokken partners: Chemiebad: VDAB, MTEch+, ACTA Techniekbad: VDAB, MTECH+, ACTA en Anttec Farmabad: VDAB en ViTalent Voor deze 3 baden is SIRA/Talentenfabriek partner. Kunststofbad: VDAB en PlastiQ</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): PlastiQ Voor de start van een opleiding tot operator kunststofverwerking, wordt er een kunststofbad georganiseerd. Dit zijn jaarlijks minstens 6 kunststofbaden. De sectorconsulent overlegt met VDAB en stuurt bij waar nodig. De sectorconsulent van SIRA organiseert chemiebaden, techniekbaden, farmabaden in functie van het aanbod van VDAB Antwerpen. De sectorconsulent binnen SIRA is verantwoordelijk voor de planning, toeleiding, evaluatie en coördinatie van de chemie- en farmabaden en is nauw betrokken bij de desbetreffende finaliteitsopleidingen. ACTA staat in voor de opleidingsdagen en zorgt zo voor een (vaak) eerste contact van de werkzoekende met een procesinstallatie. De lesgever van ACTA is ook aanwezig tijdens de evaluatie om motivatie en leerpotentieel van de kandidaten mee te beoordelen.</p>

<p>Actie 9: Chemie-bad “Anders” organiseren voor anderstalige vluchtelingen in samenwerking VDAB, Stad Antwerpen en ACTA</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: Chemiebad Anders is een chemiebad specifiek voor anderstaligen. Zowel het chemiebad als de finaliteitsopleiding zijn langer in duurtijd omwille van het taalaspect. In de finaliteitsopleiding volgen de cursisten opleiding bij ACTA.</p> <p>Betrokken partners: VDAB, Stad Antwerpen, ACTA</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sectorconsulent organiseert chemiebaden Anders in functie van de planning van VDAB Antwerpen en ondersteunt kandidaten in de finaliteitsopleidingen naar werk. De sectorconsulent staat in voor de planning, toeleiding, evaluatie en coördinatie van de baden. Ze zijn hiervoor afhankelijk van de VDAB en hun opleidingskalender. ACTA staat in voor de opleidingsdagen en zorgt zo voor een (vaak) eerste contact van de werkzoekende met een procesinstallatie. De lesgever van ACTA is ook aanwezig tijdens de evaluatie om motivatie en leerpotentieel van de kandidaten mee te beoordelen. De cursisten volgen tijdens de finaliteitsopleiding opleiding van 30 dagen bij ACTA.</p>
--	--

<p>Actie 10: Speeddates met de sectoren industrie en werkzoekenden i.s.m. VDAB en J&OPI (Job en oriënteringspunt industrie).</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Tijdens het Job en oriënteringspunt industrie worden werkzoekenden uitgenodigd door VDAB, de werkzoekenden krijgen meer informatie over werken in de industrie, gevolgd door een speeddate bij de verschillende sectoren.</p> <p>Betrokken partners: VDAB (trekker), sectoren industrie</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Deelname aan de provinciale uitrol van de speeddates met de sectoren industrie en werkzoekenden J&OPI. De werking wordt momenteel georganiseerd in verschillende regio's in West-Vlaanderen i.s.m. PlastiQ. Indien VDAB dit verder wenst uit te rollen in de andere provincies staat de sector open om hierbij aan te sluiten in de provincie Limburg en Oost-Vlaanderen Op het moment dat VDAB dit wenst in te bedden in de provincie Antwerpen zal de sector, bekijken hoe dit kan gecombineerd en/of geïntegreerd worden.</p>
---	--

<p>Actie 11 : Organisatie workshops aan neetjongeren over chemie/farma en mogelijke opleidingen in de provincie Antwerpen</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert en/of faciliteert workshops voor Neet jongeren (niet-beroepsactieven) om op een korte, laagdrempelige en interactieve manier kennis te maken met de jobs binnen de sector chemie/farma en de opleidingen die daarnaartoe leiden.</p>
--	--

Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Betrokken partners: VDAB, MTech+
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sectorconsulent informeert organisaties uit Antwerpen die specifiek met deze doelgroep werken over dit aanbod en organiseert op vraag van deze organisaties workshops.

Actie 12: Sensibiliseren en informeren van toeleiders (werkwinkel en VDAB - tenderpartners) over het tewerkstellingsperspectief binnen de sector. (SIRA en PlastiQ) Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Tijdens deze intersectorale netwerkmomenten kunnen de verschillende oriënterende baden onder de aandacht gebracht worden van de begeleiders, gezien dit korte, vaak laagdrempelige trajecten zijn waar niet-beroepsactieven op zeer korte tijd kunnen kennismaken met jobs in onze sector. Ook kunnen trajecten of workshops die georganiseerd worden, hier bekend gemaakt worden. Het initiatief wordt afgestemd met de VDAB.
	Betrokken partners: Verschillende sectoren, VDAB, begeleiders niet-beroepsactieven(bv arbeidsbeperking en langdurig zieken door werkplekarchitecten uit te nodigen bv Rentree.
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zal maximaal proberen aanwezig te zijn op deze netwerkmomenten en informeert er de begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector. De sector onderzoekt hoe het kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.

Actie 13: (Mee) organiseren van Broodje Industrie, Talentenfabriek on Tour en sectorbaden. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Tijdens Broodje Industrie worden toeleiders online geïnformeerd over kansen, projecten en jobs in de sector. Talentenfabriek on tour neemt toeleiders mee in een bedrijf om hen daar te laten kennismaken met de jobs en nodige competenties om die jobs te doen. Tijdens het sectorbad worden toeleiders van VDAB en tenderpartners ondergedompeld in een competentiecentrum van VDAB om op een interactieve manier kennis te maken met de opleidingen richting industrie.
	Betrokken partners: MTech+, VDAB en tenderpartners (telkens provincie Antwerpen). CVO's zijn hier niet structureel maar wel vaak bij betrokken.
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sectorconsulent actief binnen SIRA werkt mee aan de broodjes industrie en organiseert mee

	Talentedfabriek on Tour en het sectorbad. De sectorconsulent staat mee in voor de planning, het kiezen van de thema's, bedrijven en partners contacteren en informeert over de sector.
--	--

PRIORITEIT 7: Competentiecentra en werkzoekende opleidingsprojecten

<p>Actie 14: Organiseren van opleidingen voor werkzoekenden door ACTA.</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:</p> <p>- META:</p> <p>Opleidingstraject om werkzoekenden op te leiden tot onderhoudstechnieker voor de (petro)chemiesector. Alternierend leren op ACTA, theorie en praktijk in de opleidingsplant, én bij het stagebedrijf (werkplekleren).</p> <p>- Procesoperator:</p> <p>Opleidingstraject om werkzoekenden op te leiden tot procesoperator voor de (petro)chemiesector. Alternierend leren op ACTA, theorie en praktijk in de opleidingsplant, én bij het stagebedrijf (werkplekleren).</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>ACTA, VDAB en tenderpartners, CVO</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Telkens in september start een nieuwe groep META met ongeveer 8 cursisten. ACTA organiseert de opleiding, i.s.m. CVO.</p> <p>ACTA staat in voor de bekendmaking en promotie van de opleiding, de rekrutering en selectie van de cursisten (in nauw overleg met de bedrijven), de begeleiding van de cursisten doorheen het opleidingstraject en het opvolgen van de stages. De opleiding gaat door in de gebouwen van ACTA.</p> <p>ACTA organiseert de vervolmakingsmodule voor de trajecten procesoperator i.s.m. VDAB. Hiervoor volgen ze de planning van VDAB. Maximum aantal cursisten per groep is 10. Concreet gaat het over 20 opleidingsdagen. De lesgevers van ACTA maken de theorie bevattelijker door praktijkoefeningen in de installatie. Aanvullend aan de werking van VDAB en Talentedfabriek nemen zij ook een rol op in de begeleiding van de cursisten naar een positief eindresultaat (examen) én tewerkstelling.</p>

<p>Actie 14 : organiseren van opleidingen voor werkzoekenden door PlastIQ</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Opleiding van werkzoekenden organiseren tot operator in de kunststoffen en productiemedewerker kunststoffen</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p>

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	PlastIQ zoekt en informeert werkzoekenden, informeert bedrijven, leidt deze werkzoekenden op en geeft de nodige jobcoaching. PlastIQ organiseert 6 opleidingen tot operator per jaar (3 in Genk en 3 in Kortrijk) en 9 opleidingen tot productiemedewerker kunststof per jaar (3 in Kortrijk, 3 in Genk en 3 in Oost-Vlaanderen (met de mobiele kunststoftrailer).
---	--

Actie 15 : Organiseren van opleidingen voor werkzoekenden door ViTalent Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Opleiding van werkzoekenden organiseren tot operator in de Life Sciences sector (farma en biotech).
	Betrokken partners: VDAB, sector
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sectorconsulent binnen SIRA informeert WZ en bedrijven en organiseert de speeddates eerder richting werkzoekende. ViTalent screent tijdens het farmabad op farmaspecifieke competenties, geeft de opleiding. Ze informeren de bedrijven over de inhoud van de opleidingen, de profielen die ze opleiden. Tevens staat ViTalent in voor de doorgedreven deelnemers administratie in de systemen van VDAB zowel in voorals nazorg (bv contracten, afgesloten opleidingen, competentiematrix, vergoedingen). Ze begeleiden de speed dates richting bedrijven. Het aantal screenings is afhankelijk van de instroom van VDAB. Het aantal opleidingsessies is functie van het aantal werkzoekende die positief gescreend werden en zelf ook kiezen voor de opleiding. De opleidingsessies worden steeds georganiseerd door VDAB als aanbestedende overheid. Daarnaast is het aantal opleidingsessies ook nog in functie van het aantal werkzoekende die positief gescreend werden en zelf ook kiezen voor opleiding.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

De strategie van levenslang leren en competentiebeleid tekent zich af tegen een **context** van vele maatschappelijke uitdagingen en innovaties binnen de sector (zie sector algemeen). Daarbovenop zoekt de sector ook naar oplossingen voor de vele snel opvolgende en op elkaar inspelende veranderingen. Dit alles heeft een grote impact op competenties, noodzaak tot leren en noodzakelijke versterking van hoofdzakelijk kmo's in hun aanpak hieromtrent.

Er is een stevige intra-sectorale samenwerking op het vlak van levenslang leren . De sector investeert dan ook sterk in **zijn paritair sectoraal netwerk van 3 competentiecentra** voor **technische STEM-opleidingen**, met name ACTA, ViTalent en PlastIQ en daarnaast is er ook het **vormingsfonds Co-valent**. Er is een structureel tekort aan goede technische profielen, wat maakt dat bijscholing en omscholing van werknemers noodzakelijk is.

Co-valent heeft een partnerschap met deze centra en zal ook in de toekomst zelf verder inzetten op gratis open aanbod opleidingen (technische en andere) en subsidiedossiers. Er is verdere aandacht voor verduurzaming van het opleidingsaanbod, een kwalitatieve en verdere aanpassing en uitbreiding van de infrastructuur, future proof opleidingen, het bijscholen van de eigen lesgevers (bv: didactische expertise rond leerstijlen en motivatie om te leren, maar ook kennis rond het integreren van technologie in de opleidingen). Het aanbod van de sector kan bedrijven op die manier blijvend ondersteunen bij het opmaken en uitvoeren van hun eigen opleidingsplan en zo bijdragen aan hun de wettelijke verplichtingen.

De sector zet zich in om vaardigheden en competenties en job evoluties in kaart te brengen. Co-valent voerde in het verleden op eigen initiatief een sectorcompetentiestudie uit. Vanuit de sector namen we actief deel aan meerdere studies in 2022 (Roland Berger) en de energie-intensieve sectoren en de Vlaamse studie rond groene vaardigheden.

Groene vaardigheden vertalen zich onder andere in duurzaam design, hernieuwbare energie, effectieve en duurzame productie en groen zaken doen. Een breder ecologisch bewustzijn is in meerdere functies van belang. We zien reeds en de verwachting voor de toekomst is ook dat hier nog een stijgende vraag zal zijn en dat door deze evoluties ook nog nieuwe functies zullen ontstaan.

Daarnaast blijven de **digitale vaardigheden** en de 'vaardigheden van de 21^{ste} eeuw' (waaronder veranderbereidheid, samenwerking, communicatie, ...) van belang. Deze komen aan bod komen in het gratis open aanbod of bij de begeleiding van kmo's.

De sector zet zich verder in om nieuwe opleidingen te ontwikkelen of nieuwe vaardigheden in bestaande opleidingen te integreren. Dit gebeurt door professionele technische trainers in de competentiecentra, vaak in samenwerking met de sector en waar mogelijk ook binnen het kader van ESF-projecten. Zo schreef de sector zich mee in het ESF-project 'Opleidingen van de toekomst'.

Niet enkel wordt de HR -functie binnen een bedrijf via gratis open aanbod verder ondersteund, maar ook de **begeleiding op de werkvloer van kmo's binnen het kader van competentiebeheer** werd vernieuwd. We hopen op deze manier meer kmo's te ondersteunen en gericht op weg te zetten in hun competentie denken.

Binnen de context van levenslang leren en competentiebeleid hecht de sector belang aan volgende criteria: **nabijheid** (opleidingen regionaal verspreid), het **lokale netwerk** (bv. competentiecentra), **duurzame samenwerking met partners, zowel intra- en intersectoraal, detectie van de noden van de bedrijven zelf** (behoefteanalyse) met het oog op een pertinent aanbod en een kwalitatief contact met de bedrijven.

Uitdagingen:

- Meer kmo's bereiken en ondersteunen in hun competentiedenken
- HR-beleid meer richting veranderingscoach, aandacht organisatie, strategisch, sociale innovatie (vb. job-redesign, green skills, nieuwe manier van aanwerven)

Opportunities:

- verderzetting van ondersteuning competentieontwikkeling van werknemers
- technische competenties, scholing en herscholing dankzij onze competentiecentra of intersectorale initiatieven
- opleidingen van de toekomst
- recht op opleiding van elke werknemer
- begeleiding op de werkvloer

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 8: Ondersteunen van competentieontwikkeling van werknemers

<p>Actie 16: Aanbieden van opleidingen en subsidies voor bedrijven en werknemers binnen de sector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nieuwe actie<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: De sector biedt een uitgebreid gamma kortdurende opleidingen aan voor alle werknemers van de sector. Het gaat om een semestrieel opleidingsaanbod. Daarnaast wordt competentieontwikkeling gestimuleerd door bedrijven de mogelijkheid te geven jaarlijks subsidies aan te vragen voor opleidingen die werknemers volgden. Daarnaast worden er ook opleidingen gegeven buiten het open aanbod (bv diversiteit en inclusie, langdurige ziekte en welzijn van medewerkers). Op deze manier blijft de sector inzetten op levenslang leren.</p> <p>Betrokken partners: VDAB, andere sectorfondsen, verschillende opleidingsverstrekkers, opleidingen uit het open aanbod van ACTA, PlastIQ en ViTalent d.w.z. eigen paritair sectorale competentiecentra, samenwerking StIA, SERV, DWSE.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector verbindt zich er toe om via het open opleidingsaanbod competentieontwikkeling van werknemers gedurende hun gehele loopbaan te blijven stimuleren (bij instroom, zijstroom, doorstroom en retentie, tewerkstellingscellen). Er wordt bijzondere aandacht besteed aan competenties van de toekomst (bv. groene vaardigheden, 21ste vaardigheden, efficiënt energiegebruik bij technische opleidingen, e.a.) Ook zullen er meer opleidingen richting HR verantwoordelijke worden opgenomen vanuit de overtuiging dat ze in de toekomst een bredere rol zullen innemen nl meer veranderingscoach, meer sturend, Bijzondere aandacht gaat naar kmo's door onder andere de opleidingen zoveel mogelijk regionaal aan te bieden.</p> <p>Er wordt onderzocht om een selectie van opleidingen uit het open aanbod van Co-valent ook 'in company' aan te bieden.</p> <p>Tevens wordt er ingezet op duurzaamheid van deze dienstverlening o.a. op het vlak van middelen, hybride en flexibel opleiden.</p>
---	--

	<p>Ook de financiële tegemoetkoming voor bedrijven die opleidingen organiseren voor hun werknemers wordt verdergezet in 2023-2024-2025. De aanvraag gebeurt volledig online en kmo's worden persoonlijk ondersteund bij het indienen van hun aanvraag. Naar kmo's wordt ook een extra inspanning geleverd in de vorm van een verhoogd subsidiebedrag. Ook hier wordt ingezet op de duurzaamheid van het systeem (zowel op vlak van IT, gebruiksvriendelijkheid, aard van de kosten).</p> <p>Zowel bij open aanbod als bedrijfsdossiers is er een zeer intensieve begeleiding door de sectorconsulenten al dan niet fysiek. De begeleiding gaat van algemene info bij nieuw bedrijf of nieuwe contactpersoon, keuze van opleidingen, info andere subsidies, link met arbeidsdeal m.b.t. opleidingsplan, ...</p>
--	--

<p>Actie 17: Aandacht voor competenties van de toekomst en hierrond specifieke initiatieven nemen (Niet -ESF)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector voerde een onderzoek naar de competenties van de toekomst www.competentiesvandetoekomst.co-valent.be. Eén van de bevindingen van het onderzoek is het belang van anders organiseren en de nieuwe competenties die daar mee gepaard gaan.</p> <p>De sector nam ook actief deel aan studie van Roland Berger (arbeidsintensieve sectoren) en Vlaamse studie rond groene vaardigheden en bewustzijn, groene jobs in 2022 en verderzetting in de daaropvolgende jaren. De sector past zijn opleidingen, al dan niet zelf ontwikkeld, aan de nieuwe competentienoden aan.</p> <p>Betrokken partners: Co-valent, ACTA</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Er wordt op verschillende manieren rond de competenties van de toekomst gewerkt: Voor Co-valent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de opleidingen binnen het open aanbod worden aangepast o.b.v. de nieuwe competentienoden; - (verdere) deelname aan werkgroepen rond groene vaardigheden en vaardigheden binnen energie-intensieve sector zoals chemie of andere ; - future proof trainers: zorgen dat trainers van eigen competentiecentra en de trainers van onderaannemers voldoende future proof zijn (vb groene vaardigheden, werken met anderstaligen (diversiteit), Voorbeelden: de trainers die werken met VR bril werden opgeleid door de betrokken VR leveranciers, de trainers bij ACTA werden door externen opgeleid in omgaan met anderstaligen
--	---

	<p>- sensibiliseren van HR-professionals, vooral binnen kmo's, over hun strategische rol i.v.m. competenties van de toekomst. Tijdens persoonlijke contacten met HR professionals - opleidingsplan binnen arbeidsdeal, competentiecheck, werkbaar werken, diversiteit – wordt mate van pro-actief en strategisch optreden nagegaan. Er wordt voorbeelden aangegeven van strategisch optreden, voordelen, oplossingen voor mogelijke drempels.</p> <p>Voor ACTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACTA neemt deel aan studies en onderzoeksprojecten zoals Experience Twin VLAIO TETRA. <p>ACTA is lid van de begeleidingsgroep en de kick-off is voor 2 februari 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACTA zet ook in op digitale skills: leren met behulp van VR en AR, niet enkel als didactische tool maar ook bedoeld om de drempel te verlagen naar het gebruik van deze digitale tools later op de werkvloer. - ACTA ontwikkelt E-learning om zo in functie van je eigen leervoorkeur (lezen, videofragment, ...) een topic aan te leren via E-learning (meestal gevolgd door een praktijkdag op ACTA). - ACTA: Via een game op de destillatiekolom leren de cursisten de laagst mogelijke energiekost 1 ton methanol te produceren.
--	--

<p>Actie 18: Opleidingen voor de toekomst (ESF tender 2023)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De sector neemt deel aan ESF-oproep 2023 i.v.m. de ontwikkeling van opleidingen van de toekomst richting “grote evoluties in de toekomst: v.b. innovatieve arbeidsorganisatie, efficiënte productietechnieken en circulaire economie in kunststoffen. Deelname kan zijn mede-ontwikkelaar, lid van klankbordgroep, sensibilisering, testen en verspreiding van de ontwikkelde opleidingen.</p> <p>De betrokken organisaties verbinden er zich toe de opleiding te ontwikkelen in samenwerking met verschillende partijen en een aantal keren te testen in de bedrijven of via open aanbod opleidingen in de sector.</p> <p>Betrokken partners: Co-valent, PlastIQ, trainers van derde partijen, groep industrie, Alimento, Woodwize, Cobot, Workitects, RTC , Cobot, Cartamundi Digitaal</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Dit is een ESF project, er wordt daarom geen inspanningsverbintenis opgenomen in het convenant.</p>
---	---

<p>Actie 19: ondersteuning van bedrijven binnen kader van invoering van opleidingsplan en plicht/recht op 5 dagen opleiding</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De arbeidsdeal van 19 november 2022 verplicht vanaf 31 maart 2023 aan bedrijven met meer dan 20 werknemers een opleidingsplan (met advies van ondernemingsraad) bij de overheid neer te leggen.</p>
	<p>Betrokken partners: Co-valent</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Co-valent informeert de bedrijven via zijn website duurzame loopbanen en nieuwsbrief over de verplichting en verwijst tevens naar het gratis aanbod en de bedrijfssubsidies. Om de bedrijven te ondersteunen bij de opmaak van het opleidingsplan biedt Co-Valent een opleiding aan en een vragenlijst om de gegevens gemakkelijk te verzamelen.</p>

<p>Actie 20: verspreiden van info rond opleidingsdatabank en incentives Vlaanderen</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: Binnen het kader van levenslang leren wil de sector buiten de eigen opleidingen en financiële ondersteuning voor opleidingen bijkomend algemenere info verspreiden ter ondersteuning van levenslang leren.</p>
	<p>Betrokken partners: Vlaamse overheid</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Verwijzen naar Vlaamse opleidingsdatabank en opleidingsincentives, Vlaams opleidingsverlof, opleidingskrediet en opleidingscheques. Op de website van Co-valent, onder het luik van duurzame loopbanen en meer bepaald arbeidsdeal (opleidingsplan) wordt verwezen naar Vlaio subsidies en Vlaamse opleidingsdatabank. Maar ook tijdens gesprekken en bezoeken bij bedrijven, nieuwsbrief.</p>

<p>Actie 21: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne iedereenkanbijleren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We evalueren de bestaande campagne iedereen kan bijleren, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap levenslang leren opportuun is.</p>
	<p>Timing: 2024-2025</p>
	<p>Betrokken partners: Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.
--	---

Actie 22: Ondersteunen van een talentgericht HR-beleid in de bedrijven met bijzondere aandacht voor kmo's d.m.v. competentiechecks Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Co-valent herlanceert de adviescheque in aangepaste vorm en binnen de context van het ESF project competentiechecks (DWSE/ESF/2022030) voor de periode 1.1.2023 tot en met 31.12.2024 met eventuele verlenging. De belangrijkste punten van aanpak: -Co-valent i.p.v. de klant kiest de dienstverleners; -naast HR-dienstverleners binnen competentie-beleid, worden er ook experts op het vlak van digitale vaardigheden en gerelateerde softskills ingezet (sector cao zet hier specifiek op in); - naast het bieden van een concreet antwoord op de noden van het bedrijf wordt het strategisch competentie denken, de verduurzaming en aandacht voor het versneld invoeren van levenslang leren beklemtoond; - er is tevens aandacht voor de toekomstige noden - er wordt steeds een opleidingsplan opzet om zo de leercultuur actief te ondersteunen en tevens terugkoppeling te kunnen maken naar basisdienstverlening van Co-valent. Co-valent organiseert 20 competentiechecks per jaar. Indien de kmo de de-minimis voorwaarde overschrijdt, zal Co-valent met eigen middelen de competentiecheck financieren.
	Betrokken partners: Adviseurs Co-valent, externe adviseurs (bv Impact, Novare, Givi, Learnia, Cobot), ESF, stuurgroep competentiechecks industrie. Intersectorale samenwerking met groep industrie: IPV, Co-valent, Woodwize, Paperpackskills, Fonds voor diamantnijverheid, Inom arbeiders en bedienden, Grafoc, Cobot.
	Inspanningsverbintenis: Dit is een ESF project, er wordt daarom geen inspanningsverbintenis opgenomen in het convenant. Wanneer de de-minimis vereiste door de kmo niet kan worden gerespecteerd zal Co-valent de begeleiding echter financieren.

Actie 23: Competentiecentra organiseren technische opleidingen voor werknemers Duid aan (indien van toepassing):	Omschrijving: De 3 sectorale competentiecentra bieden technische opleidingen aan werknemers uit de sector (en daarbuiten) ofwel via een open gratis aanbod (al dan niet gefinancierd door Co-valent) ofwel via opleidingen op maat voor een bedrijf. De sector
--	--

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	investeert in state of the art infrastructuur, veilige leeromgeving waar er voluit kan geleerd worden vanuit beleven en future proof trainers.
	Betrokken partners: De opleidingen gebeuren in eigen beheer van de competentiecentra en er is een nauwe samenwerking met technologiepartners en universitaire instellingen. - ACTA: technologiepartners ACTA (Honeywell, Siemens, Emerson, Schneider,...) - PlastIQ: POM West-Vlaanderen, KULeuven, Engel, VDAB, T2 campus...) - ViTalent: Universiteit Antwerpen, Agidens, ABN cleanroom technologie, Avantor, Merck, Universiteit Gent (CESPE groep, ...)
	Inspanningsverbintenis(-sen): ACTA: 1.050 opleidingsdagen voor industrie/jaar PlastIQ: 500 opleidingsdagen voor werknemers/jaar ViTalent: 200 lesdagen/jaar

Thema 4: Werkbaar werk

Met de oprichting van het Demografiefonds in 2016 startte de sector als eerste in Vlaanderen met het structureel steunen van maatregelen in het kader van werkbaar werk.

Dankzij het fonds kunnen bedrijven op loopbaanbasis nieuwe leeftijdsbewuste maatregelen nemen ten gunste van de medewerkers, met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, werknemers in ploegenstelsels en werknemers met zwaar en/of belastend werk. Werknemersbetrokkenheid is een absolute voorwaarde voor het opmaken van een demografieplan. De sector wil de inspanningen op bedrijfsniveau via het Demografiefonds verder steunen

Concreet kunnen bedrijven in vier gebieden maatregelen ten gunste van de medewerkers nemen:

- werk: dit omvat maatregelen rond een aangepaste arbeidsorganisatie
- gezondheid: dit omvat o.a. **preventieve maatregelen** om (langdurige) ziekte te vermijden; promotie van een gezonde levenshouding, **re-integratiebeleid** na ziekte
- competenties: dit omvat maatregelen ter ondersteuning van het levenslang leren en een duurzame inzetbaarheid van de werknemers
- loopbaanbeleid: dit kan acties omvatten zoals coaching, aandacht voor talenten en belangstelling van medewerkers, horizontale mobiliteit.

Een groep experts werd aangesteld om de bedrijven inhoudelijk te steunen bij het opstellen van de plannen. De sectorconsulenten ondersteunen op verschillende vlakken de werking van het Demografiefonds (communicatie, processen, administratie,...)

Daarnaast blijft de sector investeren in opleidingen rond specifieke thema's uit de werkbaarheidsmonitor zoals telewerk en werkstress. In samenwerking met andere sectoren wordt het lopende opleidingstraject rond nieuwe vormen van arbeidsorganisatie verdergezet en verfijnd.

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 10: Acties rond werkbaar werk in bedrijven stimuleren

<p>Actie 24: Bedrijven ondersteunen bij het opmaken van een actieplan rond werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Via het Demografiefonds ondersteunt de sector bedrijven tot het opmaken van een actieplan rond werkbaar werk.</p> <p>Betrokken partners: Demografiefonds</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het Demografiefonds zet de inspanningen verder en ondersteunt bedrijven bij het opmaken van actieplannen rond werkbaar werk in de vorm van demografieplannen. Het gaat hierbij om ongeveer 120 plannen (met acties op verschillende niveaus) per jaar. De 4 experten geven advies en begeleiding aan vakbondsvertegenwoordigers en werkgevers rond dit thema met het oog op het opmaken van concrete maatregelen in een demografieplan.</p>
<p>Actie 25: Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne 'werkbaarwint' 2023</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond werkbaar werk als preventie van langdurige ziekte waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod.</p> <p>Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn.</p> <p>We peilen ook specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande werkbaar werk. Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.</p> <p>Timing: juli 2023-dec 2023</p> <p>Betrokken partners: SERV, andere sectoren, trainers/sprekers rond thema's werkbaar werk</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.</p>

<p>Actie 26: Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: 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 rond werkbaar werk – zowel via de kanalen (website, linkedIn, nieuwsbrief, bedrijfscontacten) van het Vormingsfonds als van het Demografiefonds.</p>
---	---

<p>Actie 27 : Sectorbedrijven ondersteunen rond thema's van de werkbaarheidsindicatoren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We sensibiliseren de bedrijven, in het bijzonder de kmo's, van het belang van arbeidsorganisatie om te komen tot een lerende organisatie via mailings, nieuwsbrieven, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken. Via het open opleidingsaanbod biedt de sector opleidingen aan rond werkbaar werk. Via collectieve begeleidingstrajecten ondersteunen we bedrijven om zich om te vormen tot een lerende organisatie (innovatieve arbeidsorganisatie).</p> <p>Betrokken partners: Externe opleidingsverstrekkers , Workitects (-netwerk), werkgevers en werknemersvertegenwoordigers, andere industriële sectoren (Alimento, Cobot, Woodwize).</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Via diverse kanalen de chemie, kunststof en life sciences bedrijven sensibiliseren rond het belang van innovatieve arbeidsorganisatie: via website, nieuwsbrieven, sociale media, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken. Bedrijven via collectieve begeleidingstrajecten ondersteunen om zich om te vormen tot een lerende organisatie. Via het open aanbod biedt de sector opleidingen aan rond werkbaar werk. Het open aanbod wordt semestrieel herbekeken om opleidingen rond bv.</p>
--	---

	innovatieve arbeidsorganisatie, welzijn e.a. op te nemen.
--	---

<p>Actie 28 : In het kader van de intersectorale samenwerking zal de sector voor een nieuw project in het thema werkbaar werk de trekkersrol opnemen.</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: Tijdens het intersectoraal overleg, mede onder impuls van SERV, willen we tijdens de periode 2023-2025 trekker zijn van een intersectoraal project in het thema werkbaar werkt. Op dit moment hebben we nog geen concreet project op het oog.</p>
	<p>Betrokken partners: Te bepalen. Het project zal in samenwerking met de intersectorale SERV adviseur vorm gegeven worden.</p>
	<p>Resultaatverbintenis: De sector neemt een trekkersrol op in een nader te bepalen intersectoraal project (gekoppeld aan het intersectoraal overleg binnen SERV) binnen het thema werkbaar werk.</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 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 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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences (PC 116 en 207),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ann WURMAN,
Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen

De heer Koen LAENENS,
Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Marian WILLEKENS,
Secretaris ACVBIE

De heer Andrea DELLA VECCHIA,
Federaal secretaris ABVV Scheikunde

De heer Koen DE KINDER,
Federaal Secretaris ACVBIE

De heer Stéphane PIRON,
Federaal secretaris, ABVV Scheikunde;

De heer Erik DECOO,
Nationaal verantwoordelijke ACLVB