

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Kleding en confectie (PC 109 & PC 215)

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 Kleding en confectie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Erik Magnus, Directeur Creamoda;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Vinciane Mortier, Algemeen Secretaris, ACV Metea;
- Mevrouw Annelies Deman, Secretaris, Algemene Centrale ABVV;
- De heer Bart De Crock, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke, ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 212.000,00 EUR uit te betalen aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie vzw (IVOC), Leliegaarde 22 te 1731 Zellik (ondernemingsnummer: 0431.148.469 -bankrekeningnummer: BE40 7310 1070 7963) ter financiering van 2 VTE sectorconsulenten.

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

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

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

Verbintenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

De kleding- en confectiesector is in Vlaanderen een kleine, maar veelzijdige industrie. Honderden KMO bieden er kansen aan technische, creatieve en commerciële talenten.

De sector is open en toegankelijk, getuige daarvan de tientallen startende ondernemers per jaar, ook tijdens de coronaperiode 2020. Het gaat vaak over innovatieve bedrijfjes die sterk inzetten op duurzaamheid, een topprioriteit voor de sector.

Toch hebbende opeenvolgende crisissen (corona, oorlog, energie) de kleding- en confectiesector geen goed gedaan. Het aanhoudend tewerkstellingsverlies, dat voor onze sector structureel kan worden genoemd, werd nog versterkt door de lockdowns, stijgende kosten, inflatie en onzekerheden. Het feit dat de kledingsector op mondiale schaal opereert en zijn lange productieketens, zijn de belangrijkste factoren die de sector in moeilijkheden brengen en houden. Op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven, zijn er nauwelijks tekenen van beterschap of herstel.

Dat neemt niet weg dat de opportuniteiten legio zijn en dat er geen redenen zijn om de bewezen sterkten van de sector vandaag te onderschatten.

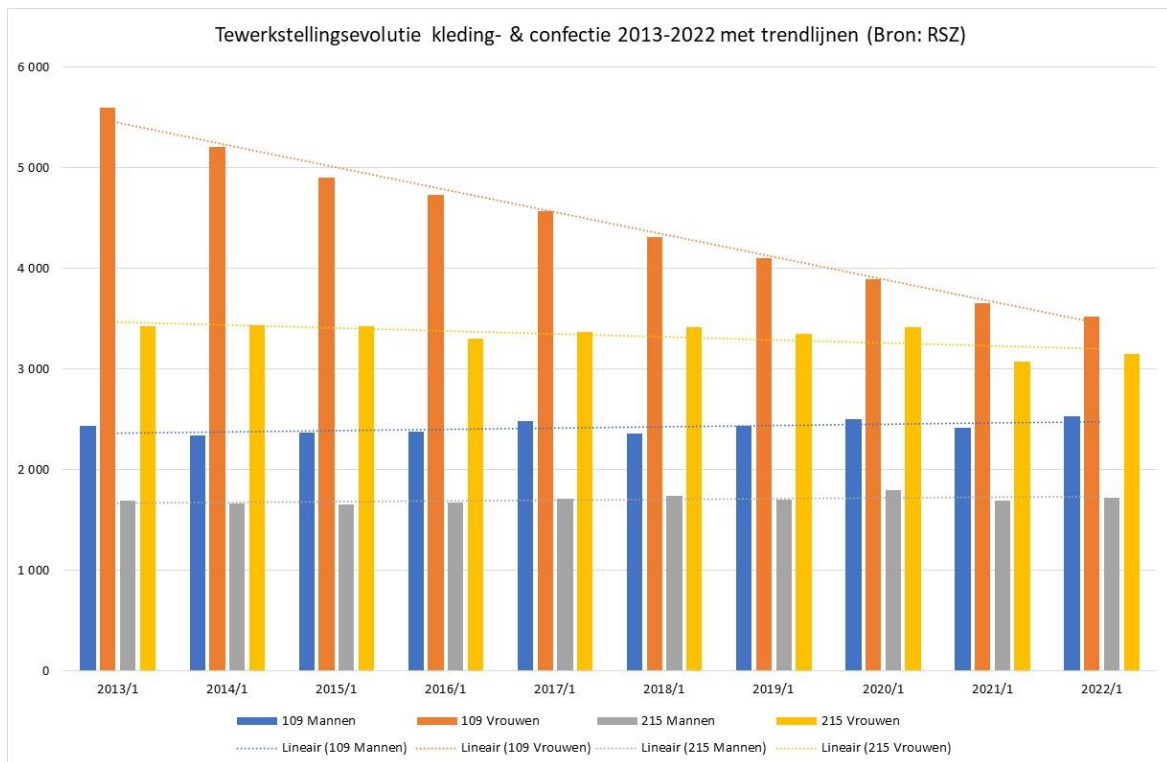
2. Analyse – de sector in cijfers en trends

De kleding & confectiesector in Vlaanderen in 2022 (bron: Sociaal Waarborgfonds van de sector)
<ul style="list-style-type: none">• Aantal werknemers: 9.850• Aantal ondernemingen: 1.070 ondernemingen met minstens 1 werknemer, waarvan 97% minder dan 50 werknemers.• De sector telt 12 ondernemingen die meer dan 100 mensen tewerkstellen• Zo'n 850 Vlaamse kleding- en confectiebedrijven tellen minder dan 10 werknemers.• 52% van alle werknemers is tewerkgesteld in een KMO (minder dan 50 WN).

De samenstelling van de arbeidsmarkt

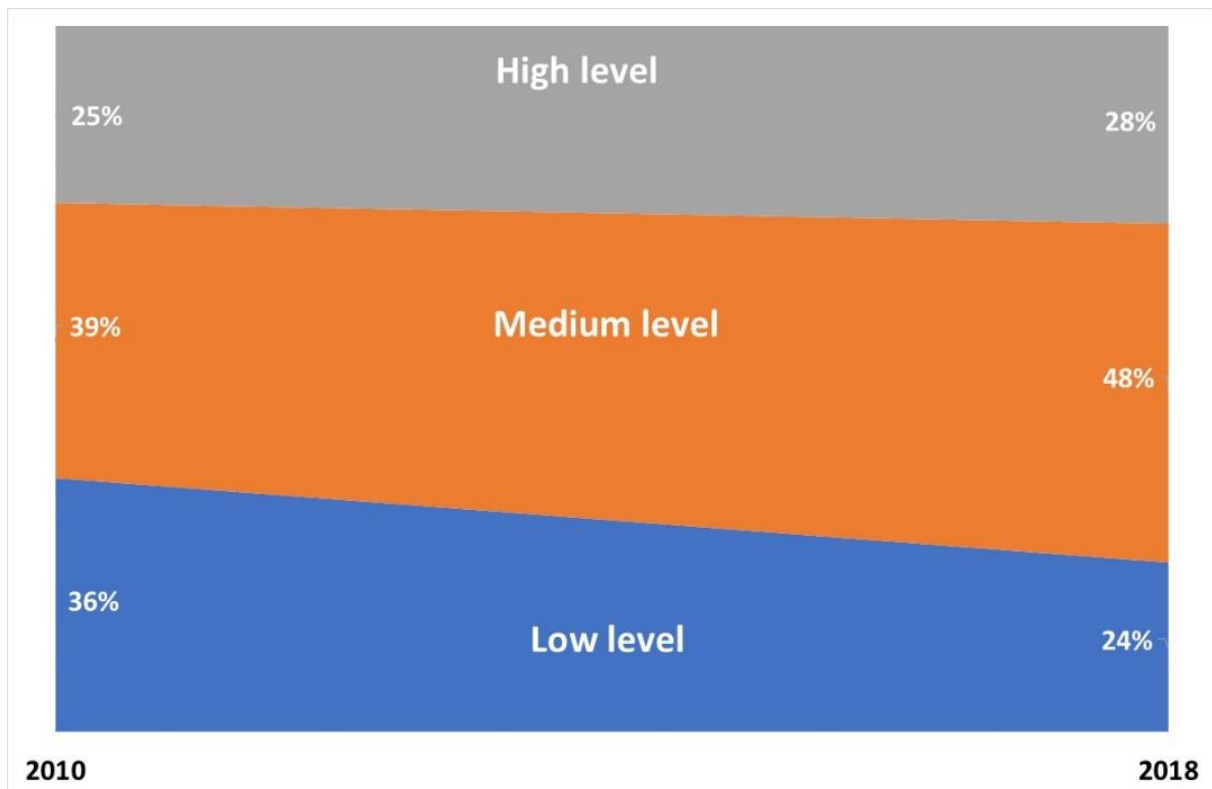
In grote lijnen kunnen we drie grote beroepsgroepen in de sector onderscheiden. De grootste is die van de productiearbeiders. Meer dan de helft van alle werknemers is actief in een snij-, stik-, of strijkafdeling in een confectieatelier. De stiksters zijn goed voor drie kwart van alle vacatures voor productiearbeiders. Ze vormen een belangrijk knelpuntberoep in de sector, hoewel de formele erkenning van stiksters discontinu en dubbelzinnig is. Stiksters die kleding assembleren vormen geen knelpuntberoep, wie andere textielproducten – zoals gordijnen of bedlinnen – stikt, is dat wel. Dit onderscheid is moeilijk te rijmen met de ervaringen on the field.

Voor de beroepsgroep van de hoofdzakelijk vrouwelijke productiearbeiders wordt geplaagd door de vergrijzing en daarmee samenhangend een sterke uitstroom en moeilijkheden om de vervangingsbehoefte te vervullen. Het hiermee samenhangend structureel banenverlies bij diezelfde productiearbeiders, baart de sociale partners zorgen. We stellen in deze zin ook een opvallende ontvrouwelijking van de sector vast.



Naast productieateliers, zijn er in talrijke confectiebedrijven ook ontwerpafdelingen, waar stylisten, CAD-patroontekenaars en productievoorbereiders de belangrijkste beroepen zijn. Aan de andere kant in het proces, zijn er de commerciële medewerkers die een steeds groter gewicht kregen in het licht van de ontwikkelingen in de sector en de evolutie van productie- naar handelsondernemingen in het bijzonder, zoals zich dat al enkele decennia voordoet. In bredere zin, zien we dat de meeste confectiebedrijven in Vlaanderen actief konden blijven door zich te specialiseren in bepaalde niches van de markt van textielproducten, doorgaans in samenwerking met buitenlandse partners en onderaannemers in regio's met relatief lage loonkosten. Dit heeft geleid tot een toenemende heterogeniteit van de bedrijven uit de sector in Vlaanderen. De Vlaamse confectie werd tegelijk een uitgesproken KMO-sector, met honderden micro-ondernemingen. Deze ontwikkelingen zijn uiteraard van betekenis voor de competenties van de werknemers, waarbij we een opvallende verschuiving en een upgrade in de kwalificatieniveaus vaststellen. Europese cijfers tonen trouwens dat de situatie in de Belgische kledingsector duidelijk meer uitgesproken is dan die in andere landen van de EU.

Aandeel van de werknemers volgens kwalificatieniveau in de Belgische textiel- en kledingindustrie . Evolutie tussen 2010 (n= 32.870 werknemers) and 2018 (n= 19.325 werknemers) (Bron: Eurostat)



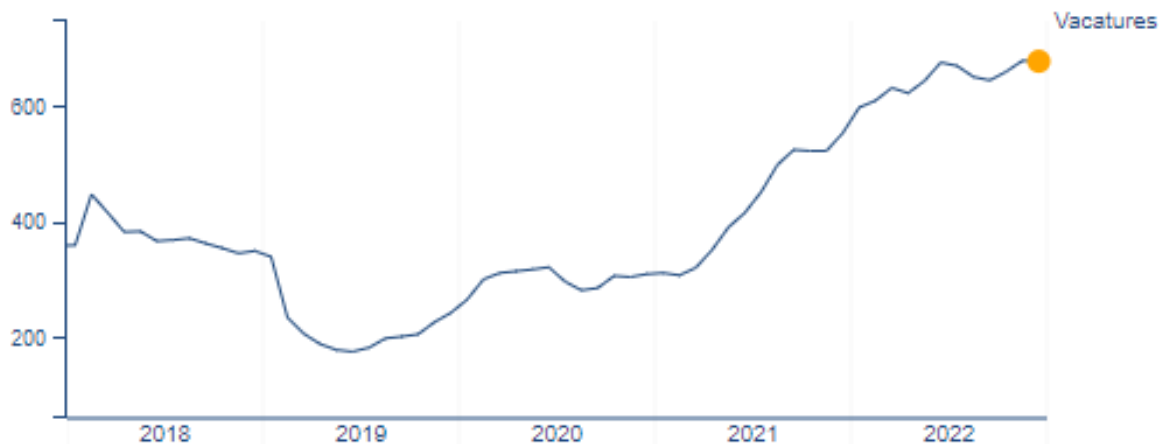
Als we specifiek kijken naar kansengroepen, zien we een zeer opvallende ondervertegenwoordiging van jongere werknemers in de sector. Waar het aandeel jongeren (-26 jaar) in de tewerkstelling in een doorsnee sector zo'n tien procent bedraagt, is dat in de kleding- en confectiesector zowat de helft daarvan. Factoren zoals de (achterhaalde) beeldvorming over de jobs en verloning in de sector enerzijds en de anderzijds de hardnekkige vraag naar ervaren kandidaten voor het opvullen van vacatures, spelen hierbij een belangrijk rol. In ieder geval, is deze dysfunctie een absolute prioriteit in het sectorale arbeidsmarktbeleid van de sociale partners.

Een treffende illustratie is het relatief lage aantal aanvragen voor een doelgroepvermindering voor jongeren in de sector (0,3% tegenover 0,5% gemiddeld), zoals dat blijkt uit de analyses in de inspiratieruimte voor de sectorconvenants. Doelgroepverminderingen voor oudere werknemers liggen dan weer dubbel zo hoog als het gemiddelde voor Vlaanderen. Ook qua Vlaamse ondersteuningspremies, zien we voor de confectie een relatief lage vraag, maar een onderbenutting behoort zeker tot de mogelijkheden, een issue dat we verder uitdiepen in de risicoanalyse in het kader van het addendum inclusie.

Vacatures en toeleiding

Net zoals in de meeste productiebedrijfstakingen heeft de coronacrisis gezorgd voor een terugval in de vacatures. Voor de kleding- en confectiesector viel deze terugval trouwens in een periode met een zwakke vraag, te wijten aan de economische conjunctuur. Maar midden 2021 werd een duidelijke inhaalbeweging ingezet. Het aantal vacatures (gemiddeld over de laatste 12 maanden) steeg tot meer dan 600, een niveau dat tot op heden standhoudt.

Evolutie vacatures voor confectie- en lederwerkers 2018 – 2022 in het Normaal Economisch Circuit (bron: Arvastat, VDAB)



Toch betekent het recordaantal vacatures anno 2022 niet dat er ook massaal aangeworven wordt. Het blijkt inderdaad bijzonder moeilijk om geschikte kandidaten voor de openstaande jobs – voornamelijk vervangingen – te vinden. De negatieve beeldvorming over de jobs en de lonen in de sector schrikken nog steeds een belangrijke groep werkzoekenden af en ook de hardnekkigheid waarmee werkgevers ervaring eisen, spelen parten. Ook al laat de officiële knelpuntbeoordeling door VDAB iets anders vermoeden, zijn de geluiden op het veld éénsluidend en pessimistisch. Opnieuw hebben we hier te maken met een absolute prioriteit in het sectorale arbeidsmarktbeleid, dat zich vertaalt in een reeks dwingende acties in het kader van het sectorconvenant, in samenwerking met VDAB.

Inderdaad, VDAB speelt als unieke beroepsopleider voor industriële confectieberoepen in Vlaanderen, een sleutelrol in de toeleiding. Het gaat dan hoofdzakelijk over de beroepsopleiding van stiksters en die van patroontekenaars, beide kerncompetenties voor de sector. De VDAB-stikopleiding van werkzoekenden wordt geplaagd door een zwakke doorstroom naar passende jobs, dit ondanks een grote vraag. Diverse factoren spelen hierbij een rol, niet in het minst een zwakke mobiliteit en de moeilijkheden om job en taken in het gezin te combineren. De VDAB-opleiding patroontekenaars doet het qua doorstroom een stuk beter, maar de vraag naar patroontekenaars is niet te vergelijken met die naar stiksters, wat opnieuw voor verantwoordingsproblemen zorgt.

Sinds enkele jaren wordt de capaciteit die VDAB voor confectieopleidingen vrijmaakt dan ook systematisch afgebouwd, dit weliswaar in overleg met de sector. Het aantal VTE-instructeurs van VDAB viel op een periode van 10 jaar terug van 12 naar 6 en een verdere afslanking is waarschijnlijk. We zetten dan ook sterk in op alternatieven, de IBO in het bijzonder. Traditioneel is de kleding- en confectiesector een relatief belangrijke gebruiker van het systeem. Data uit de inspiratieruimte voor de sectorconvenants tonen een hoog blijvende vraag van meer dan 400 IBO per jaar in het recente verleden. Met 4 IBO op 100 werknemers scoort de sector beduidend hoger dan het Vlaams gemiddelde van zowat een halve procent. Helaas moeten we vaststellen dat de vele 'ongunstige stopzettingen' de opleidingsformule hypothekeren, meteen een argument voor gerichte actie in het sectorconvenant.

Tegelijk kijken we in de context van de vele vacatures ook naar het onderwijs en volgen we de ontwikkelingen en de hervormingen in het bijzonder, op de voet op.

Het modeonderwijs en de beroepsopleiding voor onze sector zijn breed en gediversifieerd. Zowel in het secundair (BSO, TSO, SenSe), het hoger onderwijs, het DBSO, als in het volwassenenonderwijs bestaan verschillende opleidingen die toeleiden naar de kleding- en confectiesector. We kunnen vaststellen dat er een grote belangstelling is voor de modeopleidingen. Alleen al in het voltijds modeonderwijs tellen we zo'n 1.200 leerlingen aldus Dataloop voor het schooljaar 2021-2022.

Reeds jaren zien we dat het studiegebied Mode (voltijds dagonderwijs) meer werkzoekende schoolverlaters aflevert dan andere gebieden. De kans om binnen het jaar na een modeopleiding een aansluitende job te vinden of zelfs maar werkervaring op te doen, is inderdaad zwak, aldus de recentste schoolverlatersstudie van VDAB, editie 2022. Naast de klassieke factoren (eisen rond ervaring, beeldvorming, mobiliteit, ...) speelt in dit verband ook een duidelijke mismatch tussen ambities van jongeren, die eerder interesse hebben voor de creatieve aspecten van de jobs in de modewereld, en de verwachtingen van werkgevers, die eerder technische en commerciële talenten zoeken. Toch zien we dat de situatie in het TSO lijkt te verbeteren en neigt naar de gemiddelde resultaten voor dit studieniveau.

Schoolverlatersniveau	% werkzoekend na 1 jaar (na modeopleiding)	% werkzoekend na 1 jaar (alle richtingen)
BSO	14,8%	8,8%
TSO	7,5%	7,3%
Bachelor	6,3%	2,4%

De zwakke doorstroming van schoolverlaters uit een modeopleiding naar de arbeidsmarkt baart de sociale partners zorgen. De persberichten die elk jaar volgen op de schoolverlatersanalyse van de VDAB zijn ontradend voor modeopleidingen, met als gevolg dat de sector jong creatief en technisch talent aan zich voorbij ziet gaan.

Toch betekent dit niet dat er niet gewerkt kan worden aan een betere afstemming van het onderwijsaanbod op de vragen van de industrie. Meer nog, de verdere professionalisering van de modeopleidingen, waarbij opleidingsinhouden worden afgestemd op de vragen van de industrie, is in dit verband de *conditio sine qua non* en de basis van alle andere acties. De sector werkt daarom verder aan de kwalificatiestructuur en biedt modeleerkrachten de nodige navorming en ondersteuning om de arbeidsmarktgerichtheid van het onderwijs te versterken. Dit is dan ook de belangrijkste prioriteit in het beter doen aansluiten van onderwijs op arbeidsmarkt.

De zwakke doorstroming is problematisch temeer daar de ruimte voor schoolverlaters in de kleding- en confectiesector bijzonder klein is, volgens de analyses die de sector kan maken. Inderdaad, de (industriële) kleding- en confectiesector is al bij al maar een kleine afnemer van de diverse geleidingen van het modeonderwijs.

IVOC raamt het aantal vacatures in de sector in 2022 op zo'n 800 à 1.000. Minstens de helft van de vacatures is voor confectietechnici, de beroepsgroepen waar het modeonderwijs naar toeleidt. Het belangrijkste beroep is dat van stikster, goed voor drie kwart van de vacatures voor technici. Voor schoolverlaters uit het modeonderwijs, is het bijzonder moeilijk om deze vacatures in te nemen gezien de (relatief grote) arbeidsmarktreserve, waaronder ook veel buitenlandse nieuwkomers met ervaring in de confectie en stikwerk in het bijzonder. Ook het gebrek aan ervaring, de negatieve beeldvorming en het ambitieniveau van schoolverlaters staat een vlotte matching op de arbeidsmarkt in de weg.

Een belangrijke ontwikkeling in dit verband is zeker de invoering van duale leermogelijkheden. Het zou de arbeidsmarktrelevantie van de modeopleidingen ten goede komen en zo de kansen voor jongeren in de sector opdrijven. Helaas stellen we, vijf jaar na de opstart van het duaal leren in het modeonderwijs, vast dat de resultaten uitblijven. De belangstelling van scholen voor het systeem blijft uit, ondanks de vele inspanningen van de sector en de organisaties uit het sectoraal partnerschap.

3. Strategie

Wie de voorgaande paragraaf en de analyse van de situatie in de sector leest, krijgt een vrij pessimistisch beeld van de kleding- en confectiesector. Zonder de problemen te willen relativiseren, is de realiteit heel wat genuanceerder. Er zijn talrijke voorbeelden van bedrijven die het goed doen, investeren en groeien en die dat ook in de toekomst zullen blijven doen. Inderdaad, Vlaamse kledingfabrikanten hebben een ijzersterke reputatie en de (Antwerpse maar ook de breder Belgische) modescene wordt wereldwijd bijzonder geapprecieerd en gevolgd. Ook in andere segmenten van de sector (woningtextiel, tenten, filters, ...) zijn succesverhalen legio. Dat is in belangrijke mate te danken aan de ervaring, flexibiliteit en de competenties van de werknemers die in veel ondernemingen de ultieme asset vormen.

Een en ander is opgenomen in de sterkte-zwakteanalyse die in inmiddels al enkele sectorconvenanten wordt vooropgesteld.

<p>Sterktes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sterke reputatie van de Belgische mode • Flexibele KMO-sector met kwalitatieve niche-spelers • Competent personeel • Gezinsvriendelijke arbeidsregimes 	<p>Zwaktes</p> <ul style="list-style-type: none"> • De algemene werkbaarheid van de jobs, zwakke leermogelijkheden in het bijzonder • Moeilijkheden om aspiraties van jongeren te matchen met de mogelijkheden van de sector • Achterstand op het vlak van e-commerce
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grote belangstelling voor jobs in de mode • Sterk potentieel van competentieversterking, zowel voor werknemers als voor ondernemingen • Duurzaamheid en innovatievermogen van de Belgische confectie • Instroom van nieuwe Belgen met confectieachtergrond in hun land van herkomst • Aansluiting van het duaal leren bij de opleidingscultuur in de bedrijven 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beperkt, maar aanhoudend banenverlies • De vele onzekerheden op de mondiale markten, de Brexit en handelsprotectionistische tendensen in het bijzonder • De vergrijzing en de steeds nijper wordende vervangingsbehoefte • Gebrek aan coördinatie binnen de modeopleidingen • Afbouw van institutionele confectieopleidingen • Verdwijnende savoir-faire

Bronnen: <https://www.flandersdc.be/nl>; <https://creamoda.be/nl/>; <https://fashionunited.be/>; <https://www.ccecrb.fgov.be/c/nl/13/textiel>; <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/>; <https://www.s4tclfblueprint.eu/>; <https://www.euratex.eu>

IVOC organiseert opleidingen en biedt opleidingssteun om de human resources in de sector te versterken. De ondersteuning van de opmaak en realisatie van bedrijfsopleidingsplannen is zowat de kernactiviteit van IVOC, met een bereik van jaarlijks meer dan 2500 werknemers.

Zoals ook in andere sectoren het geval is, evolueert de rol van IVOC. Er is een duidelijke verschuiving van het aanbieden van opleidingen en opleidingssteun, naar een meer strategische ondersteuning van loopbanen en bedrijfsbeleid.

Inderdaad, alle ondernemingen uit onze sector opereren in een bijzonder concurrentiële omgeving en op een mondiale markt. Bedrijven kunnen maar standhouden als ze de juiste niche kiezen, middelen en mensen op de juiste manier inzetten, innoveren en flexibel kunnen inspelen op kansen en uitdagingen, kortom, als ze de juiste strategische keuzen maken.

IVOC kan slechts een bescheiden rol spelen in de ondersteuning van het strategisch bedrijfsbeleid. Toch mogen we het belang van competentieontwikkeling voor het strategisch bedrijfsbeleid niet onderschatten. Welke competenties zijn nodig, hoe ontwikkelen we die, hoe zetten we die in, hoe

weten we of we goed bezig zijn? De specifieke kansen en opportuniteiten van de ondernemingen zijn uiteraard heel breed. Toch hebben zich in de afgelopen jaren een aantal speerpunten en dus cruciale innovatiedomeinen afgetekend, waar IVOC als competentiecentrum een relevante rol te spelen heeft, met name de verjonging van de sector, het opvangen van de historisch hoge vraag naar vervangers, het verhogen van de werkbaarheid van de jobs, het borgen van de verdwijnende savoir-faire en de transitie naar duurzaamheid. Op al deze domeinen zoekt de sector pragmatisch mee naar haalbare en effectieve innovaties.

De verschillende acties die we in het sectorconvenant voorstellen, zijn allemaal rechtstreeks of onrechtstreeks gelinkt aan deze prioriteiten.

- De problematiek van de verjonging wordt aangepakt in een grootscheeps jongerenproject, in essentie een inclusieproject. De acties passen dan ook in het addendum inclusie.
- Wat de rekruteringsproblemen betreft, lopen er duidelijk lijnen naar de samenwerking met VDAB, de instroomproblematiek, de onderwijswerking (de professionalisering van het modeonderwijs in het bijzonder), het duaal leren en ook werkbaarheid.
- Voor het ondersteunen van strategische competentiedomeinen, de transitie naar duurzaamheid in het bijzonder, situeren de acties zich essentieel in het domein van het levenslang leren en het competentiebeleid, met als uitgangsvraag hoe bedrijven de competenties opbouwen om de transitie invulling te kunnen geven. Net op dit vlak zal de sector meer dan ooit zijn creativiteit en innovatievermogen moeten inzetten.

Het sectorconvenant en het addendum inclusie kunnen dan ook gelezen worden als een strategisch antwoord op de uitdagingen. Althans, het is een onderdeel daarvan, omdat ook andere (sector)organisaties dan het opleidingscentrum IVOC (dat zal instaan voor de uitvoering van het sectorconvenant), vanuit hun mogelijkheden en middelen werken aan het opheffen van de dysfuncties. Indien relevant en haalbaar, wordt in de acties de synergie met andere organisaties verduidelijkt.

De sector sluit zich aan bij de oproep en de noodzaak om intersectoraal samen te werken. Er zijn hiervoor vier argumenten, tegelijk opportuniteiten en uitdagingen.

- Ten eerste, voor sectorfondsen uit kleinere sectoren spelen schaalvoordelen. Het is voor IVOC haast onmogelijk om autonoom open opleidingen aan te bieden in heel Vlaanderen en over alle thema's. De minimumbezetting om een opleiding te kunnen organiseren tegen een redelijke kostprijs (momenteel 5 deelnemers), zou al te vaak niet gehaald worden, met te veel annuleringen en dus ook ontgoochelingen bij ingeschreven werknemers tot gevolg. De intersectorale samenwerking en dus de schaalvergroting, bieden dan een oplossing. Inderdaad, de open opleidingen die IVOC in de sector aanbiedt, zijn onderdeel van een veel breder opleidingsaanbod, samengesteld door een partnerschap van diverse paritair beheerde opleidingscentra uit industriële sectoren (textiel, voeding, hout, metaalsectoren, ...) en met CEVORA.
- Ten tweede is er de structuur van de sectorfondsen waarbij de sociale partners een gedeelte van de loonmassa uit de sector herverdelen in de vorm van opleidingen of opleidingssteun. De dienstverlening van de sectorfondsen is dan ook vergelijkbaar, wat zich leent voor nuttige ervaringsuitwisseling en het leren van elkaar, zeker als we vaststellen dat het werkveld van de sectorfondsen alsmaar uitbreidt. Met de nulmeting non-discriminatie of met de activering van niet-actieven krijgen de sectorfondsen bijkomende opdrachten van de Vlaamse overheid, dit op voor de sectoren nieuwe werkerreinen, waarbij peer learning een belangrijke katalysatorfunctie kan hebben.
- Belangrijker zijn, ten derde, de overeenkomsten in het publiek van de fondsen. Industrie, diensten, non-profit, arbeiders of kaders, elke doelgroep heeft zijn eigenheid, maar waar er overeenkomsten zijn, is samenwerking haast een intellectuele verplichting om vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te kunnen stemmen, om geen kansen te missen en fouten te vermijden. In deze zin is de samenwerking tussen de kleding- en confectiesector

enerzijds en anderzijds verwante fondsen zoals die uit de textiel-, de hout-, de kapperssector en de textielverzorging een kwestie van goed bestuur.

- Tenslotte, de samenwerking tussen de verschillende sectoren is ook sterk inhoudelijk gegroeid. Bijvoorbeeld, de opleidingscentra uit de industriële sectoren (metaal, voeding, textiel, confectie, ...) die intensief samenwerken rond open opleidingen voor werknemers uit een industriële werkomgeving, doen meer dan kosten besparen of annulatiekosten vermijden. De samenwerking in opleidingscommissies heeft toegelaten om op specifieke domeinen expertise op te bouwen en samen met de opleidingspartners de kwaliteit en de impact van opleidingen op te drijven. Tegelijk zijn sectorfondsen maatwerk blijven leveren dat enkel mogelijk is door de korte en directe lijnen tussen de sectororganisaties en de bedrijven uit de sector. De ervaring van de kwaliteit van de sectorale dienstverlening door werkgevers en werknemers in de bedrijven, is de garantie voor de borging van de samenwerking tussen sectorfondsen.

De sectorfondsen hebben vandaag een geschiedenis van meer dan dertig jaar, en bepaalde samenwerkingsopportunities zijn in de loop der jaren verankerd in automatiseren en wederzijdse engagementen die ook in de toekomst synergie verzekeren. Dat er in de beleidsvorming rond de sectorconvenanten wordt aangedrongen op een intensifiëring van de samenwerking, kan de logische gang van zaken enkel maar ten goede komen.

Toch is er ook een belangrijke uitdaging die de intersectorale samenwerking in een ander en nieuw perspectief kan plaatsen. Er kan worden vastgesteld dat de grenzen tussen de sectoren vervagen omdat bedrijven zich specialiseren in bepaalde niches of hun activiteiten net gaan diversifiëren. Sector specifieke competenties verliezen en zowel bedrijfsspecifieke als transversale competenties winnen aan belang. Het bestaan van een intersectoraal opleidingsaanbod voor de Vlaamse industrie, is daar een illustratie van.

Naast de samenwerking met andere sectoren, kiest de kleding- en confectiesector ook voor synergie met experts die op diverse domeinen die voor de sector bijzonder relevant zijn, een cruciale rol spelen. IVOC heeft in zijn ruim 30-jarige geschiedenis zo diverse partnerschappen opgebouwd met actoren in onderwijs- en beroepsopleiding. Via IVOC brengt de sector alle geledingen van het modeonderwijs (alle koepels, hogescholen, CVO, alle studierichtingen) en de beroepsopleidingen (VDAB, Syntra) samen binnen het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs. Waar nuttig formaliseren we de afspraken in samenwerkingsovereenkomsten, zoals met VDAB rond de opvolging van IBO in de sector of met de hogeschool Gent om zo de doorstroom van de bachelors Modetechnologie naar onze sector te kunnen monitoren. Sinds 2017 is binnen de sector een partnerschap duaal leren actief, binnen het afsprakenkader met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

IVOC is reeds jaren lid van het consortium van de werkplekarchitecten, een samenwerkingsverband tussen diverse organisaties die actief zijn in de ondersteuning van mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Experts uit het consortium worden door IVOC betrokken in inclusieprojecten en de jongerenwerking.

Tijdens de nieuwe convenantperiode wordt door de Vlaamse overheid aangedrongen op lokale samenwerking. De sector zal deze piste op twee manieren invulling geven.

Ten eerste zijn er reeds enkele acties die uitgevoerd worden in lokale samenwerkingsverbanden. Zo zijn er contacten / interacties met lokale VDAB-instanties in het kader van de jongerenwerking, ondersteunt de sector stedelijke campagnes tegen discriminatie, of voert de sector regionale prospecties in samenwerking met scholen die het duaal leren aanbieden of dat van plan zijn. Deze samenwerkingsverbanden willen we verder uitdiepen en zoeken naar synergie om zo de dienstverlening aan onze doelgroepen te versterken.

Daarnaast heeft de sector nota genomen van de opzet van zowat 40 bovenlokale samenwerkingsverbanden, waar zich inmiddels meer dan 200 Vlaamse gemeenten bij hebben aangesloten. Het initiatief wordt ondersteund door ESF en we verwachten in de komende

maanden de arbeidsmarktanalyses voor desbetreffende regio's. We kijken uit naar de specifieke, regionale knelpunten of kansen die uit die analyses zullen blijken, evenals naar de acties die dan zullen worden voorgesteld om bepaalde zaken te remediëren of te ondersteunen en waar de sector dan een bijdrage toe zou kunnen leveren.

Tenslotte werkt IVOC ook actief samen met buitenlandse opleidingspartners die zich tot eenzelfde publiek van werknemers uit de kleding- en confectiesector richten.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>De opleiding van minstens 50 door de sector beoordeelde en geselecteerde bedrijfsinterne mentoren/opleiders</p> <p>De versterking van de bedrijfsinterne opleidings- en mentorcompetenties is belangrijk in het licht van de verschuiving van onderwijs en beroepsopleiding door instituties (onderwijs, VDAB) naar de werkvloer. Met de ondersteuning van de interne opleidingscapaciteit gaan we breed en versterken we zowel de opleiding van stagiairs, nieuwe werknemers als de bij- en omscholing van werknemers.</p> <p>De acties die moeten bijdragen tot het behalen van het resultaat starten met een analyse en een mondelinge bevraging van bedrijven over hun interne opleidings- en mentorcapaciteit (actie 16). Op basis van dit veldwerk brengen we in kaart welke werknemers op welke manier in deze zin worden ingezet. We brengen hun ervaring en relevante troeven in kaart. We willen zo komen tot een pool van 100 werknemers die we formeel en schriftelijk als opleider/mentor zullen bevestigen.</p> <p>De bevraging van de bedrijven zal input leveren voor de samenstelling of het op punt stellen van een opleidingsaanbod waarmee we in de loop van de sectorconvenantperiode minstens 50 erkende mentoren/opleiders effectief willen opleiden of de opleiding financieel ondersteunen (actie 17). Een nominatieve lijst van de opleiders/mentoren in de pool, bedrijven en contactgegevens, evenals een aanduiding van de diensten die zij hebben gebruikt, zullen worden opgeleverd.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p>	<p>De identificatie en begeleiding van jaarlijks 10 personen die kruisbestuivend werkervaring opdoen in ondernemingen uit de eigen of een andere sector, dit in samenspraak met collega's uit die andere sectoren</p> <p>Meerdere acties in het sectorconvenant hebben te maken met stages en werkervaring. Wij stellen vast dat leerlingen/studenten of werkzoekenden in een modeopleiding soms nuttige (= bij hun opleiding</p>

	<p>aansluitende) werkervaring opdoen in andere sectoren. Anderzijds komen we in stages en duale leertrajecten in kleding- en confectiebedrijven leerlingen/studenten uit andere dan modeopleidingen tegen. Er is dus sprake van een zekere diffusie of kruisbestuiving. In de komende convenantperiode willen we elk jaar 10 leerlingen/studenten/werkzoekenden in een dergelijke situatie identificeren en met hen in dialoog gaan, met de bedoeling na te gaan of en welke ondersteuning zij kunnen gebruiken om hun kansen in onze of net een andere sector te versterken. Dit kan gaan over bijkomende opleiding over coaching tot incentives. Met het akkoord van deze personen nemen wij contact met de collega's uit andere sectoren, waarmee wij in gesprek gaan, om eventueel samen te werken, om te beginnen rond deze specifieke cases, maar we streven naar structurele synergie. Ter illustratie, de volgende sectoren komen alvast in het vizier van deze actie op basis van onze waarnemingen in het recente verleden: de zelfstandige detailhandel, de sectoren transport & logistiek, textiel, textielverzorging, hout en de grafische sector.</p> <p>Een nominatieve lijst van jongeren / studenten / werkzoekenden, bedrijven en contactgegevens, de identificatie van de tweede sector, evenals de aanduiding van de diensten die zijn vanuit eventueel twee sectoren hebben gebruikt, zullen worden opgeleverd.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>De ondersteuning van 5 bedrijven in hun duurzaamheidsdemarches</p> <p>Gezien het grote belang voor de toekomst van de sector stellen we de problematiek van de duurzaamheid voorop als eigen prioriteit. Wij starten met een mondelinge bevraging van 50 bedrijven over de manier waarop zijn werken aan de opbouw van competenties rond duurzaamheid. Deze analyse is van belang in het licht van de vaststelling dat (bedrijfs)opleiding in onze vroegere analyses slechts een beperkte rol speelt in de noodzakelijke competentieversterking. Wij gaan daarom na welke aanpak aansluit bij mogelijkheden en ambities en proberen van daaruit aansluiting te zoeken bij lopende acties en projecten (ESF, OVAM, Cicletex, bAwear, ...) om bedrijfsprocessen te verduurzamen. We willen op deze manier in de convenantperiode 5 bedrijven bereiken en (financieel) ondersteunen in hun duurzaamheidsdemarches.</p> <p>Een nominatieve lijst van bevroegde bedrijven, contactgegevens, de bevindingen van de bevraging en een aanduiding van de ondersteuning die wij hebben kunnen bieden, zullen worden opgeleverd.</p>

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: De kwalificatiestructuur onderhouden

<p>Actie 1: Screening van de kwalificatiestructuur</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: Het analyseren en beschrijven van de belangrijkste functies en beroepen in de sector, behoort tot de essentiële opdrachten van elk sectoraal opleidingscentrum. Het levert de referenties en de basismaterialen voor elke arbeidsmarktrelevante opleiding. Het onderhouden van de Vlaamse kwalificatiestructuur en Competent is een continu proces en kan nooit als afgerond worden gezien. Tussen 2013 en 2019 diende de sector (sommige samen met de sectoren textiel, hout en textielverzorging) 14 beroepskwalificatiedossiers in. Na tien jaar zou een herziening en eventueel actualisering van een aantal dossiers overwogen kunnen worden. Het is niet enkel belangrijk de dossiers eventueel aan te passen aan het heden, maar ook om te kijken naar hoe ze future proof gemaakt kunnen worden. Dit gebeurt onder meer in het licht van een vergelijking met de kwalificatiedossiers die voor dezelfde beroepen in Franstalig België werden ontwikkeld.</p>
	<p>Betrokken partners: De onderhoudsacties worden afgestemd met AHOVOKS en VDAB. In voorkomend geval werkt IVOC samen met mede-indienaars van kwalificatiedossiers uit andere sectoren (textiel, hout, textielverzorging, handel, ...)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Proactief: IVOC neemt het initiatief om samen met de andere sectoren de opportuniteit van de actualisatie van de bestaande dossiers in kaart te brengen, en desgevallend ook uit te voeren. Reactief: Op vraag van AHOVOKS of VDAB werkt IVOC actief mee aan respectievelijk de herziening van de bestaande profielen en de verdere afstemming tussen Competent en de Vlaamse kwalificatiestructuur.</p>

PRIORITEIT: Het modeonderwijs verder professionaliseren

<p>Actie 2: Navorming voor leerkrachten organiseren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: IVOC organiseert open opleidingen voor leerkrachten. Het zwaartepunt in deze opleidingen ligt bij sectorspecifieke thema's. Bijscholing rond</p>
---	--

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	textielgrondstoffen en de zesmaandelijke voorstelling van modetendensen zijn vaste onderdelen van het navormingsprogramma. Het navormingsprogramma wordt elk semester vastgelegd in functie van vragen uit het veld en na afstemming met de stuurgroep Mode Creatief Onderwijs (zie partners).
	Betrokken partners: De stuurgroep Mode Creatief Onderwijs (zie actie 10) IVOC werkt samen met talrijke, gespecialiseerde opleiders, onder meer met de collega's van COBOT uit de textielsector.
	Inspanningsverbintenis(-sen): De effectieve organisatie van vier opleidingen voor maximaal 15 deelnemers per opleiding, dit in elk van de vier semesters tijdens de convenantperiode.

Actie 3: Leermiddelen ontwikkelen en verspreiden 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: Technische confectiedossiers bevatten gedetailleerde beschrijvingen van de nodige materialen en assemblage-instructies voor kledingstukken en andere confectieartikelen, dit op basis van industriële, grafische conventies, terminologie en symbolen. IVOC organiseert workshops waarin leerkrachten de mogelijkheid krijgen om dergelijke confectiedossiers te maken om ze daarna in de lessen te gebruiken. In deze workshops werken de leerkrachten trouwens samen aan de dossiers. Scholen met een modeafdeling werken zo reeds sinds 2005 samen aan digitaal lesmateriaal. IVOC begeleidt de ontwikkeling, controleert het materiaal op kwaliteit en zorgt ook voor de verspreiding ervan. Dit gebeurt via de eigen website (www.modeleerkracht.be), maar het is de bedoeling om de materialen ook allemaal via het platform Klascement.be aan te bieden. Dit laatste, en de manier waarop de materialen worden geselecteerd, is nieuw.
	Betrokken partners: Voor de begeleiding van de workshops doet IVOC een beroep op vrijwilligers, gespecialiseerde (ex)-leerkrachten uit het modeonderwijs. Deze vrijwilligers staan de IVOC-sectorconsulent bij, gespecialiseerd in industriële technische fiches.
	Inspanningsverbintenis(-sen): Op elke bijeenkomst van de stuurgroep Mode Creatief Onderwijs wordt een lijst van digitale leermiddelen samengesteld. Deze lijst wordt op 1 juli of op 1 januari bekendgemaakt op de website Modeleerkracht.be en vervolgens worden de materialen ter beschikking gesteld via Klascement.be in de loop van het semester. Tijdens de volledige convenantperiode worden zo dus vier cycli voorzien.

<p>Actie 4: Individuele opleidingsinspanningen van leerkrachten ondersteunen</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: IVOC biedt leerkrachten een individuele leerrekening, conto genaamd. Conto staat voor Confectie Technische Opleidingen. Het is een bedrag waarmee leerkrachten tot de helft van de kosten van hun vaktechnische bijscholing kunnen financieren, dus los van de navorming die IVOC zelf biedt.</p> <p>Deze formule laat inderdaad toe specifieke, individuele opleidingsinspanningen te faciliteren, meer bepaald in situaties waarin een collectief opleidingsaanbod niet haalbaar is. In het bijzonder voor (SenSe-)scholen die in de lessen gebruik maken van professionele CAD-apparatuur en de leerkrachten hiervoor individueel moeten worden opgeleid, kan het conto een oplossing zijn.</p> <p>Het conto is als zodanig niet nieuw, maar de context en voorwaarden zijn herzien.</p> <p>Betrokken partners: Onder meer GERBER / LECTRA (leveranciers CAD-materialen en software, en training)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het Conto blijft als systeem bestaan tijdens de volledige convenantperiode. Het moet gezien worden als een aanvulling bij en alternatief voor het IVOC-navormingsprogramma.</p>
---	---

<p>Actie 5: Investerings in nieuwe technologieën ondersteunen</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: IVOC ondersteunt de aanschaf van nieuwe technologieën (zoals professioneel CAD-materiaal) in scholen financieel. IVOC komt voor 50% tussen in de uitgaven met een maximum van € 1.250 per school en per jaar.</p> <p>Betrokken partners: Leveranciers van (CAD-)materialen en software</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): IVOC communiceert over deze ondersteuning via de website modeleerkracht.be en onderzoekt alle vragen naar financiële ondersteuning van individuele scholen. De sociale partners keuren de cofinanciering goed in het licht van de beschikbare middelen die jaarlijks worden vastgelegd.</p>
---	---

PRIORITEIT: Stages en bedrijfsopleidingen faciliteren

<p>Actie 6: Stagemogelijkheden verbreden</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving: IVOC ondersteunt stages en werkplekleren logistiek door het beheer van een databank van stagebedrijven. De databank wordt gevoed op basis van een rondvraag bij de bedrijven in de sector naar de bereidheid om stageplaatsen aan te bieden, en</p>
---	---

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>anderzijds op basis van de concrete stage-ervaringen on the field.</p> <p>De stagedatabank is te raadplegen op https://www.modeleerkracht.be (hulpmiddel voor leerkrachten) en https://www.youngpatterns.be (rechtstreeks gericht tot jongeren)</p> <p>Wij stellen vast dat leerlingen/studenten of werkzoekenden in een modeopleiding soms nuttige (= bij hun opleiding aansluitende) werkervaring opdoen in andere sectoren. Anderzijds komen we in stages en duale leertrajecten in kleding- en confectiebedrijven leerlingen/studenten uit andere dan modeopleidingen tegen. Er is dus sprake van een zekere diffusie of kruisbestuiving. In de komende convenantperiode willen we elk jaar 10 leerlingen/studenten/werkzoekenden in een dergelijke situatie identificeren en met hen in dialoog gaan, met de bedoeling na te gaan of en welke ondersteuning zij kunnen gebruiken om hun kansen in onze of net een andere sector te versterken. Dit kan gaan over bijkomende opleiding over coaching tot incentives. Met het akkoord van deze personen nemen wij contact met de collega's uit andere sectoren om eventueel samen te werken, om te beginnen rond deze specifieke cases, maar we streven naar structurele synergie. Ter illustratie, de volgende sectoren komen alvast in het vizier van deze actie op basis van onze waarnemingen in het recente verleden: de zelfstandige detailhandel, de sectoren transport & logistiek, textiel, textielverzorging, hout en de grafische sector.</p> <p>Betrokken partners: De bedrijven die opgenomen zijn in de stagedatabank. Ook bedrijven uit andere sectoren, die stages aanbieden aan leerlingen uit een modeopleiding, worden opgenomen in de stagedatabank. IVOC identificeert deze bedrijven en communiceert hierover met collega's uit desbetreffende sectoren, in functie van een mogelijke samenwerking.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): IVOC biedt ondersteuning aan scholen/leerlingen uit het voltijds en deeltijds / duaal onderwijs die op zoek zijn naar stageplaatsen door de contacten met de bedrijven te faciliteren. Dit gaat verder dan het aanbieden van een databank. Op vraag van de stagezoekers, gaan wij actief mee op zoek naar een passend stagebedrijf. IVOC werkt in de loop van het eerste werkjaar aan een formule om gebruikers van de stagedatabank te kunnen identificeren, op te volgen, om zo de effectiviteit van het instrument te kunnen duiden.</p>
---	--

	IVOC identificeert de bedrijven uit andere sectoren die stageplaatsen aanbieden aan leerlingen uit modeopleidingen en communiceert hierover met collega's uit desbetreffende sectoren in functie van synergie. Zie ook de resultaatsindicatoren.
--	--

<p>Actie 7: Duaal leren ondersteunen</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>Het duaal leren komt in de kleding- en confectiesector moeilijk van de grond. De belangstelling van scholen is zeer beperkt. Duale trajecten in eenzelfde school en/of onderneming zijn meestal éénmalig. Tijdens het schooljaar 2022-2023 is er slechts één school die voor vier leerlingen een duaal traject aanbiedt. De sector wil inzetten op de besteding van de inspanningen. In samenwerking met gespecialiseerde begeleiders van leerlingen of mentoren, willen wij de slaagkansen van de trajecten ondersteunen.</p> <p>In functie van de ontwikkelingen op het veld, in het bijzonder ter ondersteuning van scholen of CVO die de stap naar het duaal leren (willen) zetten, zal de sector evenwel gericht, regionaal, prospecties organiseren en zo instaan voor het openen van leerplekken.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Lokale partners, de Werkplekarchitecten in het bijzonder.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Een regionaal prospectieplan ter ondersteuning van elke school of CVO die in 2023-2025 de stap naar het duaal leren zet, teneinde voor elke leerling een leerplek te kunnen verzekeren.</p> <p>De sector gaat in voorkomend geval actief op zoek naar lokale partners onder de Werkplekarchitecten. In dezelfde zin wordt ook verder werk gemaakt van prospecties in regio's van scholen die reeds inzetten op duaal leren.</p>

PRIORITEIT: Communiceren en samenwerken

<p>Actie 8: Actief communiceren met modeleerkrachten</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:</p> <p>Modeleerkracht.be is sinds 2020 de nieuwe website en belangrijkste instrument in de communicatie tussen IVOC en leerkrachten uit het modeonderwijs. Alle IVOC-diensten voor het modeonderwijs worden er samengebracht. Modeleerkracht.be wordt regelmatig geüpdatet en de dienstverlening wordt 6 keer per jaar via een elektronische nieuwsbrief gecommuniceerd naar leerkrachten toe.</p> <p>IVOC gaat actief op zoek naar getuigenissen van leerkrachten die gebruik (zullen) maken van onze</p>
--	--

	diensten (acties 2, 3, 4 en 5) om met deze nieuwe input ook door de nieuwsbrief en website een nieuwe wind te laten waaien.
	Betrokken partners: De partners uit het samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs
	Inspanningsverbintenissen: Verspreiding van een tweemaandelijks elektronische nieuwsbrief (dus 6 in totaal per jaar) rond de IVOC-dienstverlening voor leerkrachten, met links naar de informatiepagina's, blogs en aanmeldingsmogelijkheden via de website modeleerkracht.be

<p>Actie 9: Actief communiceren met jongeren</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: Young Patterns is sinds 2016 de naam van de IVOC-jongerenwerking. De website youngpatterns.be richt zich specifiek tot alle jongeren die belangstelling hebben voor jobs in de modewereld. De website geeft jongeren een correct en actueel beeld van de beroepen en tewerkstellingsmogelijkheden in de sector. Youngpatterns.be wordt regelmatig geüpdatet en de dienstverlening wordt 12 keer per jaar via een elektronische nieuwsbrief gecommuniceerd naar jongeren toe. Ad hoc worden ook berichten via de sociale media verspreid.</p>
	<p>Betrokken partners: Voor de communicatie met jongeren doet IVOC een beroep op gespecialiseerde ondersteuning</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Verspreiding van een maandelijkse elektronische nieuwsbrief rond de IVOC-dienstverlening voor jongeren, met links naar de informatiepagina's, blogs en aanmeldingsmogelijkheden via de website youngpatterns.be</p>

<p>Actie 10: Samenwerking tussen alle geledingen van het modeonderwijs organiseren</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: Gezien de grote belangstelling voor de modewereld, is het opleidingsaanbod voor toekomstige modemakers inderdaad breed en gediversifieerd, als zodanig comfortabel voor de kandidaten, maar tegelijk een pijnpunt voor een effectief beleid. Het mag niet verbazen dat de diverse opleiders elkaar soms zien als concurrenten, dit in het licht van een arbeidsmarkt met een al bij al beperkte vraag. De sociale partners zijn vragende partij voor een gecoördineerde aanpak, een verregaande samenwerking en een verstandige taakverdeling binnen het modeonderwijs in Vlaanderen. De sector neemt dan ook het voortouw in het opzetten van samenwerking en communicatie tussen de verschillende geledingen van het modeonderwijs en de beroepsopleiding. De coördinatie van het</p>
--	---

	<p>samenwerkingsverband Mode Creatief Onderwijs, waarin alle stakeholders elkaar ontmoeten, behoort dan ook tot de basisopdrachten van IVOC om zo een platform te creëren voor het uitwerken van alle onderwijsacties die IVOC in het sectorconvenant uitrolt.</p>
	<p>Betrokken partners: De stuurgroep Mode Creatief Onderwijs bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De modeafdelingen van het secundair onderwijs, via de pedagogische begeleiders van de koepels met scholen met een modeafdeling • De verantwoordelijke van het deeltijds beroepssecundair onderwijs • De bachelor Modetechnologie • De bachelor Onderwijs (lerarenopleiding mode) • De mode- of kledingafdelingen van het volwassenenonderwijs • De inspectie • Syntra • VDAB • De sociale partners binnen IVOC
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De organisatie van minstens één bijeenkomst per semester.</p>

<p>Actie 11: Sectoraal partnerschap duaal leren coördineren</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: Het sectoraal partnerschap voert zijn programma uit op basis van de afspraken met het Vlaams partnerschap. Het duaal leren in de sector wordt er opgevolgd en besproken. In het licht van de verminderde inspanningen van de sector in het kader van duaal leren (addendum duaal wordt niet meer ingediend), zullen in het partnerschap eventueel nieuwe afspraken worden gemaakt.</p> <p>Betrokken partners: De partners uit het samenwerkingsverband, volgens de afspraken met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De hosting en co-organisatie minstens één bijeenkomst per semester.</p>
---	--

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: De toeleiding ondersteunen

<p>Actie 12: Communicatie en overleg met VDAB</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: VDAB biedt als enige in Vlaanderen de beroepsopleidingen industrieel stikken en patroontekenen aan. De VDAB speelt in deze zin een sleutelrol in de toeleiding van kandidaten voor veruit de belangrijkste beroepsgroep in de sector, tevens hardnekkig knelpuntberoep. Na de beslissing van de VDAB om vanaf 2013 de opleidingsinspanningen voor de sector sterk af te bouwen, de opleidingen rond patroontekenen in het bijzonder, werd afgesproken om de afbouw via regelmatige overlegmomenten op te volgen. Op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven, worden nog zowat 6 FTE VDAB-instructeurs ingezet voor de confectieopleidingen van werkzoekenden. Of en hoe de sector deze inspanning kan ondersteunen, wordt in overleg met VDAB bepaald. Parallel zoeken we in overleg met VDAB naar alternatieve opleidingsformules, zoals de IBO en de formule van de duo-stages (zie hierover de jongerenwerking in het addendum inclusie).</p> <p>Betrokken partners: De VDAB-sectoraccounts en andere VDAB-verantwoordelijken</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector voorziet minstens twee overlegmomenten met de VDAB-sectoraccounts per jaar. In 2023 ontwikkelt de sector, samen met een werkgroep van instructeurs van VDAB, een nieuwe formule voor de opleiding patroontekenen. De nieuwe formule is in essentie afstandslernen, onder mee in het licht van het bereik van cursisten in heel Vlaanderen. Vandaag is de opleiding nog klassikaal, hetzij in Turnhout, hetzij in Roeselare. Voor fysieke contactmomenten tussen de instructeur en cursisten wordt weliswaar één dag per week voorzien. Voor het overwegend online gedeelte zal er gewerkt worden via Google Classroom. Men mikt op cursisten met een relevante achtergrond (vb. via schoolse vooropleiding) en ook motivatie om zich het industrieel patroontekenen eigen te maken. Een bereik van 20 à 25 cursisten per jaar zou haalbaar moeten zijn. Inhoudelijk wordt de formule opgevat als een opleiding tot op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar, wat van betekenis is voor de samenstelling van het lesmateriaal. De werkgroep van VDAB-instructeurs en een IVOC-sectorconsulent ontwikkelen dan ook dit aangepast lesmateriaal.</p>
<p>Actie 13: Werkzoekenden in opleiding ondersteunen</p>	<p>Omschrijving: IVOC heeft in Vlaanderen een mandaat voor kosteloze arbeidsbemiddeling.</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>Reeds meer dan 25 jaar ondersteunt de sector de toeleiding van werkzoekenden die door de VDAB worden opgeleid in regionale VDAB-opleidingscentra, dit door een persoonlijke begeleiding door de sectorconsulent en financiële incentives, in nauwe samenwerking met de VDAB-instructeurs. IVOC neemt hiervoor op regelmatige tijdstippen contact met de VDAB-instructeurs om zich zo te informeren over de instroom in de beroepsopleidingen in de competentiecentra.</p> <p>Reeds verschillende jaren verschuiven de opleidings-inspanningen van de VDAB-opleidingscentra naar IBO in ondernemingen. In 2016 werd met VDAB een overeenkomst afgesloten rond de opvolging van IBO en we ook kandidaten in een IBO eventueel nuttige ondersteuning kunnen bieden. IVOC ontvangt maandelijks het overzicht van de lopende IBO in de sector, zoals geregistreerd door VDAB. Alle werkgevers van nieuw opgestarte IBO worden door de sector gecontacteerd.</p> <p>De begeleiding van deze IBO staat vandaag meer dan ooit centraal. In het bijzonder richten we ons op jongeren. Deze jongeren en de respectievelijke werkgevers bieden we dan de dienstverlening aan die we voorzien in het kader van een inclusieproject waarvoor we verwijzen naar de jongerenwerking in het addendum non-discriminatie en inclusie.</p> <p>Eén van de services die we bieden is een individuele leerrekening waarmee ook jongeren, net zoals de werknemers uit de sector, ondersteund worden in opleidingen die zij als relevant beschouwen in hun loopbaankeuzes, en zo hun kansen op de (brede) arbeidsmarkt kunnen versterken. In het licht van de vele 'ongunstige stopzettingen' van IBO, trachten we waar mogelijk preventief extra ondersteuning te voorzien in samenwerking met de Werkplekarchitecten.</p> <p>Betrokken partners: Lokale VDAB-opleidingscentra Werkplekarchitecten</p> <p>Inspanningsverbintenissen: IVOC zal tijdens de volledige convenantperiode minstens 100 werkzoekenden actief begeleiden. De incentives die aan deze werkzoekenden worden toegekend, zijn de meetpunten.</p>
---	--

<p>Actie 14: Campagne Werkbaar Werk</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: De sector sluit zich aan bij de (intersectorale) campagne werkbaar werk. De focus ligt hierbij op retentie, in het bijzonder het voorkomen of het in de tijd beperken van langdurige uitval van werknemers omwille van ziekte. Langdurige ziekte is een voor de sector nieuw werkterrein. In een eerste fase (voorjaar 2023) werd dan ook ingezet op kennisopbouw. We bouwen vanaf de zomer van 2023 verder op de resultaten van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een interne workshop met de sociale partners uit de sector, voorzien in mei 2023. • De intersectorale campagne werkbaar werk, die van start gaat op 9 maart 2023. <p>Betrokken partners: DWSE, andere sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenis: De campagne werkbaar werk wordt stap voor stap en in samenwerking tussen verschillende sectoren opgebouwd. De sector werkt actief mee aan de acties en de opbouw. Van juli tot december 2023 zal alvast ingezet worden op bevraging en beluisteren van de noden van de ondernemingen om een beeld te krijgen van de vervolgacties. Er is in deze zin sprake van enkele experimenten.</p>
<p>Actie 15: Just start</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: Just start is gebaseerd op de principes van Open Hiring®, een innovatieve rekruteringsstechniek met als belangrijkste kenmerk het ontbreken van een formeel sollicitatiegesprek in het rekruteringsproces. Voor een openstaande vacature melden kandidaten zich aan op een wachtlijst. Iedereen krijgt de kans om zich te bewijzen ... de job is dus de test. Tijdens het voorjaar 2023 startte IVOC met een exploratief onderzoek van deze techniek in 5 bedrijven, waar we alvast enkele eerste ervaringen konden opdoen.</p> <p>Partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Externe experts in rekruterings, o.m. EMINO en VDAB • Partnersectoren Woodwize, Cobot • Lokale partners, o.m. 12work (regio Mechelen) • Andere sectoren i.k.v. disseminatie en ervaringsuitwisseling <p>Inspanningsverbintenis: IVOC contacteert bedrijven met vacatures voor instapjobs om hen te informeren over de mogelijkheden en eventueel een project te starten. De sector blijft gedurende de hele convenantperiode de methodiek promoten via de IVOC-website en</p>

	<p>elektronische nieuwsbrieven. In voorkomend geval zal de sector, in samenwerking met VDAB, de uitvoering van het proces begeleiden. Er wordt getracht samen te werken met lokale besturen om geïnteresseerden te informeren, zoals het geval in de regio Mechelen (met 12work) en in Aalter.</p> <p>De sector ontwikkelt de methodiek in samenwerking met de hout- en textielsector en deelt van daaruit zijn ervaringen met andere sectoren en actoren via de SERV.</p>
--	--

PRIORITEIT: De bedrijfsinterne mentorcapaciteit versterken

<p>Actie 16: In kaart brengen van de bedrijfsinterne mentorcapaciteit</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:</p> <p>Met de afbouw van de confectieopleidingen in VDAB-opleidingscentra en andere institutionele opleidingsmogelijkheden worden bedrijven in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor de (beroeps)opleiding en begeleiding van nieuwkomers. Denk aan IBO voor werkzoekenden, duale trajecten voor leerlingen uit het secundair onderwijs, beroepsopleiding voor nieuwe werknemers in het stelsel van het sectoraal VOV, maar ook de reguliere bijscholing van werknemers. Bovendien staan heel wat bedrijven voor nieuwe opleidingsverplichtingen, opgelegd door de federale overheid in het kader van de arbeidsdeal. Dus ook het volume van de opleidingsprestaties in bedrijven zal in de komende jaren sterk moeten worden opgevoerd.</p> <p>De sector plant een nieuwe sensibiliserings- en mobiliseringsactie in de bedrijfswereld. Elk jaar worden 50 bedrijven bevraagd over hun interne opleidings- en mentorcapaciteit en worden bedrijfsinterne opleiders en/of mentoren geïdentificeerd en door de sector als zodanig erkend. We creëren zo een pool van minstens 100 bedrijfsinterne opleiders waar we een specifieke ondersteuning voor voorzien, in de vorm van bijscholing of opleidingssteun. Zie de volgende actie. Deze actie moet ons toelaten ook snel te schakelen indien bepaalde scholen de stap zouden zetten naar het duaal leren. In voorkomend geval ontstaat een lokale samenwerking met de school in kwestie en richten we de mobiliseringsactie op de regio waarin de school actief is, en uiteraard op de erkenning van de mentoren die dan ingezet kunnen worden voor de begeleiding van de duale leerlingen.</p>
	<p>Betrokken partners: Geen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De bevraging van 50 ondernemingen en de samenstelling van een pool van 100 bedrijfsinterne opleiders/mentoren.</p>

<p>Actie 17: Mentoren ondersteunen en begeleiden</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:</p> <p>De sector staat in voor de organisatie van opleidingen van mentoren of voor de financiële ondersteuning van deze opleidingen. Er bestaan hiervoor verschillende formules waarbij de sector tussenkomt in hetzij de kosten die de werkgever maakt, hetzij de kosten die de mentor zelf maakt.</p> <p>Jaarlijks organiseert IVOC zo'n 25 verschillende opleidingstrajecten rond thema's die mentoren kunnen ondersteunen. Deze opleidingen zijn onderdeel van een intersectoraal programma.</p> <p>Bijkomend neemt IVOC het initiatief om, samen met de partnersectoren, een terugkomdag te organiseren voor de cursisten die in het recente verleden een mentoropleiding hebben gevolgd.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Voor het aanbieden van opleidingen werkt de sector samen met de textiel-, hout-, voedings- en de metaalsectoren, evenals met CEVORA.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Bereik van minstens 50 bedrijfsinterne opleiders/mentoren via opleidingen of opleidingssteun, onder meer via een terugkomdag in samenwerking met de andere sectoren die partner zijn in het intersectoraal opleidingsprogramma. Zie ook de resultaatsindicatoren.</p>

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Strategische competentieversterking ondersteunen

<p>Actie 18: Expertise rond duurzaamheid verder opbouwen en verspreiden</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>Voor de sector werden meerdere strategische competentiedomeinen geïdentificeerd. In de periode 2023-2025 stellen we de transitie naar duurzaamheid centraal.</p> <p>De sociale partners zien duurzaamheid als een belangrijke hefboom in de toekomstige ontwikkelingen in de sector. Duurzaamheid en jobcreatie zijn inderdaad onlosmakelijk met elkaar verbonden. Bij het bouwen aan duurzaamheid is het essentieel dat er wordt samengewerkt binnen de textielkolom, dus gaande van producenten van grondstoffen, weefsels, over kledingfabrikanten en distributie, de retail, tot de textielverzorging- en recuperatie. In deze optiek werkt IVOC reeds meer dan 10 jaar aan formules om de duurzaamheid te versterken. Het resultaat van deze inspanningen uit</p>
---	---

	<p>het verleden is nu gebundeld in de nota <i>“Welke skills zijn nodig om de transitie naar duurzame confectie mogelijk te maken”</i> (waarin een competentieprofiel van de duurzaamheidstechnicus wordt voorgesteld) en in twee MOOCs die vrij toegankelijk zijn op online leerplatformen. Deze materialen, ontwikkeld in een Europees samenwerkingsverband in het kader van de Europese Skills Agenda (https://https://s4tclfbblueprint.eu/) bieden we proactief aan in de werkzaamheden van de Vlaamse Green Skills Roadmap.</p>
	<p>Betrokken partners: Diverse stakeholders en sectoren, onder meer de textielsector, de textielverzorging en de sector van veiligheidsdiensten en -producten. De partners betrokken in de Green Skills Roadmap</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector biedt het competentieprofiel van de duurzaamheidstechnicus en de ontwikkelde online opleidingsmaterialen proactief aan in het kader van de volgende stappen van de Green Skills Roadmap, die de sector actief opvolgt.</p>

<p>Actie 19: Competentieopbouw rond duurzaamheid in de bedrijven ondersteunen</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: Voor de sector werden meerdere strategische competentiedomeinen geïdentificeerd. Het is van groot belang dat de competenties van werknemers op deze domeinen worden versterkt, om zo de noodzakelijke innovatie invulling te kunnen geven. Uit een interne evaluatie is evenwel gebleken dat de opleidingsinspanningen rond duurzaamheid, zowel binnen ondernemingen als daarbuiten, vrij zwak zijn in het licht van het belang van de transitie naar duurzaamheid. Met andere woorden, opleiding speelt een bescheiden rol in de opbouw van competenties om tot innovatieve, duurzame bedrijfsprocessen te komen.</p> <p>Om een beter beeld te krijgen van de formules en lijnen waarlangs de competenties worden opgebouwd, zet de sector een onderzoek op onder 50 kleding- en confectiebedrijven, met de bedoeling in kaart te brengen hoe competenties worden opgebouwd, welke werknemers(categorieën) hierbij betrokken zijn, welke formules aanslaan, welke niet. Op basis van deze analyse, zet de sector vanaf het najaar van 2024 een gericht actieplan op ter ondersteuning van de competentieopbouw rond duurzaamheid in de sector. Ondertussen worden de bedrijven die onderzocht worden gemobiliseerd om kennis te maken met de reeds lopende projecten en van de diensten gebruik te maken. Een bereik van 10 innovatieve bedrijven per jaar moet haalbaar zijn, dit</p>
---	---

	<p>in het kader van hetzij prospectieactiviteiten, hetzij van de opvolging van een bestaande samenwerking. De sector zet hiervoor eigen middelen, in de vorm van opleidingen en opleidingssteun in.</p>
	<p>Betrokken partners: Diverse partners en externe experts, betrokken in onderzoeksprojecten en begeleidingsacties rond duurzaamheid, onder meer uit de textielsector, de textielverzorging en de sector van veiligheidsdiensten en -producten.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een bevraging van minstens 50 bedrijven en een jaarlijks bereik van 10 bedrijven die zich effectief aansluiten bij lopende initiatieven, en waarvan er 5 door de sector begeleid EN mee gefinancierd worden. Zie ook de resultaatsindicatoren.</p>

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Werkbaarheid in bedrijven ondersteunen

<p>Actie 20: Opleidingen koppelen aan acties op de werkvloer</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: Uit de resultaten van de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat de confectiesector niet goed scoort. Met een werkbaarheidsgraad van zowat 45% scoort onze sector het zwakst van alle onderzochte sectoren. Gemiddeld over de sectoren, ligt de werkbaarheidsgraad zowat tien procent hoger. Een en ander wordt bevestigd in opeenvolgende SIA-metingen en gaat dus terug tot de eerste meting in 2004. We verwachten tijdens de eerste maanden van de nieuwe convenantperiode trouwens een update, want tijdens het voorjaar van 2023 wordt een nieuwe SIA-meting georganiseerd.</p> <p>De werkrelatie met leidinggevenden wordt algemeen gezien als een belangrijke factor in de werkbaarheid in onze sector, dit naast andere factoren. De manier waarop de werknemers door hun leidinggevenden worden ondersteund is van doorslaggevend belang om de motivatie hoog te houden, stress te reduceren, de arbeidsorganisatie bespreekbaar te maken, enz.</p> <p>De sector zet daarom sterk in op het aanbieden van opleidingen aan leidinggevenden om hen zo in staat te stellen alle sturingsmogelijkheden en opportuniteiten om de werkbaarheid te versterken, te benutten.</p> <p>In de opleidingen die de sector aanbiedt of financiert (onder meer via de sectorale leerrekening) zien wij</p>
--	---

	<p>ook deelnemers die er oplossingen zoeken voor eerder individuele problemen die met werkbaarheid te maken hebben.</p> <p><i>Enkele voorbeelden van dergelijke opleidingen: Preventieadviseur; Vertrouwenspersoon; Burn-out preventie; Stress intomen; Persoonlijke coaching; Timefulness; ...</i></p> <p>Dit betekent evenwel niet dat alle deelnemers aan dergelijke opleidingen daar oplossingen zoeken voor problemen rond werkbaarheid. Een toetsing van de motivatie van de cursisten en een zicht op de situatie in de ondernemingen waar zij actief zijn, is dan ook noodzakelijk om op een zinvolle manier verder te kunnen werken rond werkbaarheid.</p> <p>De sector zal in de toekomst actief de deelnemers aan dergelijke opleidingen opvolgen en aanspreken om hen een nazorgtraject aan te bieden, indien de toetsing dat verantwoordt. Het is de bedoeling om het in de praktijk brengen van het geleerde te faciliteren om zo tot innovatieve arbeidsorganisaties te komen. Dit gebeurt in samenwerking met de opleiders of met andere externe experts. In principe is dit steeds maatwerk, maar een formule waarbij een van onze trainers met de individuele werknemer één of twee coachinggesprekken van pakweg een half uur voert, kan model staan.</p> <p>De sector neemt het initiatief om deze werkwijze in samenwerking met andere sectoren ingang te doen vinden.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Voor het aanbieden van opleidingen werkt de sector samen met de textiel-, hout-, voedings- en de metaalsectoren, evenals met CEVORA.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Het aanbieden van minstens 5 opleidingen (of de financiering van minstens 5 opleidingen), specifiek rond het bevorderen van werkbaarheid, zowel op ondernemingsniveau als op het niveau van de individuele werknemers en het aanbieden van een nazorgtraject aan alle werknemers die deelnemen aan de opleidingen, eventueel samen met andere sectoren.</p> <p>De sector zal hierover specifiek communiceren bij het bekendmaken van de zesmaandelijks kalender met open opleidingen.</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 2 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 2 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 Kleding en confectie (PC 109 & PC 215),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Erik MAGNUS,
Directeur Creamoda

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Vinciane MORTIER,
Algemeen Secretaris ACV METEA

Mevrouw Annelies DEMAN,
Secretaris Algemene Centrale ABVV

De heer Bart DE CROCK,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB