

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Detailhandel (PC 202/311/312)

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 Detailhandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Jan Delfosse, Comeos;
- De heer Klaas Soens, Comeos;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Kristel Van Damme, ACV Puls;
- Mevrouw Myriam Djegham, CSC CNE;
- De heer Jan De Weghe, ABVV BBTK;
- Mevrouw Myriam Delmée, FGTB SETCA;
- De heer Wilson Wellens, ACLVB/CGSLB;

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 **424.000,00 euro** te verdelen voor de financiering van **4 VTE** sectorconsulenten uit te betalen aan de hieronder opgelijste begunstigden:

- **106.000,00 euro** aan **Sociaal Fonds voor Grote kleinhandelszaken, Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8 te 1160 Brussel (ondernemingsnummer: 0425.687.765 - bankrekeningnummer: BE54 7320 1717 3697)** voor de financiering van **1 VTE** sectorconsulenten.
- **106.000,00 euro** aan **Sociaal Fonds voor Warenhuizen, Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8 te 1160 Brussel (ondernemingsnummer: 0447.408.045 - bankrekeningnummer: BE66 7320 2519 9843)** voor de financiering van **1 VTE** sectorconsulenten.
- **212.000,00 euro** aan **Sociaal Fonds Levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8 te 1160 Brussel (ondernemingsnummer: 0416.777.920 - bankrekeningnummer: BE37 7320 2519 8328)** voor de 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 detailhandel is een belangrijke werkgever van de Vlaamse privésector. De paritaire comités van de handel (202, 311, 312) stellen zo'n 65.000 bedienden tewerk in Vlaanderen. De meerderheid van de ondernemingen zijn actief in heel België en tellen zo 120.000 werknemers.

Evolutie: van 2010 tot 2016 was er een continue stijging van het aantal tewerkgestelden in deze paritaire comités. Nadien een stagnatie en sinds 2019 een lichte daling (-1,3%).

Vaak is een korte scholing voldoende om aan de slag te gaan in de handel, mits de nodige opleiding op de werkvloer. In die zin is de handel ook uitermate geschikt voor een eerste werkervaring voor kortgeschoolden, als instapsector en om het duaal leren in Vlaanderen te ontwikkelen.

De tewerkstelling wordt vooral bepaald door grote bekende ondernemingen zoals Colruyt Group, Delhaize, Carrefour, IKEA, Action, Kruidvat, H&M, Decathlon, enz.

67,5% van de ondernemingen telt meer dan 1000 werknemers. 24,8% van de ondernemingen telt tussen de 200 en 999 werknemers.

De detailhandel is een jonge sector in vergelijking met het Vlaams gemiddelde. 15,4% van de werknemers is jonger dan 25 jaar (9,3% Vlaams Gewest), 15,9% is tussen 26 en 30 jaar jong (12,7% Vlaams Gewest). Het is een sector waar de vrouwen in de meerderheid zijn (68%).

In de handel vereisen de meeste jobs soft skills, commerciële skills en leidinggevende competenties. Functies zoals winkelmedewerker, verkoopmedewerker, afdelingsverantwoordelijke, assistent winkelmanager, winkelmanager, regioverantwoordelijke zijn de meest voorkomende.

Daarnaast zijn ook technische beroepen welkom: optiker, fietshersteller, bloemschikker of hogeropgeleide profielen die vooral aanwezig zijn in de hoofdbureaus (marketing, IT, financiën, juridisch...).

De knelpuntberoepen binnen de Detailhandel zijn onder andere winkelmedewerker en winkelmanager. Voor de eerste groep gaat het om een eerder kwantitatief knelpuntberoep, gezien heel wat werkgevers geen diploma of ervaring voor de job vereisen en de jobs toch moeilijk ingevuld geraken. Voor het rekruteren van winkelmanagers doen de meeste ondernemingen beroep op interne promotie en interne opleidingen voor gemotiveerde medewerkers. Maar er is een kwalitatief tekort aan managers die vooraf diepgaand werden opgeleid in alle aspecten van bedrijfsbeheer met goede leiderschapscompetenties.

De VDAB telde in de periode jan '22 - dec '22 10.397 ontvangen vacatures, waarvan er eind dec '22 1.301 open stonden. De departementsverantwoordelijke kende een spanningsindicator van 0,73 eind 2022.

De handel is in een sector in continue transformatie. In de handelszaken is de digitalisering zichtbaar in toenemend gebruik van digitale kassa's en andere ICT-systemen voor stock beheer. Het winkelen verplaatst zich ook meer en meer naar de online omgeving waardoor winkelpersoneel ook klanten moet wegwijs maken in de digitale omgeving en moet kunnen schakelen tussen fysiek en online. Dit vereist nieuwe competenties van de werknemers, zoals digitale skills, aanpasbaarheid, een goede communicatie tussen collega's, enz.

De handel is een datagedreven sector waarbij cijfers en analyse onmisbaar zijn om competitief te blijven. Alle schakels van de retail zijn data-afhankelijk, denk maar aan de logistiek, marketing, aankoopbeleid, verkoopprijzen, klantenbinding, enz. Hiervoor is er continu nood aan datawetenschappers, economen, IT'ers, enz.

Met de opkomst van e-commerce rekent de klant op snelle, digitale aankopen en kwalitatieve leveringen. De coronacrisis heeft deze transformatie versneld. De doorbraak van e-commerce, gewijzigd winkelgedrag ten gevolge van de corona crisis... zijn maar enkele ingrijpende tendensen. Dit zorgt ook voor nieuwe uitdagingen voor het winkelpersoneel. De klant heeft de producten vaak op voorhand online vergeleken en verwacht een meerwaarde bij zijn fysiek winkelbezoek, een meer uitgebreide productkennis, een persoonlijke klantgerichtheid, diensten na verkoop, enz.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

Uit getuigenissen en uitgevoerde enquêtes rond arbeidskrachte blijken de doorgroeimogelijkheden een belangrijke reden om aan de slag te blijven in de detailhandel, alsook het dagelijks contact met de klanten, de leuke verhalen, de dynamiek en de werkplek dicht bij huis. De minpunten zijn de moeilijke work-life balance (weekend- en avondwerk) en de werkdruk tijdens piekmomenten.

De meerderheid van de werknemers is kort- of middengeskoold: 22,9% is kortgeschoold en 52,5% is middengeskoold (tegen 36,3% voor alle werknemers in het Vlaams Gewest).

De deelname aan opleidingen buiten de onderneming ligt eerder laag. 0,9% van de werknemers maakte reeds gebruik van het Vlaams opleidingsverlof tegen een Vlaams gemiddelde van 2%. Vooral informele opleidingen, op de werkvloer, worden dagelijks toegepast om mensen intern te laten doorstromen in de organisatie.

De sector kent heel wat mooie voorbeelden van mensen die gestart zijn als winkelmedewerker om dan enkele jaren later aan te slag te zijn als district verantwoordelijke, HR business partner, winkelmanager, enz.

Op het vlak van levenslang leren moeten opleidingen vooral bijdragen aan de ontwikkeling en het welzijn van de werknemers en de productiviteit en competitiviteit van de bedrijven. Sectorale opleidingen kunnen daarbij de leercultuur in de ondernemingen aanvullen en ondersteunen. Door de transformatie van de sector, met een doorgedreven digitalisering, is opleiding nog meer onmisbaar geworden om deze nieuwe taken goed te kunnen uitvoeren.

De sectorconsulenten zullen de bedrijven adviseren in de opmaak en uitvoering van opleidingsplannen, conform de federale voorschriften uit de arbeidsdeal. De consulenten bieden ook informatie en advies over de toegang tot subsidies en duaal leren, werkbaarheidscheques of een duurzaam loopbaanbeleid.

Het inzetten op duaal leren biedt op korte termijn arbeidskansen aan jongeren en zal de instroom vergemakkelijken voor knelpuntvacatures in de sector (b.v. winkelmedewerker). Door de samenwerking met het onderwijs stimuleren we goede startkwalificaties voor de toekomstige werknemers, die aansluiten op de reële noden op de arbeidsmarkt.

De sociale partners vinden het belangrijk om zowel te werken aan de kwantiteit als aan de kwaliteit van de leerwerkplekken. Leerwerkplekken moeten steeds kwalitatief zijn en aan een aantal overheidsvoorwaarden voldoen, zodat de leerling ook effectief vaardigheden zal bijleren tijdens zijn/haar tijd op de werkplek. In de tripartite stuurgroep detailhandel, die het sectoraal partnerschap detailhandel impliceert, zullen eventuele problemen met leerwerkplekken besproken en geëvalueerd kunnen worden. Daartoe zullen de sociale partners op de hoogte gesteld worden van elke aanvraag voor een erkenning door een onderneming.

De detailhandel is een diverse sector op het vlak van herkomst. Het aandeel werknemers van Belgische herkomst (72,8%) ligt lager dan het Vlaams gemiddelde (73,1%).

Op het vlak van diversiteit zijn er heel wat mogelijkheden voor kansengroepen (jongeren, mensen met een migratie-achtergrond, personen met een beperking, kortopgeleiden, ...) om aan de slag te gaan en aan de slag te blijven, met eveneens doorgroeimogelijkheden. De detailhandel is bij uitstek een laagdrempelige instapsector met een breed doelpubliek. Door de arbeidskrapte wordt er nu al breed gerekruteerd in de sector, ook in de doelgroep van personen met een migratie-achtergrond.

3. Strategie

Toeleiding en imago van de sector

Na de coronacrisis werd de handelssector, net als vele andere sectoren, geconfronteerd met de sterke toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Niet enkel de concurrentie tussen ondernemingen, als aantrekkelijke werkgever, maar ook de concurrentie tussen sectoren wordt steeds scherper. Vandaar de vraag van de sociale partners om samen werk te maken van sector branding. Hierin speelt iedere retailer een rol maar ook overkoepelend kan Commerce Training een bijdrage leveren door de sector kenbaarder te maken voor jongeren en werkenden die op zoek zijn naar een loopbaan die bij hen past. Lokaal samenwerken en ondersteunen van scholen, VDAB en andere toeleiders staat hierbij voorop. Het oriënteren van leerlingen naar de gepaste opleidingen en werkplekken is noodzakelijk. Dit geldt ook voor leerlingen in het voltijds secundair onderwijs die via kwalitatieve stages kunnen kennismaken met alle aspecten van de retail. In dezelfde lijn kunnen werkzoekenden via individuele beroepsopleidingen (IBO) van de VDAB stage lopen in handelszaken met het uitzicht op een vaste aanwerving.

Werkpleklerin

De sector wil de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt versterken door schoolgaande jongeren en volwassenen in opleiding via werkpleklerin of stages te laten kennismaken met de handelssector. De sector wenst de uitwisseling te faciliteren tussen de arbeidsmarkt en de scholen. De sector wil het duaal leren voor scholieren in het SO en VWO verder uitbouwen door middel van talrijke acties. Alle bestaande opleidingen in duaal leren hebben nood aan meer instroom en de ondernemingen hebben nood aan meer geschoolde werkkrachten. De sector dient hiertoe een duaal addendum in (samen met de andere subsectoren van de sector).

Daarnaast wenst te sector verder in te zetten op werkpleklerin van werkzoekenden via de individuele beroepsopleiding (IBO) en de IBO met taalopleidingen om mensen met een taalachterstand een extra duwtje in de rug te geven.

Leercultuur en Levenslang leren

Via de competentieprognose van de handel werd duidelijk welke competenties onmisbaar zijn vandaag en in de toekomst. Om bedrijven te ondersteunen in een competentiebeleid voorzien we opnieuw bijkomende sectorale opleidingen die gratis zijn voor werknemers in het PC 202, 311 en 312. We zullen hierbij gebruik maken van nieuwe blended leermethodes die opleidingen tot op de werkvloer brengen. Daarnaast zal er werk gemaakt worden van een bijkomende communicatie over het sectoraal opleidingsaanbod zodat het aantal deelnemende bedrijven kan blijven toenemen. Ter ondersteuning van de leercultuur binnen de handel werken we mee aan de ontwikkeling van de nieuwe EVC standaard voor winkelverkopers. Deze EVC standaard kan ingezet worden in de Leerjobs van de VDAB voor jongvolwassenen die nog geen onderwijskwalificatie behaald hebben, ter erkenning van hun verworven competenties.

Werkbaar werk en diversiteit

De sector heeft een diversiteitsrapport opgesteld en een sensibiliserende nulmeting uitgevoerd. Weldra zullen de resultaten hiervan bekend zijn. Van hieruit kan er werk gemaakt worden van een actieplan om de diversiteit verder te ondersteunen in de handel.

De sector wil werkgevers en werknemers sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de integratie van werknemers met een handicap. De sector zal verder bouwen op de expertise van gespecialiseerde organisaties als Inter in Vlaanderen en Cawab in Brussel en Wallonië, net als de VDAB. De sector zal ook netwerken uitbouwen met andere gelijkaardige sectoren die hier reeds meer ervaring in hebben.

In het kader van werkbaar werk worden reeds meerdere sectorale opleidingen aangeboden zoals *Omgaan met verandering*, *Ergonomie* en *Omgaan met agressie in de winkel*.

In het kader van werkbaar werk willen we vooral preventief handelen en een positieve boodschap geven. Door de arbeidskrapte is een fysieke en mentale duurzame tewerkstelling zowel wenselijk voor de werknemers als voor de werkgevers.

We willen teammanagers ondersteunen in hun communicatievaardigheden en leidinggevende skills om de collega's optimaal te ondersteunen en fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers bespreekbaar te maken, alsook tijdig problemen te herkennen. Omdat werknemers voor veel zaken afhankelijk zijn van hun leidinggevende moet er voldoende aandacht besteed worden aan de competenties van de leidinggevende. Indien de leidinggevende de relatie met medewerkers kan verbeteren en hen ondersteunt, inspraak geeft, een luisterend oor biedt, medewerkers motiveert en verandering faciliteert dan moet dat aangemoedigd worden. Daarom wensen we in het welzijnsbeleid gepaste opleidingen te voorzien voor leidinggevendenden om hen bewust te maken van werkbaar werk en daar aandachtig voor te zijn (herkennen en erkennen) en rekening mee te houden. Om op die manier langdurig ziekte of burn-out te voorkomen, door een goede preventief beleid.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>Commerce Training zal voor de detailhandel blijven inzetten op het afsluiten van nieuwe ketenovereenkomsten (zie verder actie 1.1). Deze overeenkomsten garanderen een duurzame samenwerking tussen het opleidingsfonds en de bedrijven, zowel op strategisch, centraal niveau als op regionaal niveau (gezien de omvang van de meeste ondernemingen). Om de werkvloeren optimaal te bereiken wenst de sector interactieve informatiesessies aan te bieden en te organiseren voor medewerkers en leidinggevendenden in handelsondernemingen die een ketenovereenkomst hebben afgesloten met Commerce Training. Deze interactieve sessies handelen over duaal leren, het sectoraal opleidingsaanbod, werkbaar werk, instroom, doorstroom en retentie, competentiebeleid en diversiteit en inclusie ...</p> <p>Doel: We plannen minimaal 100 bedrijfsbezoeken per jaar om het volledige actieterrein van het opleidingsfonds voor te stellen om zo tot 10 interactieve</p>

	informatiesessies per jaar te komen, in het kader van een ketenovereenkomst. Voor de volledige convenant periode wensen we dus 200 grote ondernemingen te bereiken of 20 informatiesessies te organiseren. .
Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	Het doel is om een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten met Cevora , het opleidingsfonds voor de werknemers uit PC200. Hierdoor zullen medewerkers uit de PC's 311, 312 en 202 kosteloos kunnen genieten van een deel van de opleidingscatalogus van Cevora. We willen hier de nadruk leggen op opleidingen die niet-sectorgebonden zijn (transversaal) maar urgent zijn voor mensen in administratieve functies, actief op het hoofdbureau van de grote handelsbedrijven.
Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.	Ieder jaar 5 Welcome days organiseren, of 10 over de volledige convenantperiode. Deze Welcome days zijn bedrijfsbezoeken voor trajectbegeleiders, leerkrachten actief in opleidingen binnen de handel en toeleiders zoals bemiddelaars van de VDAB. Het doel is om hen de evoluties in te sector op de voet te laten volgen en de werkvloer beter te leren kennen.

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Ondersteuning leerbedrijven - Ketenovereenkomst

<p>Actie 1.1: Ketenovereenkomsten als engagement tot leerbedrijf</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>Handelsondernemingen proactief benaderen om hen de voordelen van een leerbedrijf uit te leggen, mogelijke samenwerkingen met onderwijs voor te stellen (secundair, hoger, volwassen), de verschillende opleidingen en stages te verduidelijken, voorwaarden werkplekleren... En hierbij voorstellen om zich te engageren als leerbedrijf en een ketenovereenkomst te ondertekenen. Hierdoor kunnen ze beroep doen op de consultants voor netwerking met scholen uit de omgeving, een mentoropleiding op maat van het bedrijf, een vlottere afhandeling van erkenningsaanvragen, enz. Deze ondersteuning zal de kwaliteit en kwantiteit van de leerwerkplekken ten goede komen. Tijdens deze contactnames wordt de volledige ondersteuning vanuit het opleidingsfonds kenbaar gemaakt gaande van samenwerking met onderwijs, het sectoraal opleidingsaanbod, werkbaar</p>
---	---

	werk, instroom, doorstroom en retentie, competentiebeleid en diversiteit en inclusie ...
	Betrokken partners: Lokale onderwijspartners en opleidingsverstrekkers (mentoropleiding), VDAB in kader van IBO
	Inspanningsverbintenis(-sen): We plannen minimaal 100 bedrijfsbezoeken per jaar om het volledige actieterrein van het opleidingsfonds voor te stellen en om zo tot een toename te komen van het aantal ketenovereenkomsten en bijhorende leerwerkplekken.

Zie ook Resultaatsverbintenis nr1: Informatiesessies voor leerbedrijven

En Resultaatsverbintenis nr3: Welcome Days voor leerkrachten en trajectbegeleiders

PRIORITEIT: Instroom Winkelmanagement – Hoger Onderwijs

Actie 1.2: Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Omwille van het continu tekort aan geschoolde winkelmanagers, alsook het feit dat de meeste winkelmanagers doorgegroeid zijn vanuit een operationele job, is het noodzakelijk dat jongeren, werkzoekenden en bestaand personeel kunnen genieten van kwalitatieve opleidingen tot winkelmanager. Graduaatsopleidingen zijn in de praktijk al dual (groot aandeel werkplekleren) en zijn zeer waardevol door de combinatie van leren op school en leren in de praktijk. Samen met het onderwijsveld zetten we de graduaatsopleidingen in de kijker bij het doelpubliek en puzzelen we aan kwaliteitsvolle stageplaatsen.
	Betrokken partners: Hoger Onderwijs in alle Vlaamse provincies, VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): Een toename van het aantal ondernemingen dat stageplaatsen aanbiedt voor studenten in een graduaatsopleiding. En een aanmoediging voor bedrijven om bestaand personeel te laten deelnemen aan de incompany variant van de graduaat winkelmanagement.

PRIORITEIT: Competentiebeleid

Actie 1.3: Input Beroepskwalificatiedossiers Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie	Omschrijving: Als opleidingsfonds blijven we de evoluties in beroepen en bijhorende competenties uit de sector opvolgen. Bijdragen aan beroepskwalificatiedossiers hoort daar vanzelfsprekend bij. De afgelopen jaren werd gewerkt aan twee belangrijke dossiers maar er zullen zich in deze convenantperiode nog andere
---	--

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	dossiers aandienen waarbij de handelssector betrokken is, gezien de omvang van de sector
	Betrokken partners: AHOVOKS, andere betrokken sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): Input verlenen bij het afhandelen van BKD's op vraag, die relevant zijn voor de detailhandel.

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Oriëntatie naar de handelssector

Actie 2.1: Promofilmpjes beroepen 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: Promofilmpjes voor de jobs in de handel gericht aan werkzoekenden, zij-instromers en leerlingen.
	Betrokken partners: Marketing bureau, onderwijsinstellingen, VDAB...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Promofilmpjes aanleveren waarin werknemers uit de detailhandel (winkelverkoper food, winkelverkoper non-food, winkelmanagers) getuigen over de positieve aspecten van hun job. Deze filmpjes via sociale mediakanalen verspreiden en delen met onderwijsinstellingen, VDAB...voor een maximaal bereik.

PRIORITEIT: Competentiecheck en matching

Actie 2.2: Loopbaancoaching 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: Jongeren in een alternerend leertraject missen vaak de nodige competenties om zichzelf als kandidaat in de kijker te zetten bij de onderneming. Een basis sollicitatietraining of de toetsing van hun sterke en minder sterke punten aan de gevraagde competenties, of de vereiste werkattitude komt te weinig of niet aanbod in het schooltraject. Met digitaal didactisch materiaal wensen we de belangrijkste startcompetenties toe te lichten samen met tips voor sollicitatiegesprekken (do's and dont's) en een beknopte werk-attitudetraining. Dit zal ook de matching met het juiste leerbedrijf vergemakkelijken. Leerlingen worden zo optimaal voorbereid op de intrede op de arbeidsmarkt.
	Betrokken partners: Travi (zie Test your selfie), VDAB competentiecheck en andere organisaties actief in loopbaancoaching, alsook de scholen zullen we actief betrekken.

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De ontwikkeling van didactisch materiaal om jongeren op weg te helpen naar een succesvolle sollicitatie in een bedrijf dat goed matcht met de competenties en verwachtingen van de jongere. Alsook de verdeling onder de betrokken scholen.</p>
--	---

<p>Actie 2.3: Ontwerp Retail Game</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Het ontwerpen van een Retail Game. Door middel van een spel, met bijhorende opdrachten, wensen we jongeren kennis te laten maken met verschillende aspecten van de Detailhandel, hen de jobs achter de winkelfaçades te leren kennen. Dit spel heeft als hoofddoel een oriënterende functie en kan helpen bij de matching van een leerwerkplek en het uitbouwen van het imago van de sector.</p> <p>Betrokken partners: VDAB werkt aan een interactieve tool die nauw kan aansluiten.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Afleren van een projectfiche met omschrijving, timing, partners, budget voor dit spel.</p>
--	--

PRIORITEIT: Retentie door valorisatie

<p>Actie 2.4: EVC-traject promoten</p> <p>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</p>	<p>Omschrijving: De EVC-standaard Winkelmedewerker werd op 20 april 2023 goedgekeurd door de ministers van Onderwijs en Werk. Van zodra het eerste EVC-testcentrum erkend wordt voor Winkelmedewerker kunnen we actief inzetten op het promoten van deze erkenning om competenties van personeel te valoriseren. Dit zal de retentie van medewerkers ten goede komen en het bevordert de leercultuur binnen de bedrijven.</p> <p>Betrokken partners: AHOVOKS, opleidingscentra, SF201, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Promotie van EVC-traject Winkelmedewerker tijdens geplande bedrijfsbezoeken en informatiesessies en via andere communicatiekanalen.</p>
--	--

PRIORITEIT: Lokaal instroom verhogen

<p>Actie 2.5: Lokale jobdays</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Organisatie van lokale jobdays waarbij werkzoekenden (aangebracht door lokale VDAB partner) op verkenning gaan bij werkgevers uit hun buurt, die vacatures hebben openstaan. Hierbij zal ook de mogelijkheid van de individuele beroepsopleiding (IBO) aanbod komen en de IBO met</p>
---	---

<input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	taalopleidingen om mensen met een taalachterstand een extra duwtje in de rug te geven.
	Betrokken partners: VDAB, PMO (SF201) en andere lokale toeleiders
	Inspanningsverbintenis(-sen): Organisatie van een of meerdere lokale jobdays zoals voor de functie van verkoper voeding in de Regio Antwerpen. De sector motiveert lokale bedrijven om hier aan deel te nemen en evalueert samen met de bedrijven de format en aanpak.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Opleidingen tot op de werkvloer krijgen

Actie 3.1: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne iedereenkanbijleren 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: 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. Timing: 2024-2025
	Betrokken partners: Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.

Actie 3.2: Digitale opleidingen (blended) 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: Om de leercultuur in de bedrijven te ondersteunen wensen we aan de bestaande sectorale opleidingen, die momenteel klassikaal (fysiek) worden aangeboden, digitale modules te koppelen. Voor de sectorale mentoropleiding, de opleiding omgaan met agressie, omgaan met verandering, taalcoaching, ergonomie... worden digitale modules ontwikkeld. Daarnaast komt er een samenwerking met de VDAB om hun e-learnings te delen via het sectoraal opleidingsaanbod van Commerce Training. Doel is competentieversterkend te werken en meer werknemers te bereiken met het sectoraal opleidingsaanbod, door naast het aanbod aan fysieke opleidingen ook een digitaal aanbod te ontwikkelen.
---	--

	Dit digitaal aanbod zal ook open staan voor werkzoekenden, leerkrachten en leerlingen uit alle types van onderwijs, toeleiders, etc.
	Betrokken partners: VDAB, Opleidingsverstrekkers, e-learning specialisten
	Inspanningsverbintenis(-sen): Commerce Training ontwikkelt een Learning Management System waarbij digitale leermodules ter beschikking worden gesteld. Zowel zelfontwikkelde modules als modules van de VDAB zullen deel uitmaken van het aanbod.

<p>Actie 3.3: Kwaliteit van sectoraal opleidingsaanbod continu evalueren en bijsturen</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: Als opleidings- en loopbaanfonds willen we bedrijven structureel ondersteunen in de competentieversterking van de medewerkers. Hiervoor wordt er bij ieder bedrijfsbezoek niet enkel gesproken over het aanbod maar wordt er ook gepolst naar bijkomende noden of feedback op de bestaande opleidingen. Iedere opleiding wordt afgerond met een evaluatieformulier voor de deelnemers en jaarlijks voorzien we een trainerscafé waar opleiders en HR verantwoordelijken elkaar kunnen ontmoeten om de werking bij te sturen. De bekomen informatie en het evaluatieproces laat ons toe om de impact van de sectorale opleidingen ieder jaar te vergroten.</p>
	<p>Betrokken partners: Opleiders, deelnemers</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Continu evalueren van het sectoraal opleidingsaanbod om tijdig bij te sturen en kwaliteit te garanderen.</p>

Zie ook Resultaatsverbintenis nr2: Samenwerking met Cevora, uitbreiding sectoraal opleidingsaanbod.

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Lerend Netwerk

<p>Actie 4.1: Intersectorale campagne Werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p>Omschrijving: Deelname aan de intersectorale campagne Werkbaar Werk en de detailhandel hier actief bij betrekken.</p>
	<p>Betrokken partners: Alle sectoren</p>

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Inspanningsverbintenis(-sen): Informereren en sensibiliseren van werkgevers en werknemers over het omgaan/erkennen van mentale gezondheid collega's, alsook het delen van nieuwe inzichten en best practices over werkbaar werk (zie www.werkbaarwerk.be). Deze campagne zal lopen via alle mogelijke communicatiekanalen en bedrijfsbezoeken. De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.
---	---

<p>Actie 4.2: Evaluatie, feedback en acties op basis van de campagne werkbaarwint 2023</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond ww als preventie van langdurige ziekte waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod. 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. We peilen ook specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande ww.</p> <p>Betrokken partners: ondernemingen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.</p>
---	--

PRIORITEIT: Competieversterking leidinggevende

<p>Actie 4.3: Opleiding 'Fysiek en mentaal welzijn van medewerkers herkennen, erkennen en ondersteunen' voor leidinggevendenden.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Teamleaders ondersteunen in hun communicatievaardigheden en leidinggevende skills om de collega's optimaal te ondersteunen en fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers bespreekbaar te maken (agressie, stress, werkdruk), alsook tijdig problemen te herkennen. Een opleiding aanbieden waardoor de leidinggevende de relatie met medewerkers kan verbeteren en hen ondersteunt zoals inspraak geven, een luisterend oor bieden en medewerkers motiveert en verandering faciliteert.</p> <p>Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Uitrol van een opleiding om teamleaders bewust te maken van welzijn op het werk (zowel fysiek als mentaal) en daar aandachtig voor te zijn (herkennen en erkennen) en rekening mee te houden.</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.

Prioriteiten en Actieplan: zie addendum Diversiteit en inclusie

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 4 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

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

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

De maximale subsidie wordt toegekend voor de inzet van 4 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

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

Artikel 6. Evaluatie

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

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

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

Artikel 7. Beëindiging

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

Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder 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 Detailhandel (PC 202/311/312),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Jan DELFOSSE,
Comeos

De heer Klaas SOENS,
Comeos

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Kristel VAN DAMME,
ACV Puls

Mevrouw Myriam DJEGHAM,
CSC CNE

De heer Jan DE WEGHE,
ABVV-BBTK

Mevrouw Myriam DELMEE,
FGTB SETCA

De heer Wilson WELLENS,
ACLVB/CGSLB