

## Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Metaal- en Technologische Industrie

---

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 Metaal- en Technologische Industrie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Stephan Vanhaverbeke, Manager People and Organisation, AGORIA;
- De heer Thomas Vanbiervliet, Expert Loopbaanfondsen, AGORIA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Dorine Cordy, Federaal Secretaris BBTK;
- De heer Geert Dumortier, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal;
- De heer Rohnny Champagne, Voorzitter ABVV-Metaal;
- De heer Tom Vrijens, Algemeen secretaris ACV-CSC METEA;

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 **1.166.000,00 euro** voor de financiering van **11,0 VTE sectorconsulenten**.

a) **392.200,00 euro**, hetzij **3,70 VTE** aan de hiernavolgende begunstigde:

1. **INOM vzw - Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid**, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer 0409.845.289 – bankrekeningnummer : BE25 2100 0498 8882)

b) **144.160,00 euro**, hetzij **1,36 VTE** aan de hiernavolgende begunstigten:

1. **mtech+ Antwerpen vzw**, Filip Williotstraat 7 te 2600 Berchem (ondernemingsnummer: 0433.981.067 - bankrekeningnummer: BE44 0689 4207 5545);
2. **mtech+ Limburg vzw**, Wetenschapspark 35 te 3590 Diepenbeek (ondernemingsnummer: 0434.112.117 - bankrekeningnummer: BE80 4586 5327 5177);
3. **mtech+ Oost-Vlaanderen vzw, AA Tower**, Technologiepark 122 te 9052 Zwijnaarde (ondernemingsnummer: 0436.785.555 - bankrekeningnummer: BE78 3900 4419 6386);
4. **mtech+ West-Vlaanderen vzw**, Kwadestraat 149 te 8800 Roeselare (ondernemingsnummer: 0435.195.943 - bankrekeningnummer: BE23 4760 3507 5191);

c) **91.160,00 euro**, hetzij **0,86 VTE** aan de hiernavolgende begunstigde:

1. **RTM Vlaams-Brabant vzw**, Gaston Geenslaan 8 te 3001 Leuven (ondernemingsnummer: 0474.431.354 - bankrekeningnummer: BE10 3101 6922 7704);

d) **53.000,00 euro**, hetzij **0,50 VTE**, aan de hiernavolgende begunstigde:

1. **INOM Bedienden vzw**, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0434.030.854 – bankrekeningnummer: BE33 2100 0497 5546)
2. **mtech+ Brabant vzw**, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0434.364.911 – bankrekeningnummer: BE71 3100 9181 8569);

**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

---

### 1.1 De sector algemeen

De sector van de metaal- en technologische industrie omvat de ondernemingen die hoofdzakelijk elementen in ijzerhoudend en non-ferrometaal, edelmetaal, thermoplastisch en thermoverhardende kunststoffen (of hieruit samengestelde materialen) fabriceren, verwerken, bewerken, ineenzetten (of slechts één van deze verrichtingen uitvoeren), waarbij de aanwending van deze materialen technieken of kennis vereist eigen aan de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Ook de studiebureaus die hiermee verband houden, ressorteren onder de sector (met uitzondering van de organismen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen).

Deze ondernemingen ressorteren onder PC 209 en PC 111 (1, 2 en 3). Het gaat om een zeer diverse sector, waar technologie een zeer belangrijke rol speelt. Bij wijze van illustratie van deze verscheidenheid sommen we een aantal activiteiten op, die tot de sector behoren:

- ijzer- en staalvormgieterijen;
- draadtrekkerij, metaaltrekkerij, koudwalsen, profileren, kalanderen en de technieken die eraan verwant zijn;
- smeden, persen, indrijven van grote stukken, vormgeving na verwarming
- plaatijzerbewerking en fabricages van plaatijzeren artikelen met industriële of niet-industriële bestemming (huishoudelijke toestellen, onderdelen voor het bouwbedrijf, ...),
- de fabricage en tevens het plaatsen van metalen schrijnwerk;
- fabricage, montage en controle van bruggen, gebinten en liften;
- fabricage van schepen en boten en de herstelling van zee- en binnenschepen, spoorweg- en trammaterieel;
- fabricage van auto's, fietsen, caravans, aanhangwagens en opleggers, kindervagens;
- fabricage van drijfkrachtmachines, pneumatische en hydraulische machines, compressors, pompen, ventilators, werktuigmachines, hef-, behandeling- en weegtoestellen, ...
- herstellen, onderhouden en controle van machines, apparaten, installaties en voertuigen;
- revisie van benzine- en dieselmotoren;
- fabricage van verlichtings- en signalisatieapparatuur;
- fabricage van batterijen, accumulatoren;
- fabricage van radio- en televisietoestellen en de onderdelen ervan;

- fabricage van meet- en laboratoriumtoestellen en soortgelijke toestellen; optiektoestellen; speciale medische uitrustingen;
- galvanisatie, vernikkelen, chromeren, polijsten, emailleren, schilderen van machines, metalen stukken of elementen; metaalkleuren, overschilderen en verlakken in de oven, bedekken van metaal door indompeling, omvlechten, plastificeren en de technieken die daarvan zijn afgeleid;
- installaties voor waterbehandeling, inbegrepen de waterzuiveringsinstallaties (het elektromechanisch gedeelte);
- installaties voor afvalbehandeling (het elektromechanisch gedeelte);
- montage en kraanverhuurbedrijven, onder meer de ondernemingen die gespecialiseerd zijn in het monteren, demonteren en afbreken op openluchtwerven van metalen gebinten en onderdelen van bruggen, reservoirs, gashouders, zwaar ketelwerk, bestanddelen van zware machinebouw, petroleuminstallaties, maar ook het hanteren van zware stukken en het optrekken van metalen stellingen.
- studie bureaus betreffende voornoemde bedrijfssectoren.

## 1.2 Analyse – de sector in cijfers en trends

### 1.2.1 Enkele grote bedrijven en heel wat KMO's

De sector telt in het Vlaamse Gewest 4.166 vestigingen van 4.009 bedrijven, samen goed voor bijna 131.000 werknemers.<sup>1</sup> KMO's (minder dan 250 werknemers) zorgen in het Vlaamse Gewest voor bijna 60% van de tewerkstelling binnen de sector (58,2% in 2022).

| Grote vestiging<br>(aantal werknemers) | Aantal       |               |               |                |
|--|--------------|---------------|---------------|----------------|
|  | vestigingen  | arbeiders     | bedienden     | werknemers     |
| 1-9                                    | 2.455        | 6.076         | 2.670         | 8.746          |
| 10-49                                  | 1.266        | 18.493        | 10.264        | 28.757         |
| 50-249                                 | 376          | 21.924        | 16.872        | 38.796         |
| ≥250                                   | 69           | 35.809        | 18.883        | 54.692         |
| <b>totaal</b>                          | <b>4.166</b> | <b>82.302</b> | <b>48.689</b> | <b>130.991</b> |

Deze KMO's bereiken vormt één van de uitdagingen van de loopbaanfondsen. Via verschillende kanalen worden deze bedrijven geïnformeerd en gestimuleerd om van de dienstverlening van de fondsen gebruik te maken (en met andere woorden te investeren in opleiding van werknemers). De aanpak is gelijklopend in de verschillende fondsen (bedrijfsbezoeken, nieuwsbrieven, ...).

### 1.2.2 Kenmerken van en diversiteit binnen de werknemerspopulatie

#### 1.2.2.1 Sector verspreid over het hele Vlaamse gewest

Onderstaande tabel geeft de verdeling van de tewerkstelling over de provincies weer.

|                 | ondernemingen | arbeiders | bedienden | werknemers | wn %  |
|-----------------|---------------|-----------|-----------|------------|-------|
| West-Vlaanderen | 1.042         | 21.666    | 12.487    | 34.153     | 26,1% |

<sup>1</sup> Bron: analyse gegevens FBZ-SFBM (op basis van de inningsgegevens van het derde kwartaal 2022)

|                 |       |        |        |         |        |
|-----------------|-------|--------|--------|---------|--------|
| Antwerpen       | 1.106 | 20.231 | 13.345 | 33.576  | 25,6%  |
| Oost-Vlaanderen | 872   | 21.481 | 8.680  | 30.161  | 23,0%  |
| Limburg         | 753   | 13.542 | 6.456  | 19.998  | 15,3%  |
| Vlaams-Brabant  | 393   | 5.382  | 7.721  | 13.103  | 10,0%  |
| Vlaams Gewest   | 4.166 | 82.302 | 48.689 | 130.991 | 100,0% |

### 1.2.2.2 63% arbeiders

De sector telt in Vlaanderen 63% arbeiders en 37% bedienden. Per provincie merken we verschillen, wellicht te verklaren door de al dan niet grotere aanwezigheid van enerzijds kleinere bedrijven en anderzijds hoofdzetels.

|                 | arbeiders | bedienden |
|-----------------|-----------|-----------|
| West-Vlaanderen | 63%       | 37%       |
| Antwerpen       | 60%       | 40%       |
| Oost-Vlaanderen | 71%       | 29%       |
| Limburg         | 68%       | 32%       |
| Vlaams-Brabant  | 41%       | 59%       |
| Vlaams Gewest   | 63%       | 37%       |

Dit statuut refereert naar het onderscheid tussen “hoofdarbeid” en “handarbeid”. Deze tweedeling wordt voor heel wat functies minder relevant: heel wat arbeiders moeten bijvoorbeeld o.a. door automatisering en digitalisering meer en meer “hoofdarbeid” verrichten.

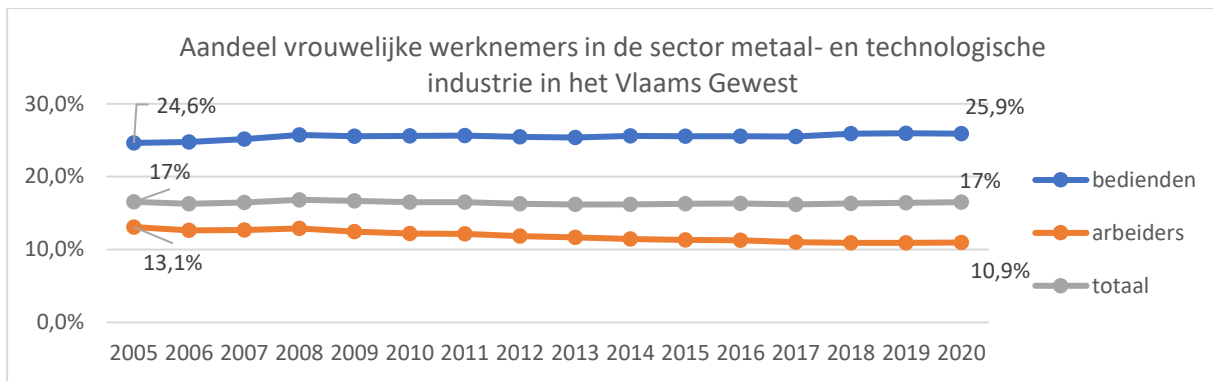
Dit is één van de redenen waarom de sector streeft naar maximale samenwerking tussen de arbeiders- en bediendenfondsen. Belangrijkere criteria om de impact van evoluties in te schatten zijn bijvoorbeeld scholingsniveau, het aandeel aan uitvoerende repetitieve takenpakketten, autonomie in de job, leeftijd, enz.

In de hieronder verder beschreven sectoranalyse refereren we maar in beperkte mate naar het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, om bovenstaande redenen, maar ook omdat er meestal geen info beschikbaar is op basis van dit criterium.

### 1.2.2.3 Een mannensector

De sector telt een overwegend mannelijke werknemerspopulatie (83,6%), wat typerend is voor alle industriële sectoren. 16,4% van de werknemers is vrouw. Het aandeel vrouwelijke werknemers bleef stabiel over de voorbije jaren, maar daalde in de groep arbeiders. In 2020 is slechts één op 10 arbeiders een vrouw. Bij bedienden steeg het aandeel vrouwen over de jaren heen licht. In 2020 is meer dan 1 op 4 bedienden een vrouw.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Departement WSE. (2022). Info- en inspiratieruimte sectorconvenants 2023 - 2025. <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/>. Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/sites/dwse-sectorconv/info-inspiratieruimteSectoren>



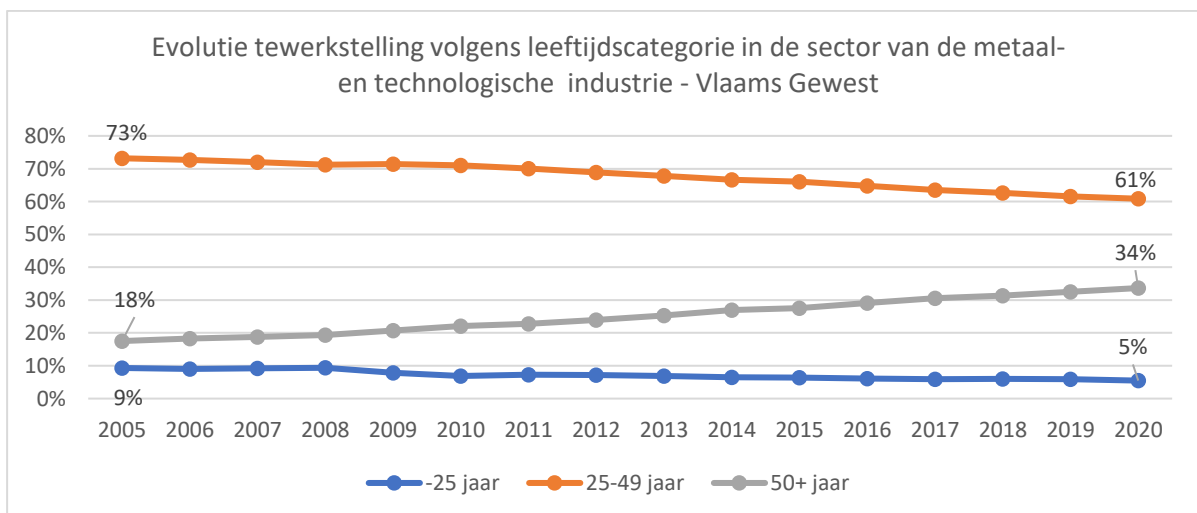
In voorgaande figuur wordt de sector met betrekking tot het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers vergeleken met andere sectoren voor het jaar 2020.<sup>3</sup>

#### 1.2.2.4 Bijna één op vijf van de werknemers van buitenlandse herkomst

Om de herkomst van een persoon te bepalen worden 4 criteria in rekening gebracht: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon (vóór een eventuele nationaliteitswijziging), de geboortenationaliteit van de vader en de geboortenationaliteit van de moeder. Is één van deze 4 criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon van buitenlandse herkomst. Op deze manier worden zowel personen van de eerste generatie als van de tweede generatie in kaart gebracht.<sup>4</sup>

#### 1.2.2.5 Vergrijzing !

Demografische evoluties hebben een belangrijke impact op de arbeidsmarkt. Over de jaren heen nam het aandeel oudere tewerkgestelden (50+) in de sector in belangrijke mate toe: van 18% in 2005 tot 34% in 2020, een trend die zich elk jaar doorzet.<sup>5</sup> De sector situeert zich iets boven het Vlaamse gemiddelde, dat in 2020 31,2% bedroeg.



<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Deze definitie sluit aan bij artikel 2 van het Vlaams Integratie- en Inburgeringsdecreet van 2013: "Een persoon van buitenlandse herkomst is een persoon die wettig en langdurig in België verblijft en die bij zijn geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat of van wie minstens één van de ouders bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat", Bron: Groepssectorfoto 2020, WSE

<sup>5</sup> Bron: <https://www.steunpuntwerk.be>

### 1.2.2.6 Veel STEM-profielen

Uit een studie van Agoria<sup>6</sup> kunnen we afleiden dat de sector van de Metaal en elektrotechniek in vergelijking met andere sectoren heel wat STEM-profielen onder zijn werknemers telt. Bijna één op vijf werknemers kan tot deze groep gerekend worden.

| STEM -medewerkers in % van aantal werkenden |    |
|---|----|
| Sector                                      | %  |
| ICT   | 66 |
| Nutsvoorzieningen                           | 31 |
| Chemie en Farma                             | 28 |
| Metaal en elektrotechniek                   | 24 |
| Bouw  | 22 |
| Media en digitaal entertainment             | 21 |
| Voeding, textiel, hout en constructie       | 11 |
| Transport en logistiek                      | 10 |
| Financiële sector                           | 9  |
| Diensten aan bedrijven en particulieren     | 8  |
| Publieke sector                             | 7  |
| Groot- en kleinhandel                       | 5  |
| Onderwijs                                   | 4  |
| Gezondheidssector                           | 3  |
| Horeca                                      | 0  |
| Landbouw                                    | 0  |
| Totaal                                      | 11 |

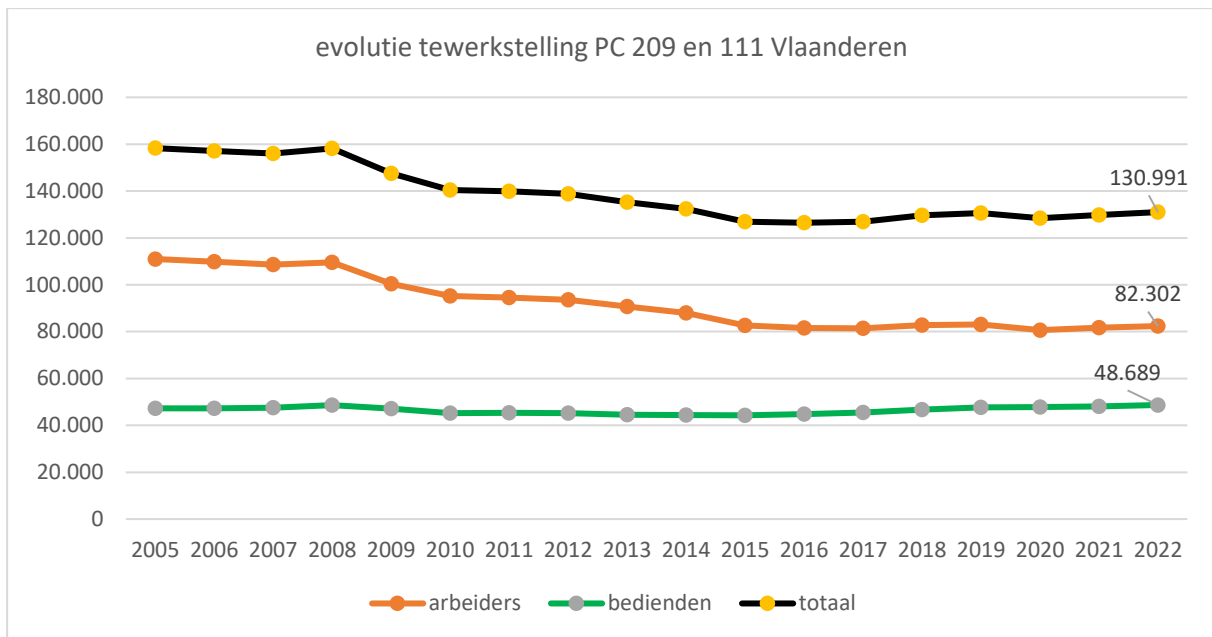
(Bron: Agoria studie "Shaping the future of work")

### 1.2.3 Evolutie van de tewerkstelling in de afgelopen jaren en vooruitblik

De sector van de metaal- en technologische industrie (PC 209 en PC 111) had op 30 juni 2020 in Vlaanderen 128.445 werknemers in dienst. Dat is 71% van de totale tewerkstelling van de sector in België (Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt 2% van de populatie werknemers, Wallonië 27%).

---

<sup>6</sup> Jeroen Franssen, Shaping the future of work. Presentatie op het Trans-missie event van de loopbaanfondsen van de metaalverwerkende en technologische industrie op 20 februari 2020.



De zeer kleine groei in tewerkstelling van 2016 tot 2019 kende terug een lichte daling in 2020. De laatste twee jaren knoopte de tewerkstelling in de sector terug aan bij een lichte groei.

### 1.2.3.1 Som van in- en uitstroom

De tewerkstellingsevolutie is een som van instroom en uitstroom. De meest recente beschikbare cijfers dateren van 2019-2020. In deze periode bedroeg de instroom voor de sector metaal- en technologische industrie 11,5% en de uitstroom 13,4%, wat resulteert in een zeer kleine netto afname aan tewerkstelling.<sup>7</sup> Ondertussen weten we echter op basis van de gegevens over het derde kwartaal van 2022 die we van FBZ-SFBM ontvingen, dat de tewerkstelling in de sector terug toeneemt.

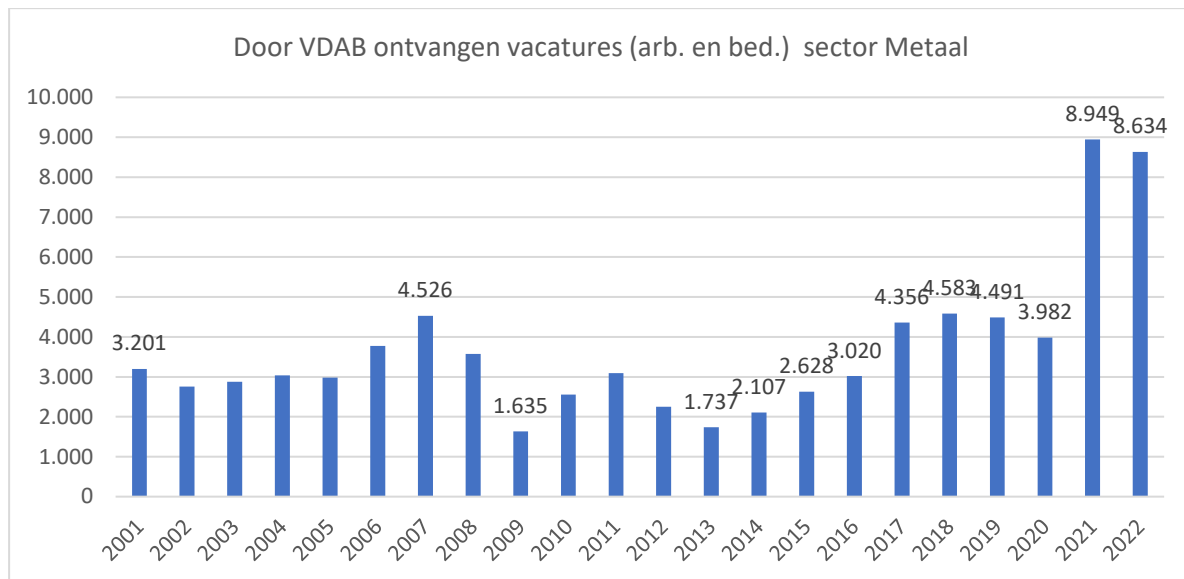
### 1.2.3.2 Vacatures

Zelfs in tijden van dalende tewerkstelling (2019-2020) bleef de sector aanwerven. Dit blijkt uit onderstaande VDAB- statistiek met betrekking tot de ontvangen vacatures.<sup>8</sup> Dit was te verklaren door de mobiliteit van werknemers en door de vervangingsnoden naar aanleiding van de pensionering van oudere werknemers (cf. infra: vergrijzing in de sector). Van zodra de conjunctuur aantrok, schoot het aantal ontvangen vacatures omhoog met meer dan het dubbele (=125%! in de periode 2020-2021). Zelfs in een moeilijk jaar als 2022 waarin de energiecrisis toesloeg en het handelsembargo met Rusland de sector pijn deed, bleef het aantal ontvangen vacatures op een uitzonderlijk hoog peil.

<sup>7</sup> Departement WSE. (2022). Info- en inspiratieruimte sectorconvenants 2023 - 2025. <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/>. Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/sites/dwse-sectorconv/info-inspiratieruimteSectoren>

<sup>8</sup> Bron: Arvastat VDAB februari 2023





### 1.2.3.3 Knelpuntvacatures (en kansen voor kortgeschoolde en/of onervaren werkzoekenden)

De uitspraak van Patrick Slaets, Senior Expert Studies Centre bij Agoria, tijdens een toelichting over de vooruitzichten voor de Belgische industriële en dienstensectoren in 2021: “The lack of skilled personnel is the biggest challenge for the industrial sector”, blijft jammer genoeg gelden.<sup>9</sup>

De sector wordt inderdaad geconfronteerd met een lange lijst knelpuntvacatures. VDAB lijst deze jaarlijks op.<sup>10</sup>

In de top tien van knelpuntberoepen in 2023 zijn er meerdere, waarmee de sector geconfronteerd wordt, bijvoorbeeld:

- **technicus industriële installaties;**
- **werfleider/conducteur;**
- **onderhoudsmecanici;**
- **technicus productieproces en -methodes;**
- **tekenaar-ontwerper mechanica;**
- **tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica.**

Het knelpuntkarakter van een beroep kan:

- **kwantitatief van aard zijn: er zijn te weinig werkzoekenden beschikbaar op de arbeidsmarkt,**
- **of kwalitatief: er zijn werkzoekenden op de arbeidsmarkt die zich aanbieden, maar ze voldoen niet omwille van bv. gebrek aan (de juiste) ervaring, slechte aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt,**
- **of te wijten zijn aan specifieke arbeidsomstandigheden, waardoor werkzoekenden zich niet kandidaat stellen,**
- **of veroorzaakt zijn door een combinatie van voormelde redenen.**

<sup>9</sup> Agoria studiedag ‘Forecasting 2021 Tuesdays’ op 8 september 2020

<sup>10</sup> VDAB. (2023, 1 februari). Knelpuntberoepen 2023. [www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen](http://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen). Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf>

Kwalitatieve knelpuntberoepen in onze sector zijn in 2023 bijvoorbeeld een aantal (niet sectorspecifieke) beroepen zoals commerciële medewerker, managementassistent, maar ook een reeks sectorspecifieke technische beroepen zoals technisch administratief medewerker, lasser (halfautomaat en TIG), plaatwerker koetswerk en technisch commercieel afgevaardigde.

Een mix van oorzaken ligt aan de basis van het knelpuntkarakter van een ganse reeks zowel technische als niet-technische beroepen zoals: boekhouder, ICT- profielen, technisch leidinggevenden (productiemanager, leidinggevende mechanische productie, verantwoordelijke kwaliteitscontrole, enz.), onderhoudsmecanici en onderhoudselektrici, pijpfitter, bedieners van metaalbewerkingsmachines (in het bijzonder CNC), industrieel elektrotechnisch installateur, bordenbouwer, tekenaar-ontwerper (mechanica en elektronica-elektriciteit), technici elektromechanica, technici productieproces, kwaliteitscontroleur, technici onderzoek en ontwikkeling, technici VAC, ...

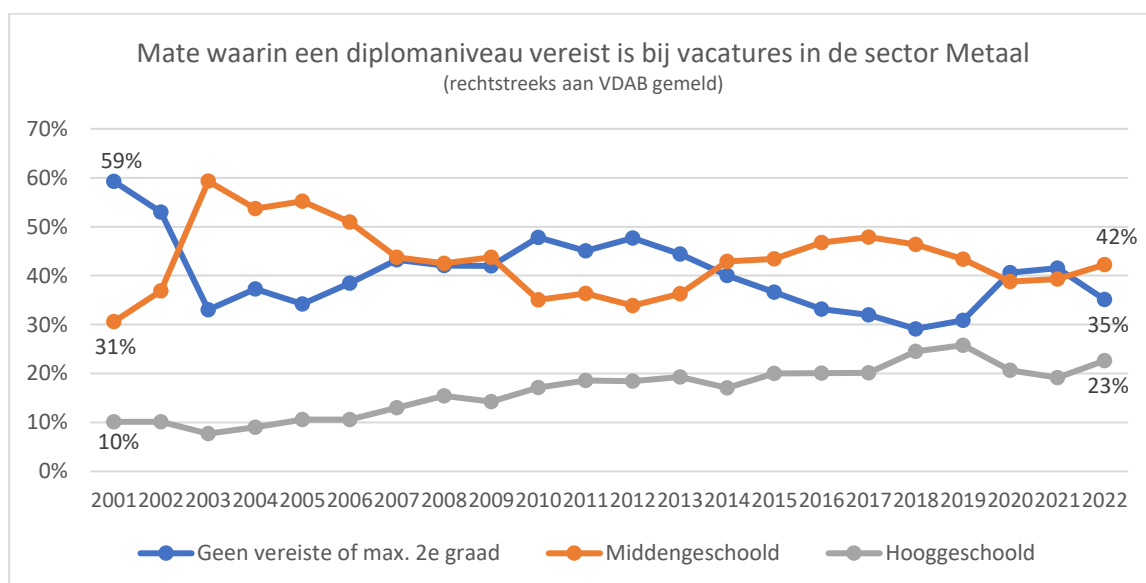
Arbeidsomstandigheden spelen een rol bij het knelpuntkarakter van vacatures voor operator montage en assemblage.

Opvallend is dat er meer en meer knelpuntberoepen zijn op basis van de mix van kwalitatieve en kwantitatieve oorzaken, en dat arbeidsomstandigheden als reden minder vaak voorkomt.

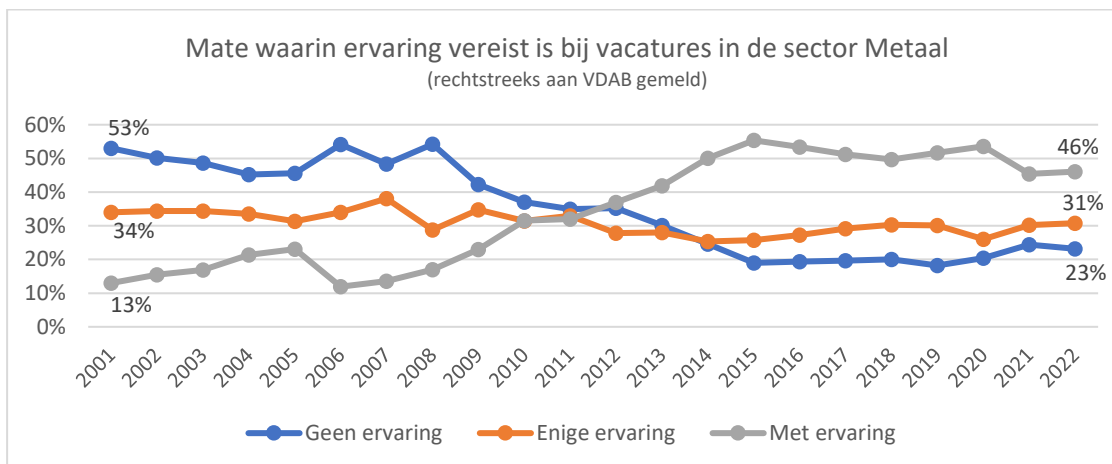
Uit de cijfers van de VDAB blijkt dat de meeste knelpuntberoepen een structureel karakter hebben. Dit wordt o.a. verklaard door een te geringe instroom van studenten in technische richtingen.

#### 1.2.3.4 Vacatures voor kortgeschoolde en/of onervaren werkzoekenden

Het vereiste scholingsniveau en de verwachte ervaring spelen een rol bij het moeilijker kunnen invullen van vacatures. Uit onderstaande grafieken blijkt dat er de voorbije jaren veel meer gezocht werd naar werkzoekenden met ervaring en/of hogere scholing.<sup>11</sup> De evolutie in de richting van automatisering en informatisering draagt er ongetwijfeld toe bij dat het gevraagde studieniveau bij vacatures hoger ligt dan vroeger. In 2001 was er geen scholingsvereiste voor bijna 2 op 3 vacatures, in 2022 geldt dit nog slechts voor 1 op 3 vacatures. Vacatures waarin duidelijke ervaring vereist werd, maakten in 2001 13% van het totale aantal uit, in 2022 reeds bijna de helft.



<sup>11</sup> Bron: Arvastat VDAB februari 2023



### 1.2.3.5 Tewerkstelling van kansengroepen

De sector stelt personen uit de kansengroepen tewerk, maar situeert zich op een niveau onder het Vlaamse gemiddelde wat betreft de , tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond (herkomst niet-Europees), vrouwen en jongeren (minder dan 26 jaar oud). Wanneer we kijken naar de profielkenmerken 'kortgeschoold', 55-plus en arbeidshandicap, dan doet de metaalsector het minstens even goed als het Vlaams gemiddelde.

| Tewerkstelling van personen uit de kansengroepen volgens profielkenmerken<br>(Vlaams Gewest, 2020) <sup>12</sup> |                      |       |                |                      |       |         |                  |
|--|----------------------|-------|----------------|----------------------|-------|---------|------------------|
| Sector   | migratie-achtergrond | vrouw | kort-geschoold | <26 & kort-geschoold | <26   | 55-plus | arbeids-handicap |
| <i>Vlaams Gewest</i>   | 9,3%                 | 48,6% | 16,2%          | 0,5%                 | 9,3%  | 18,5%   | 5,4‰             |
| Metaal   | 8,9%                 | 16,3% | 18,5%          | 0,2%                 | 7,1%  | 18,8%   | 5,4 ‰            |
| Bouw   | 9,6%                 | 0,9%  | 33,1%          | 0,2%                 | 11,2% | 16,9%   | 9,4 ‰            |
| Scheikunde   | 5,8%                 | 30,9% | 11,8%          | 0,1%                 | 5,8%  | 19,5%   | 2,5 ‰            |
| Textiel  | 9,6%                 | 31,4% | 25,6%          | 0,3%                 | 4,3%  | 25,6%   | 1,8 ‰            |
| Voeding  | 11,6%                | 30,8% | 19,7%          | 0,3%                 | 7,3%  | 18,5%   | 5,2 ‰            |

### 1.2.3.6 Toekomstige evolutie van de tewerkstelling

Voorspellen hoe de tewerkstelling in de nabije toekomst zal evolueren, is een moeilijke oefening. Op korte termijn (de termijn van dit convenant) moeten we in de eerste plaats rekening houden met de impact van de energiecrisis en het handelsembargo met Rusland.

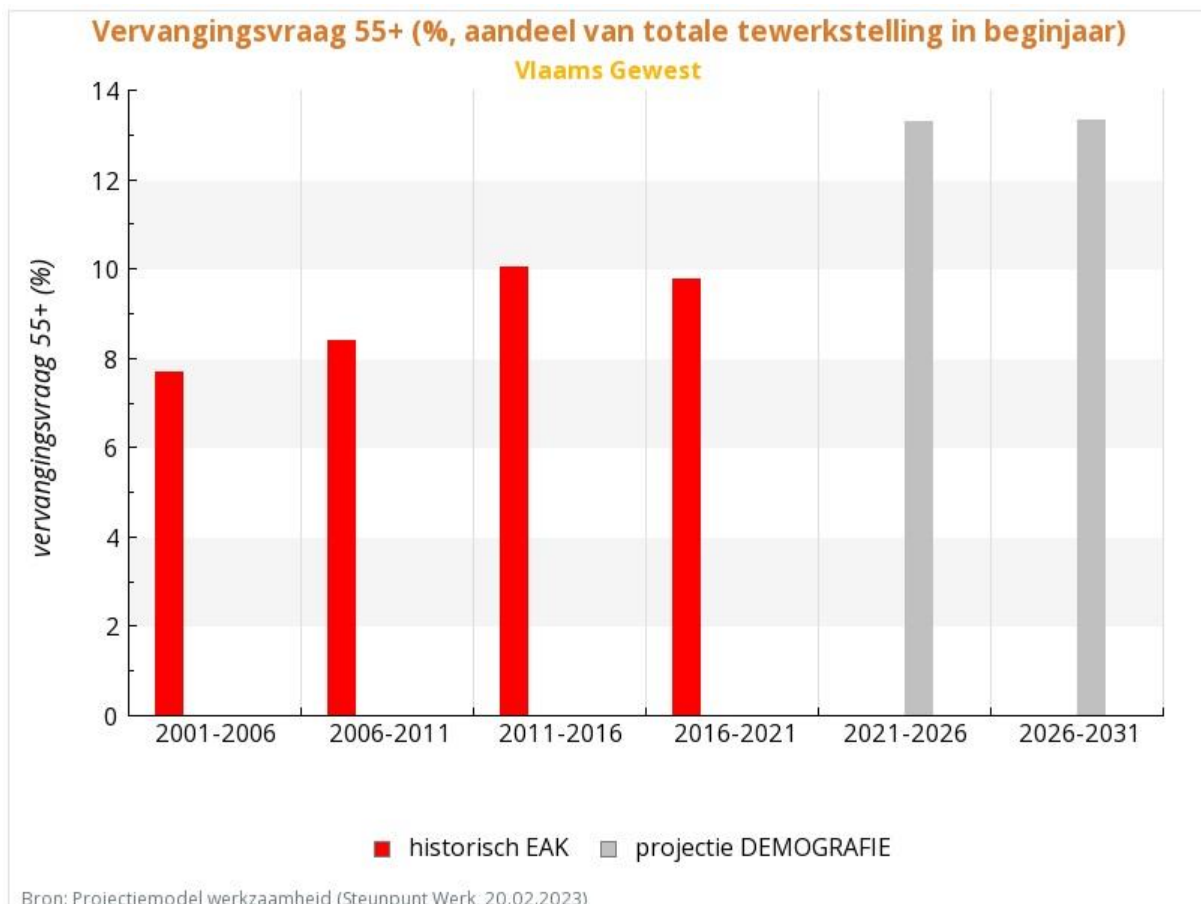
Uit de resultaten van een eigen online bevraging (oktober 2022) van werkgevers in de sector over hun beleving van knelpunten op gebied van functies en aanwervingen leren we dat 41,1% van de respondenten eerder naar tijdelijke werkloosheid te kijken dan naar ontslagen om de crisis te overbruggen. Men grijpt naar deze maatregel omdat men vreest nog grotere aanwervingsmoeilijkheden te ondervinden van zodra de economie weer aantrekt.

Steunpunt Werk stelt sectorprojecties ter beschikking waarin per nace-code de verwachte tewerkstellingsevolutie getoond wordt volgens twee scenario's, ten eerste een projectie o.b.v. het historische groeipercentage en ten tweede de prognose o.b.v. economische vooruitzichten van het Planbureau. Beide projecties tonen een wisselend beeld gaande van een lichte groei tot een daling van de tewerkstelling.

### 1.2.3.7 Toekomstige evolutie van de tewerkstelling: impact van de vergrijzing

Omwille van de sterke vergrijzing (cf. supra) heeft de sector het potentieel om de komende jaren te blijven aanwerven, zelfs bij een economische nulgroei. De vervangingsgraad zal immers behoorlijk hoog blijven door de uitstroom van de oudere werknemers. De aanwervingsbehoefte (buiten mobiliteit) wordt door het Steunpunt Werk voor de periodes 2021-2026 en 2026-2031 geschat op 13,3 %, voor beide periodes. Deze voorspelling van de vervangingsvraag is onder de aanname van de demografische evolutie en geldt voor de ganse Vlaamse arbeidsmarkt. Tegenover de periode 2016-2021 versnelt de vervangingsvraag van 55+ werknemers met 3,5 %! <sup>13</sup>

<sup>12</sup> Bron: Departement WSE. (2022). Info- en inspiratieruimte sectorconvenants 2023 - 2025. <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/>. Geraadpleegd op 1 februari 2023, van <https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/sites/dwse-sectorconv/info-inspiratieruimteSectoren>  
<sup>13</sup> Steunpunt Werk. (2023, 20 februari). Vervangingsvraag 55+. [www.steunpuntwerk.be](http://projecties.steunpuntwerk.be/werkzaamheid/tls/arbeidsmarktprojecties/index.php).  
<http://projecties.steunpuntwerk.be/werkzaamheid/tls/arbeidsmarktprojecties/index.php>



Gezien de procentuele toename van de groep 50-plussers in de totale tewerkstelling in de sector, mogen we ervan uitgaan dat ook in de metaalverwerkende en technologische sectoren de vervangingsvraag van 55-plussers nog zal toenemen.

#### 1.2.4 Toekomstige evolutie van de tewerkstelling: werkbaar werk

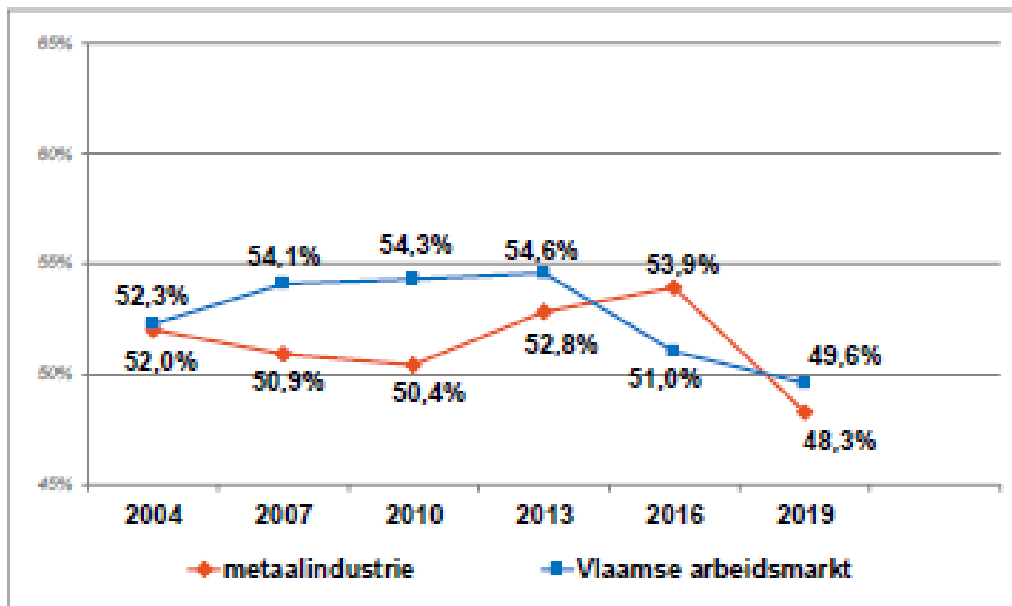
Eind 2022 waren in België bijna 500.000 personen op arbeidsleeftijd langdurig ziek. De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van depressie of burn-out is de laatste vijf jaar met bijna de helft toegenomen<sup>14</sup>. Ook de metaalindustrie ontsnapt niet aan deze trend. Een indicatie daarvan vinden we in het onderzoek naar de werkbaarheidsgraad door Stichting Innovatie en Arbeid.

Onderstaande grafieken tonen dat de werkbaarheidsgraad in de metaalindustrie afneemt van 2016 naar 2019<sup>15</sup>. Een van de redenen is het gestegen niveau van werkstressklachten<sup>16</sup>.

14 Haeck, B. (2022, 27 december). Helft meer burn-outs en depressies in vijf jaar. [www.tijd.be](https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/helft-meer-burn-outs-en-depressies-in-vijf-jaar/10437137.html). Geraadpleegd op 17 februari 2023, van <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/helft-meer-burn-outs-en-depressies-in-vijf-jaar/10437137.html>

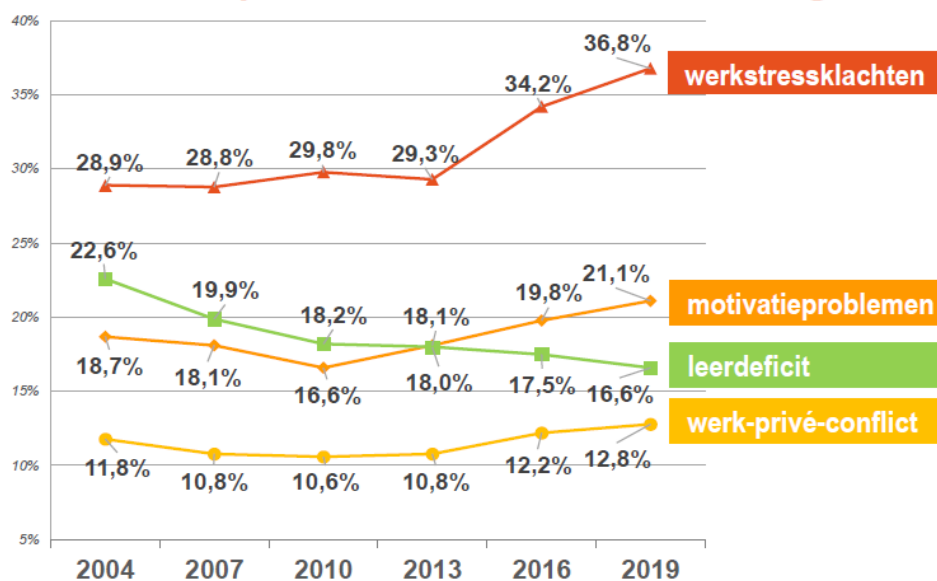
15 Boureaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). Rapport. Werkbaarheidsprofiel metaalindustrie 2019.: Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2009. Stichting Innovatie & Arbeid. [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA20200701\\_WBM2019\\_Metaalindustrie\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA20200701_WBM2019_Metaalindustrie_RAP.pdf)

16 Janssens, F. (2019, 5 december). Werkbaar werk in 2019. [www.serv.be](https://www.serv.be). Geraadpleegd op 17 februari 2023, van [www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV\\_STIA\\_20191205\\_werkbaar\\_werkt\\_plenair\\_Frank\\_Janssens.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_STIA_20191205_werkbaar_werkt_plenair_Frank_Janssens.pdf)



Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2019 in de metaalindustrie en op de Vlaamse arbeidsmarkt.

## evolutie knelpunten achter werkbaarheidsgraad



De onderzoekers van StIA keken ook naar de haalbaarheid om tot aan de pensioenleeftijd verder te werken. De vraag daarover werd voorgelegd aan de 40-plussers die deelnamen aan het werkbaarheidsonderzoek in 2019. Onderstaande tabel toont dat de overgrote meerderheid van de werknemers die aangaven dat ze niet tot hun pensioenleeftijd zouden kunnen blijven doorwerken, dat wel zien zitten, mits aangepast werk<sup>17</sup>. Dit is een hoopvol teken omdat het de mogelijkheid

17 Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2021). Rapport. Haalbaarheid om tot het pensioen door te werken.: Analyse bij werknemers en zelfstandige ondernemers op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019. Stichting Innovatie & Arbeid.  
[https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20210824\\_WBM\\_HaalbaarheidPensioen\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20210824_WBM_HaalbaarheidPensioen_RAP.pdf)

toont om de huidige werknemers in de sector aan boord te houden. Maar dan moet wel dringend actie ondernomen worden om het aangepaste werk te realiseren.

#### Haalbaarheid om tot het pensioen door te werken

Tabel 3: Inschatting door de werknemers 40+ op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk, naar sector (2019)

| werken tot pensioen          | haalbaar | niet haalbaar | mits aangepast werk | N     |
|------------------------------|----------|---------------|---------------------|-------|
|                              | %        | %             | %                   |       |
| Vlaamse arbeidsmarkt         | 61,3     | 38,7          | 35,0                | 8.345 |
| textiel confectie*           | 72,8     | 27,2          | 26,2                | 103   |
| metaal                       | 61,9     | 38,1          | 35,0                | 598   |
| bouw                         | 60,6     | 39,4          | 35,9                | 340   |
| voeding                      | 53,7     | 46,3          | 42,6                | 255   |
| chemie                       | 54,7     | 45,3          | 41,3                | 400   |
| groot- en kleinhandel        | 61,6     | 38,4          | 33,3                | 563   |
| horeca*                      | 59,8     | 40,2          | 32,2                | 92    |
| zakelijke dienstverlening    | 62,8     | 37,2          | 33,2                | 363   |
| transport                    | 61,7     | 38,3          | 33,9                | 311   |
| post - telecommunicatie*     | 62,3     | 37,7          | 36,4                | 162   |
| financiële sector            | 65,0     | 35,0          | 31,6                | 314   |
| openbaar bestuur             | 73,8     | 26,2          | 23,6                | 997   |
| gezondheids- en welzijnszorg | 58,5     | 41,5          | 37,5                | 1.551 |
| onderwijs                    | 51,8     | 48,2          | 45,5                | 1.035 |

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

### 1.3 Strategie

Bovenstaande analyse toont de uitdagingen waarmee de metaalverwerkende en technologische sectoren geconfronteerd worden. De sector vergrijsst en heeft nood aan jonge werkkrachten. Maar niet om het even wie maakt kans op tewerkstelling in de sector: ervaring en kennis worden hoog aangeschreven en wie het aan ervaring ontbreekt, moet dat zeker kunnen compenseren met kennis.

Indien de opnieuw stijgende trend in de tewerkstelling in de sector zich voort zet, zal de 'war for talent' verder toenemen. Op de huidige arbeidsmarkt zullen al zeker 3 parameters een rol spelen: de grootte van de vervangingsvraag, de grootte van het aanbod van arbeid en de grootte van de uitval ten gevolge van onwerkbaar werk. Van deze drie parameters kan een loopbaanfonds enkel 1) het aanbod van arbeid positief trachten te beïnvloeden, 2) hulp bieden om de vraag naar arbeid te optimaliseren en 3) zich inzetten om werkbaar werk te realiseren voor niet minder dan elke werknemer in de sector. Het spreekt voor zich dat de loopbaanfondsen dat niet alleen aankunnen. Samenwerking met elke stakeholder op het terrein is noodzakelijk.

In 2018 formuleerden de sociale partners van de metaal- en technologische industrie hun gemeenschappelijke visie op de kernopdrachten van de loopbaanfondsen. In een zin kan die worden samengevat in: "Werken aan kwaliteitsvolle loopbanen".

Werknemers én werkgevers staan vandaag voor de uitdaging om met een minder voorspelbare en complexere arbeidsmarkt om te gaan. Van werkgevers wordt verwacht dat zij hun werknemers hierin voldoende ondersteunen. Wanneer een loopbaan niet langer samenvalt met een voorspelbaar traject in één onderneming, is het noodzakelijk dat deze werknemers zelf in grotere mate instaan voor een kwaliteitsvolle loopbaan en werkzekerheid binnen of eventueel buiten de onderneming: kunnen nadenken over de eigen competenties, hun loopbaanverwachtingen kenbaar maken, de arbeidsmarkt blijven volgen met open vizier, actief op zoek kunnen gaan naar nieuwe kansen binnen het bedrijf of indien nodig of wenselijk daarbuiten,...

Werknemers moeten daartoe gestimuleerd worden, maar moeten daarvoor ook de hulp en middelen krijgen. Het “willen” zorg dragen voor de eigen loopbaan is één zaak, het “kunnen” zorg dragen is even belangrijk. Dat wordt mee bepaald door de mate waarin de werkgever, leidinggevenden in het bedrijf, begeleidende instanties naar een gepaste job, ...) hen voldoende ondersteunen in hun groei- en eventueel zoekproces. Kwaliteitsvolle loopbanen zijn dus een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers, de sociale partners en de overheid.

De sociale partners van de metaal- en technologische industrie zijn van oordeel dat rekening houdende met de geschetste evoluties kwaliteitsvolle loopbanen en een duurzaam loopbaanbeleid dienen mogelijk gemaakt, gestimuleerd en ondersteund te worden, zowel op ondernemings-, op sector- als op intersectoraal niveau.

Een kwaliteitsvolle loopbaan is een (eventueel gedurende bepaalde periodes al dan niet op initiatief van de werknemer onderbroken) aaneenschakeling van zinvolle en werkbare jobs binnen één of meerdere ondernemingen. Jobs waarin een werknemer zichzelf kan ontplooiën volgens de waarden, die hij/zij in een bepaalde levensfase belangrijk vindt, en waardoor één of meerdere werkgevers de continuïteit en de ontwikkeling van een bedrijf kunnen verzekeren.

Kwaliteitsvolle loopbanen vergen een duurzaam loopbaanbeleid op ondernemingsniveau. Het is erop gericht om kwaliteitsvolle loopbanen voor alle werknemers te creëren. Een duurzaam loopbaanbeleid op sectorniveau schept de noodzakelijke voorwaarden voor dergelijk beleid en ondersteunt ondernemingen en werknemers bij het realiseren ervan. Een duurzaam loopbaanbeleid wil leiden tot een win-winsituatie voor zowel werknemer als onderneming, omdat het een beleid is:

- **waardoor elke werknemer gemotiveerd aan de slag kan blijven en reële kansen krijgt om zich te ontwikkelen tijdens zijn loopbaan;**
- **dat gericht is op het waarborgen van de continuïteit en de ontwikkeling van de onderneming.**

Een duurzaam loopbaanbeleid:

- **richt zich tot alle werknemers;**
- **is anticiperend op toekomstige veranderingen;**
- **biedt mogelijkheden tot maatwerk;**
- **is gebaseerd op gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer.**

Een duurzaam loopbaanbeleid vereist:

- **duurzame inzetbaarheid;**
- **werkbaar werk voor elke werknemer van start tot einde van de loopbaan;**
- **visionair en geëngageerd ondernemerschap en leiderschap.**

Duurzame inzetbaarheid en werkbaar werk worden afgedekt door de decretale thema's van het nieuwe convenant. Het belang van visionair en geëngageerd ondernemerschap en leiderschap



(kortweg 'geëngageerd leiderschap' genoemd) om kwaliteitsvolle loopbanen mogelijk te maken moet nader toegelicht worden.

Een duurzaam loopbaanbeleid vereist van de werkgever dat deze een context creëert die niet alleen het werk werkbaar maakt, maar waarin ook alle werknemers de "regie" over hun loopbaan op een duurzame manier willen en kunnen opnemen, in balans met de ondernemingsnoden. Dat de "regie" van loopbanen verschuift van de werkgever naar de werknemer, ontslaat deze eerste echter niet van zijn verantwoordelijkheid voor ondersteuning. Deze kan verschillende vormen aannemen: een heldere visie op loopbanen binnen het bedrijf formuleren, duidelijke rollen en verantwoordelijkheden aangeven, werken aan het leerpotentieel van jobs, zorgen voor mobiliteit binnen de onderneming (en er voorbij), investeren in loopbaancompetenties en in opleiding, ...

Belangrijk is dat de werkgever ook de leidinggevenden ondersteunt in hun rol. Leidinggevenden spelen immers een cruciale rol in een duurzaam loopbaanbeleid. Een goede vertrouwensrelatie laat bijvoorbeeld toe inzetbaarheid en loopbaanaspiraties te bespreken in ontwikkelingsgesprekken of loopbaangesprekken. Leidinggevenden moeten ook een belangrijke impact kunnen krijgen op de werkbaarheid van het werk en het leerpotentieel van jobs.

Sinds de Vlaamse sectorale fondsen in de metaalverwerkende en technologische sectoren zich omvormden tot loopbaanfondsen, kregen deze actoren extra mogelijkheden om de sectorale arbeidsmarkt nieuwe zuurstof te geven. Immers, ze kunnen nu hun acties uitbreiden van vorming en opleiding tot in principe alle acties die vraag en aanbod meer in overeenstemming brengen. De individuele werknemers komen in beeld voor maatregelen die hen helpen zicht te krijgen over hun wijze van functioneren op de arbeidsmarkt: loopbaancompetenties ontwikkelen, asymmetrische informatie over vacatures wegwerken naast de ontwikkeling van nieuwe of reeds aanwezige competenties en talenten.

Ook werkgevers kunnen beter ondersteund worden door de loopbaanfondsen bij het uitbreiden van hun selectie- en rekruteringskanalen. De bovenstaande sectoranalyse toont immers waar voor de sector de rek op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zit: vrouwen, personen van niet-Europese herkomst en personen met een arbeidsbeperking. Ook de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten zal een belangrijke topic zijn naast het voorkomen van psychosociale problemen op het werk.

Die evolutie van vormingsfonds naar loopbaanfonds is echter nog niet volledig doorgevoerd. In het masterplan dat die evolutie kanaliseert, zal in de periode 2022-2025 het volledige dienstenaanbod kritisch onder de loep genomen worden. Er werd al heel wat van de budgetten, zowel de provinciale als de Vlaamse, vrijgemaakt om maatregelen te financieren die als typerend voor een loopbaanfonds gezien worden. De vragen die gesteld moeten worden, zijn of 1) het niet opportuun is om meer middelen van opleidingen in te zetten op andere dienstverlening, 2) indien dat inderdaad opportuun is, welke opleidingen behoren dan tot de kerntaken van een loopbaanfonds, 3) hoe kan de opbrengst van de opleidingsinvesteringen verhoogd worden en 4) welke nieuwe dienstverleningen zijn nodig en gewenst om nieuwe zuurstof aan de sectorale arbeidsmarkt te geven? Deze oefening loopt parallel met de loop van het nieuwe convenant en zal daarop een impact hebben. Welke impact en hoe groot het effect zal zijn, kunnen nu niet ingeschat worden. Met deze onzekerheid moet rekening gehouden worden bij het opstellen van het nieuwe convenant 2023-2025.

Desalniettemin dringen een aantal prioriteiten zich op wanneer we de uitdagingen voor de sector onder ogen nemen. De volgorde van de opsomming is geen indicatie van de belangrijkheid van de prioriteiten. Ze volgen gewoon de volgorde van de decretaal vooropgestelde thema's.

mtech+ staat niet alleen voor deze opdrachten. De sociale partners van de sector hebben naast de loopbaanfondsen eveneens enkele opleidingscentra opgericht. Het gaat om ondernemingen gespecialiseerd in technische bijscholingen eigen aan de sector. Deze bedrijven hebben een eigen missie en voeren o.a. opdrachten uit op vraag van de fondsen uit de metaal- en technologische industrie, die hiervoor een vergoeding betalen. De opleidingscentra beperken hun werking echter niet tot deze sector. Deze centra zijn:

- **ANTTEC NV: technologiecentrum van de metaalsector in Antwerpen ([www.anttec.be](http://www.anttec.be) ),**
- **LIMTEC NV: technologiecentrum van de metaalsector in Limburg ([www.limtece.be](http://www.limtece.be) ),**
- **VCL: opleidingscentrum voor lassers ([www.v-c-l.be](http://www.v-c-l.be)),**
- **PipeTech Academy & Alliance ([www.pipetech.be](http://www.pipetech.be)),**
- **Comokra: het COmpetentiecentrum voor MOntage en KRAanbediening ([www.comokra.be](http://www.comokra.be)), een samenwerking tussen VDAB, Technicity.brussels en de Sarens Group.**

Tenslotte mag men de specifieke organisatiestructuur van de loopbaanfondsen in de sector niet uit het oog verliezen. De acht begunstigden waarvan sprake in artikel 1, zijn allemaal aparte rechtspersonen met elk een onafhankelijk bestuursorgaan. Elk bestuursorgaan heeft de verantwoordelijkheid én de vrijheid om zelf volgens eigen inzichten provinciale prioriteiten te bepalen en daar werkingsmiddelen aan toe te kennen. Zo kan het gebeuren dat een loopbaanfonds bepaalde acties wel organiseert en andere dan weer niet.

### 1.3.1 Meer instroom uit onderwijs

De hele Vlaamse arbeidsmarkt kreunt van de spanningen. Elke sector spant zich in om zich te verzekeren van een structurele instroom van goed opgeleide jongeren die lang genoeg blijven zodat ze ook aan ervaring winnen. Dat is nu eenmaal de 'war for talent'. Maar als elke sector op zich die strijd aangaat, zullen teveel middelen en energie verloren gaan in die concurrentiestrijd. Daarom is een intersectorale afstemming nodig opdat de individuele nieuwe en toekomstige werknemers zelf de juiste loopbaankeuze maken. Informatie- en sensibiliseringscampagnes zullen zo een concrete vorm krijgen.

Daarnaast moet ervoor gezorgd worden dat het onderwijs bijgestaan wordt bij het aanleren van state-of-the-art technologieën opdat jongeren het onderwijs verlaten met competenties die ze kunnen inzetten op de arbeidsmarkt. Natuurlijk heeft het onderwijs een ruimere opdracht dan enkel en alleen om jongeren vermarktbare competenties aan te leren. Samenspraak met het onderwijs is noodzakelijk om het goede evenwicht te vinden tussen de onderwijsdoelstellingen en noden van de sector. Hierbij denken we dan aan gerichte technische opleidingen, samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen zoals scholen en RTC's, het duaal leren en de ondersteuning van het onderwijs bij het actualiseren van competentieprofielen.

### 1.3.2 Meer zijinstroom van werkzoekenden

Wat getracht wordt voor het onderwijs, kan ook toegepast worden op groepen in de samenleving die tijdelijk aan de zijlijn staan. De notie 'werkzoekenden' moet dan ook ruim opgevat worden. Het betreft elk individu, al dan niet gekend bij VDAB, dat zich op de arbeidsmarkt wenst te begeven.

We zullen extra aandacht moeten besteden aan zij die nu nog buiten het systeem vallen of die een economisch inactief statuut hebben.

Informereren, sensibiliseren en opleiden zullen de krachtlijnen van dit thema blijven. Ook hier is intersectorale samenwerking aangewezen opdat elke potentiële werknemer zijn, haar of hun weg vinden naar een betaalde job en dus naar een productieve bijdrage aan onze samenleving. Naast de andere industriële sectoren is en blijven VDAB en het intersectorale samenwerkingsverband in het kader van het addendum 'Diversiteit & Inclusie' onze natuurlijke partners in deze materie maar tal van andere actoren zijn mogelijk: steden en gemeenten, Sterpunt Inclusief Ondernemen enz. Het mag duidelijk zijn dat we ons via alle mogelijke kanalen tot alle doelgroepen richten.

### 1.3.3 Competenties minstens op peil houden

'Minstens' is een belangrijke notie wanneer we denken aan levenslang leren en competentiebeleid. Het suggereert een brede kijk op competentieontwikkeling. De acties binnen dit thema richten zich zowel op de inhoud (welke competenties) als op de methode waarop aan competenties gewerkt wordt (welke acties). Wat de inhoud betreft, daar ligt onze focus nogal voor de hand. De evoluties in de sector dwingen ons ertoe die te volgen. Qua methode moeten we onze actie opsplitsen volgens doelgroep. Binnen dit thema hebben we er twee, nl.: werkgevers en werknemers.

#### 1.3.3.1 technische, digitale, 21<sup>ste</sup>-eeuwse competenties

De metaalverwerkende en technologische industrie evolueert steeds meer naar een digitale omgeving met geavanceerde automatisering, Industrie 4.0 en data-analyse. Door te investeren in digitale technologieën, kunnen we onze werkgevers helpen de efficiëntie te verbeteren, de kwaliteit van de producten te verhogen en hun concurrentievermogen te versterken.

De loopbaanfondsen moeten dus blijven inzetten op de toepassing van nieuwe technologieën en digitalisering. Als onderdeel van de nieuwe technologieën moet speciale aandacht gaan naar de verduurzaming van de sector: zuinig energiebeheer, aandacht voor mens en milieu, circulaire economie, nieuwe materialen enz. zijn hierbij enkele voorbeelden.

Tegelijkertijd merken we de blijvende vraag naar persoonlijke vaardigheden die de werknemers in staat stellen om die nieuwe technologieën en digitalisering te realiseren. Gezien de sectorspecificiteit zullen we een deel van deze opdracht als sector opnemen. Daarnaast kunnen de meer generieke competenties ook intersectoraal aangepakt worden.

Of, en zo ja, de loopbaanfondsen van de metaalverwerkende en technologische industrie een ruimere waaier aan opleidingen moet voorzien, is nog de vraag gezien de strategische oefening waarbij het hele dienstenaanbod van mtech+ onder de loep genomen zal worden.

Ter informatie en voor de volledigheid moet hier ook vermeld worden dat mtech+ als projectpartner deelneemt aan 'Competentiechecks' (financiering vanuit federale overheid via fod WASO) en 'Opleidingen voor de toekomst' (ESF-middelen). Om dubbele financiering te vermijden, worden deze inspanningen niet als actie opgenomen in het actieplan.

#### 1.3.3.2 werkgevers ondersteunen (o.a. leercultuur ontwikkelen)

mtech+ voorziet al een aantal maatregelen om werkgevers te ondersteunen bij de uitwerking van een beleid dat gericht is op het realiseren van een van de drie hefbomen van het loopbaanfonds (duurzame inzetbaarheid, werkbaar werk en geëngageerd leiderschap). Hier lopen twee van de vijf

decretale thema's dooreen, nl.: 'Levenslang leren en Competentiebeleid' enerzijds en anderzijds 'Werkbaar werk'.

Projectsubsidies zijn relatief nieuwe manieren om zulk beleid op te zetten met de steun van externe consultants. Het betreft hier dus niet het aanbieden van opleidingen (zie punt 3.1.3.1).

Transitiesteun is ook een relatief nieuw mtech+ instrument. Werkgevers kunnen ermee de her- en omscholing van reeds tewerkgestelde medewerkers naar functies die knelpunten in de onderneming zijn (deels) financieren.

Gezien het feit dat deze dispositieven nog relatief nieuw zijn, lag onze focus eerder op het in de markt zetten van onze eigen dienstverlening. In de toekomst zullen we onze blik moeten verruimen en ook de combinaties met andere financieringsbronnen meenemen. Informatie over de kmo-portefeuille zullen we ook in dit kader verspreiden.

### 1.3.3.3 individuele werknemers ondersteunen

De uitbreiding van onze directe klantengroep naar de individuele werknemer is wel de meest ingrijpende vernieuwing in onze omvorming van vormingsfonds naar loopbaanfonds. Willen we vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dichter bij elkaar brengen dan mogen we de aanbodzijde niet vergeten. In deze context kunnen we enkel hefboomen aanreiken om te werken aan het arbeidsaanbod op zich (competenties en talenten) of om de transparantie van de arbeidsmarkt te verhogen. We moeten het voor elke individuele werknemer mogelijk maken opdat hij, zij, hun eigen lot in handen kunnen nemen wanneer het zijn, haar, hun eigen inzetbaarheid betreft. Ook hier lopen twee van de vijf decretale thema's dooreen, nl.: 'Levenslang leren en Competentiebeleid' enerzijds en anderzijds 'Werkbaar werk'.

De ondersteuning van individuele werknemers kan meerdere vormen aannemen:

1. **financiële drempels verlagen: het volgen van opleidingen stimuleren in de domeinen (competenties of talenten) die de individuele werknemer zelf belangrijk vindt (ongeacht de sectorgerichtheid ervan),**
2. **informatie drempels verlagen: hulp bieden bij het achterhalen van de gewenste opleidingsdomeinen, bij het vinden van opleidingsverstrekkers en bij het begrijpen van de arbeidsmarkt zelf (loopbaanontwikkeling),**
3. **dispositionele drempels verlagen: hulp bieden bij het begrijpen van het eigen functioneren op de arbeidsmarkt (loopbaancompetenties ontwikkelen en leren faciliteren).**

Binnen loopbaanontwikkeling kunnen ook handvaten aangereikt worden om situationele drempels tot het volgen van opleidingen, te verlagen.

mtech+ heeft hiervoor een aantal instrumenten zoals de individuele loopbaanrekening, het Loopbaancafé en de Groeitrajecten. Ook hier moet de combinatie met de Vlaamse loopbaancheques gepromoot worden.

### 1.3.4 Werknemers aan de slag houden door werkbaar werk

Naast duurzame inzetbaarheid en geëngageerd leiderschap is werkbaar werk volgens de sociale partners van de sector een belangrijke hefboom om kwaliteitsvolle loopbanen mogelijk te maken. De sociale partners hernemen in hun visietekst de omschrijving van werkbaar werk van de SERV. Werkbaar werk is werk dat:

- **voldoende leerkansen biedt;**

- boeiend en motiverend is;
- de werknemer niet overspannen of ziek maakt;
- een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt.

Een aantal factoren in de arbeidssituatie hebben een impact op werkbaar werk, waaronder: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding, arbeidsomstandigheden zoals veiligheid en correcte verloning.

Zoals al gemeld voorziet mtech+ instrumenten om aan deze prioriteit te werken, zowel voor individuele werknemers (zie punt 3.1.3.3) als voor werkgevers (zie punt 3.1.3.2).

Andere acties die gericht zijn op onze derde hefboom (geëngageerd leiderschap), zoals opleidingen voor direct leidinggevenden, worden ook voorzien.

mtech+ heeft tot 31 augustus 2023 het project '#Me(n)taal Krachtig' in het kader van de preventie van psychosociale risico's. Dit is een federale maatregel die door de fod WASO gefinancierd wordt. Daarom wordt dit project niet als actie opgenomen in het actieplan. Het resultaat van '#Me(n)taal Krachtig' zal in de sector bij werkgevers gepromoot worden en die promotie zal dus wel als inspanningsactie in het convenant opgenomen worden.

### 1.3.5 Diversiteit & Inclusie

Gezien de uitgebreidheid van dit onderwerp kiezen de sociale partners van de sector ervoor om een apart addendum over dit onderwerp af te sluiten.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

| Resultaatsverbintenissen 2023-2025   |   |
|--|---|
| <b>Resultaatsverbintenis 1</b><br>Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren). | mtech+ zal per jaar (van 01-07-2023 tot 30-06-2024 en van 01-07-2024 tot 30-06-2025) 200 bedrijfsbezoeken afleggen. Deze bezoeken worden afgelegd van zodra er ofwel een specifieke vraag gesteld wordt door een onderneming (na een gerichte communicatie, een nieuwsbrief, naar aanleiding van een eerder contact enz.), ofwel omdat een mtech+ medewerker zelf contact opneemt met een onderneming (omdat het een nieuwe werkgever in de sector is, omdat de onderneming al een aantal jaar geen beroep meer deed op onze diensten enz.). De insteek van de informatieverstrekking is afhankelijk van wie het eerste contact neemt. Als dat de onderneming is, dan wordt vanzelfsprekend ingegaan op de initiële vraag. Andere thema's kunnen ook besproken worden maar dan enkel als ze relevant zijn voor het prioritaire onderwerp. Indien de mtech+ medewerker als eerste contact opneemt, is het om het fonds voor te stellen en het hele dienstenpakket ervan. |

|   |  |
|---|--|
| <b>Resultaatsverbintenis 2</b><br>Intersectorale samenwerking.                            | mtech+ zal de financiën van de intersectorale initiatieven in het kader van het addendum 'Diversiteit en Inclusie' uitvoeren, coördineren en opvolgen. Daartoe zal de sectorconsulent regelmatig afstemmen met de medesectoren in het netwerk diversiteit en inclusie georganiseerd door de SERV.  |
| <b>Resultaatsverbintenis 3</b><br>Bereiken van personen in de zijinstroom richting sector | Om in te spelen op de verwachte toekomstige evolutie van de tewerkstelling in de sector (vervangingsvraag t.g.v; de uitstroom van babyboomers) en op het huidige hoge aantal openstaande vacatures zal mtech+ per jaar (van 01-07-2023 tot 30-06-2024 en van 01-07-2024 tot 30-06-2025) 300 werkzoekenden opleiden. (zie thema 2, prioriteit 1). |

## ACTIEPLAN

### Overzicht prioriteiten en acties

| Thema   | Prioriteiten en Acties   |
|---|--|
| <b>1. Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt</b>   | <b>Prioriteit 1: Imagoversterking technisch onderwijs en kennismaking met techniek en STEM</b><br>Actie 1: Events organiseren<br>Actie 2: Workshops, Academies en Doe dagen organiseren<br>Actie 3: Projectondersteuning technologische studierichtingen (STEM)<br>Actie 4: Intersectorale werkgroep STEM<br>Actie 5: Energie(k) Onderwijs   |
|   | <b>Prioriteit 2: Competentieversterking van leerkrachten en leerlingen in het secundair onderwijs</b><br>Actie 6: Competentieversterking voor leerkrachten<br>Actie 7: Competentieversterking voor leerlingen  |
|   | <b>Prioriteit 3: Beroepskwalificatiedossiers &amp; certificering</b><br>Actie 8: Opmaak beroepskwalificatiedossiers  |
|   | <b>Prioriteit 4: Duaal leren (zie addendum)</b>  |
| <b>2. Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie</b> | <b>Prioriteit 1 Opleidingen voor werkzoekenden</b><br>Actie 9: Sectoreigen initiatieven i.s.m. VDAB e.a.<br>Actie 10: Intersectorale job- en opleidingspunten<br>Actie 11: Initiatieven gericht op niet-beroepsactieven (NEET-jongeren)<br>Actie 12: Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.<br>Actie 13: Transitiepunt Gent |

|   |   |
|---|---|
|   | <p><b>Prioriteit 2: Werkgevers ondersteunen met aandacht voor de promotie van de kmo-portefeuille</b></p> <p>Actie 14: Transitiesteun<br/>Actie 15: Projectfinanciering</p>   |
|   | <p><b>Prioriteit 3: Werknemers ondersteunen met aandacht voor de promotie van de Vlaamse loopbaancheques</b></p> <p>Actie 16: Individuele loopbaanrekening<br/>Actie 17: Loopbaancafé<br/>Actie 18: Groeitrajecten<br/>Actie 19: Extra communicatie-inspanningen<br/>Actie 20: Outplacement</p>   |
| <b>3. Levenslang leren en competentiebeleid</b> | <p><b>Prioriteit 1: Competenties minstens op peil houden</b></p> <p>Actie 21: Opleidingsaanbod met speciale aandacht voor technische, digitale en 21ste eeuwse competenties<br/>Actie 22: Project Digi+<br/>Actie 23: Werkgevers ondersteunen met aandacht voor de promotie van de kmo-portefeuille<br/>Actie 24: Werknemers ondersteunen</p> |
| <b>4. Werkbaar werk</b>                         | <p><b>Prioriteit 1: Het inzetten van eerder vermelde acties</b></p> <p>Actie 25: Transitiesteun<br/>Actie 26: Projectfinanciering</p> <p><b>Prioriteit 2: Nieuwe initiatieven ontwikkelen</b></p> <p>Actie 27: Resultaat '#Me(n)taal Krachtig' verspreiden</p>  |
| <b>5. Diversiteit en inclusie</b>               | <b>Zie addendum 'Diversiteit en inclusie'.</b>  |

## Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

### PRIORITEIT 1: Imagoversterking technisch onderwijs en kennismaking met techniek en STEM

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Actie 1:</b> Events organiseren: Technoboost, Technotrailer, Techniekfestival en Bring innovation to life.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een<br/><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Het sectoroverschrijdende project <b>Technoboost</b> wil de 'tech' in West-Vlaanderen maximaal promoten. Door acties op te zetten die de industriële sector in het voetlicht plaatsen en door ouders en (toekomstige) leerlingen te wijzen op de unieke troeven van het technisch en beroepsonderwijs, meer bepaald het studiegebied mechanica-elektriciteit. Leerkrachten ontvangen onder meer een kosteloos pakket met oefeningen om samen met de leerlingen lager onderwijs aan de slag te gaan rond elektriciteit, mechanica, textiel, chemie, ... . Tijdens de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024 wordt Technoboost al zeker ingericht waar techniek via workshops in the picture wordt gezet.</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>TechnoTrailer</b> is een initiatief van de provincie Antwerpen, in samenwerking met verschillende partners, om leerlingen te begeleiden in hun ontwikkelings- en leerproces. De doelgroep bestaat – in eerste instantie – uit leerlingen van de derde graad basisonderwijs van scholen in de provincie Antwerpen.</p> <p>In Oost-Vlaanderen organiseren we ‘<b>het techniekfestival</b>’. Het partnerschap van ‘Boetiek Techniek en Technologica’ (= mtech+ Oost-Vlaanderen, het RTC, de provincie en de stad Gent) plant i.s.m. de collega-fondsen (intersectorale partners) een beurs voor de diverse doelgroepen van het event. Het techniekfestival heeft meerdere doelstellingen: onder meer instroom in het technisch en beroepsgericht onderwijs en meer samenwerking tussen de 3de graad van het technisch en beroepsgericht onderwijs en de arbeidsmarkt.</p> <p>In Antwerpen wil men met het event “<b>Bring innovation back to life</b>” een technische opdracht voorleggen aan de secundaire technische- en beroepsscholen. Deze opdracht kan door de laatstejaarsleerlingen volgens hun eigen inzichten en kennis uitgevoerd worden. Ze moeten aan de slag met innovatieve technologieën zoals: additive manufacturing, automatiserings- en sturingstechnieken, elektrische aandrijving,... . Ook competenties die op dit moment minder aandacht krijgen in de klas zoals kostenbewustzijn, samenwerking, communicatie en projectwerking worden ondersteund. Op een eindevent worden de verschillende oplossingen van alle deelnemende teams getoond en vergeleken.</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>VOLTA, Alimento, Cobot, PlastiQ, Co-valent, VDAB, POM, PlastiQ, steden Gent en Antwerpen, Het Beroepenhuis, Provincie Oost-Vlaanderen, en RTC.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We hopen jaarlijks 3.000 leerlingen als deelnemer te verwelkomen op de activiteiten ‘Technoboost’, ‘Techniekfestival’ en ‘Bring Innovation To Life’.</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 2:</b> Workshops, Academies en Doe dagen organiseren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een<br/><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Onze sector is partner in het Vlaams initiatief <b>Het Beroepenhuis</b>. Er worden opnieuw acties georganiseerd, zowel on- als offline, voor de leerlingen van de laatste graad van het basisonderwijs en de eerste graad van het secundair onderwijs ter kennismaking met de beroepen en de</p> |
|--|--|



- intersectorale samenwerking
- lokale samenwerking

studierichtingen die een verband hebben met technologie. Deze acties worden georganiseerd in een interactieve tentoonstelling en op diverse locaties. De loopbaanfondsen ondersteunen bovendien het Beroepenhuis financieel, door de aanwezigheid bij de “doe-dagen” en in de zoektocht naar mogelijke samenwerking met bedrijven.

**Crea Club Technica:** in Oost-Vlaanderen wordt er samen met Het Beroepenhuis 2- jaarlijks de volgende STEM-activiteiten georganiseerd:

- een techniekacademie in Gent, specifiek om meisjes warm te maken voor techniek;
- nascholingsactiviteiten voor leerkrachten rond (nieuwe) technologieën i.f.v. de versterking van de STEM-lesvaardigheden van leerkrachten basisonderwijs (bv. 3 D printen);
- uitlenen van materiaal aan leerkrachten (bv. 3 D-printer).

Dit initiatief staat open voor meerdere sectoren (en kan dus intersectoraal georganiseerd worden) indien zij bereid zijn hierin te participeren.

**Beroepenrally:** het fonds in Oost-Vlaanderen organiseert i.s.m. de stad Gent en Het Beroepenhuis jaarlijks een rally Metaal & Technologie om jongeren van de 2<sup>de</sup> graad TSO & BSO op een interactieve manier (d.m.v. doe-activiteiten) te laten kennismaken met technische beroepen. Dit initiatief loopt steeds binnen één specifieke sector maar Beroepenhuis organiseert het voor meerdere verschillende sectoren.

In West-Vlaanderen en Antwerpen organiseert men een academie samen met respectievelijk de hogescholen Vives en Thomas Moore, deze laatste onder de naam **WiWeTeR**. In een heus technologielabo maken de leerlingen kennis met technologisch gereedschap en nieuwe materialen.

We organiseren **infomomenten** voor kraanmachinisten en pijpfitters, samen met respectievelijk Comokra en PipeTech Alliance. Met deze doe-dagen willen we sterk inzetten op het beter informeren van onder andere werkzoekenden, interimkantoren, outplacement-consulenten, VDAB, trajectbegeleiders, doorverwijzers, leerlingen en leerkrachten. Als sector willen we dat kandidaten voeling krijgen met praktijk, hiervoor zetten we de kraansimulator in. Dit niet enkel voor leerlingen van

|  |   |
|--|---|
|  | het 6e leerjaar maar ook laatstejaars van het middelbaar onderwijs.   |
|  | <b>Betrokken partners:</b><br>Provinciebesturen, Stad Gent, RTC, Co-Valent, Vives, Thomas More Hogeschool en VDAB.  |
|  | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br>We hopen jaarlijks 2.000 leerlingen als deelnemer te verwelkomen op de activiteiten 'Beroepenhuis', 'Crea Club Technica', 'Beroepenrally', 'Academies' en de 'infomomenten voor kraanmachinisten en pijpfitters'. |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Actie 3:</b> Projectondersteuning technologische studierichtingen (STEM)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b></p> <p>In Oost-Vlaanderen continueren we i.s.m. RTC de oproep 'RTC STEM-projecten' voor het studiegebied mechanica-elektriciteit. Er wordt een projectoproep gelanceerd, waarbij leerlingen uit de 3de graad (BSO, BUSO, DBSO en TSO) het voortouw nemen om antwoorden te vinden op verschillende uitdagingen, ondersteund door bedrijven.</p> <p>Met deze projectoproep willen we niet alleen de leerlingen versterken, maar ook leraren. Zo willen we de STEM-didactiek en projectmatig werken bevorderen door het delen van goede voorbeelden, het aanbieden van handvaten in functie van studierichting overstijgende samenwerking, ... We willen ook de samenwerking tussen school en bedrijven versterken, maatschappelijk relevant onderwijs promoten en <i>last but not least</i> het beroepsgericht en technisch onderwijs positief in de kijker zetten.</p> <p>In Antwerpen lanceren we een nieuwe actie, nl.: innovatieve studiedagen voor leerkrachten. Leerkrachten BaSo en 1e graad worden uitgenodigd om op woensdagnamiddagen een vernieuwende technologie aan te leren die ze kunnen gebruiken in hun lessen over techniek. Elke deelnemende school ontvangt een toestelletje met de didactische voorbereiding van de lessen. Deze introductie tot technologie wordt gecombineerd met een bedrijfsbezoek zodat de deelnemende leerkrachten een correct beeld krijgen van de metaalverwerkenden en technologische sectoren.</p> <p>Deze acties kaderen binnen de imagoversterking van technologisch secundair onderwijs bij personen die ouders helpen bij de studiekeuze van hun kinderen, nl. de leerkrachten. Door hen te tonen dat werk in de industrie geen 'vuile-blauwe-overall-werk' meer is (bedrijfsbezoeken), en door hen tegelijkertijd een techniek aan te leren, ondersteund met een</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>didactisch uitgewerkte lesvoorbereiding (invulling van de les 'Wetenschappen en Techniek'), trachten we deze leerkrachten te overtuigen van de aantrekkelijke toekomstmogelijkheden voor afgestudeerden van het technologisch onderwijs.</p>   |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Provinciebesturen, RTC, Co-Valent, Vives, Bedrijven uit de metaal- en technologische industrie</p>  |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We hopen jaarlijks 50 leerlingen en 10 leerkrachten als deelnemer te verwelkomen op de activiteit 'RTC STEM-projecten' in de provincie Oost-Vlaanderen en 60 leerkrachten als deelnemer op de activiteit 'innovatieve studiedagen voor leerkrachten' in de provincie Antwerpen.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Actie 4:</b> Intersectorale werkgroep STEM</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>Bij een aantal sectoren leeft de vraag naar een methode om STEM-initiatieven te evalueren. M.a.w. welke criteria (al dan niet sectorspecifiek) kan een sectorfonds hanteren om beter te kunnen bepalen of deelname aan een STEM-initiatief een meerwaarde heeft voor het fonds? Mogelijke criteria zijn de mate waarin een activiteit aansluit bij de missie van het fonds, de beschikbaarheid van personeel en middelen, het al dan niet aanwezig zijn van partnerschappen of de concurrentiële positie van het fonds tegenover andere spelers op de markt. Een groep sectorfondsen wil zich over deze vragen buigen en een methode zoeken om hun beperkte middelen met meer effect in te zetten.</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Covalent en Volta ; andere industriële sectoren zijn welkom.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We zullen een model uitwerken waarbij we aan de hand van enkele vragen kunnen bepalen hoe we als sectorfonds strategisch, tactisch en operationeel moeten omgaan met een activiteit.</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Actie 5:</b> Energie(k) Onderwijs</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>In navolging van de Europese Green Deal worden competenties rond duurzaamheid opgenomen, hetgeen zijn implementatie moet krijgen via aanpassingen in de onderwijscurricula van de lidstaten. Het project Energie(k) Onderwijs zet enerzijds in op het tekort aan vakbekwaam personeel gelinkt aan de energietransitie (kwalitatief). Anderzijds stelt zich een tweede belangrijk punt in het aantrekken van jongeren voor (energie-) technische opleidingen in het secundair (middelbaar)</p> |
|---|---|

en tertiair (hoger) onderwijs (kwantitatief). Het doel van het project is om een stevige bijdrage te leveren aan het opleiden van vakbekwaam personeel om de energietransitie vorm te kunnen geven door het kwalitatieve en kwantitatieve aanbod aan arbeidskrachten te vergroten. Hiertoe zullen nieuwe modules voor initieel secundair en hoger onderwijs (met naast technische ook aandacht voor sleutelcompetenties), om- en bijscholingstrajecten (leven lang leren/ontwikkelen) ontwikkeld worden en wervings- en sensibiliseringscampagnes uitgevoerd worden die aansluiten bij de opgaven en behoeften van een breed scala aan bedrijven in de betrokken sectoren.

mtech+ zet zich achter deze doelstelling via het provinciale fonds in Oost-Vlaanderen en streeft naar een betere en groenere toekomst voor ons allemaal. Als sector willen we in samenwerking met alle stakeholders binnen de provincie Oost-Vlaanderen (en na dit pilootproject in heel Vlaanderen) op zoek gaan naar oplossingen om de productieprocessen en de eindproducten groener en duurzamer te maken. We willen graag samen met de bedrijven, de overheid, kennisinstellingen, opleidingscentra, intermediairs (o.a. RTC) de bestaande netwerken verder ondersteunen. Netwerking en kennisdeling worden in het dossier Energie(k) Onderwijs een belangrijke invalshoek voor mtech+ om verder werk te maken van de uitbouw van een provinciaal en Vlaams ecosysteem op vlak van groene transitie. Heel wat bedrijven binnen de sector in Oost-Vlaanderen pionieren vandaag op vlak van groene/energietransities (vb. VCG, Volvo Group en ABC). Als sector willen we bijdragen door diverse doelgroepen te informeren over en te sensibiliseren voor thema's gelinkt aan de energietransitie. We zetten daardoor in op diverse acties voor de diverse doelgroepen (werkgevers, werknemers, werkzoekenden en onderwijs) in Oost-Vlaanderen. Dit leidt tot een betere toeleiding naar leertrajecten voor de toekomstige werknemers en instroom in technische profielen op de arbeidsmarkt. Met deze acties willen we eveneens het thema energietransitie bij een breder publiek toegankelijk maken met de bedoeling een grotere instroom te creëren in STEM-leertrajecten en STEM-profielen. Zo dragen we bij tot de invulling van knelpuntvacatures op de arbeidsmarkt. Deze profielen zijn nodig om de energietransitie ook effectief te realiseren op het terrein.

|  |   |
|--|---|
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Breed interregionaal Belgisch (Vlaams) - Nederlands partnerschap: onderwijs (zowel secundair als hoger), 2 sectoren, overheden, bedrijven uit de sector en hun werknemers</p> |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>Dit is een Interreg project en zal dus niet als verbintenis opgenomen worden in het convenant.</p>  |

**PRIORITEIT 2: Competentieversterking van leerkrachten en leerlingen in het secundair onderwijs**

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 1:</b> Competentieversterking voor leerkrachten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Docenten hoger onderwijs en leraren secundair onderwijs (zowel uit het voltijds dagonderwijs als uit het secundair volwassenenonderwijs) kunnen opleidingen binnen het studiegebied mechanica-elektriciteit aangeboden via VDAB gratis volgen. Deze opleidingen worden deels gefinancierd via de kredietlijn, deels via de fondsen.</li> <li>• Het door de provinciale fondsen georganiseerde aanbod aan “open” opleidingen voor werknemers is toegankelijk voor leerkrachten. En in al onze provincies worden er opleidingen/workshops voor leerkrachten georganiseerd:</li> <li>• West-Vlaanderen: samen met RTC zullen volgende projecten worden gefinancierd: omgaan met machineveiligheid, lassen, “train de trainer (TTT)” montage en onderhoudstechnieken.</li> <li>• In Oost-Vlaanderen worden de opleidingen met RTC gericht naar leerkrachten (TTT) 3<sup>de</sup> graad binnen het studiegebied mechanica-elektriciteit bestendigd.</li> <li>• Er gaat aandacht uit voor meer verduurzaming van de projecten: we willen nog meer inzetten op mobiele koffers en nieuwe train the trainer-pakketten ontwikkelen om de inzetbaarheid van het materiaal en het bereik van de leerlingen binnen de scholen te vergroten.</li> <li>• In de provincie Antwerpen worden tal van opleidingen georganiseerd voor leerkrachten in samenwerking met RTC en het opleidingscentrum Anttec.</li> <li>• In Vlaams-Brabant/Brussel kunnen leerkrachten secundair onderwijs workshops automatisering volgen bij Anttec/Limtec in samenwerking met RTC.</li> </ul> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Limburg kunnen leerkrachten bij het opleidingscentrum Limtec gratis deelnemen aan het aanbod voor werknemersopleidingen en worden er workshops en studiedagen georganiseerd. Bovendien organiseert Limtec i.s.m. RTC “Train de trainer”- opleidingen voor leerkrachten uit het technisch onderwijs, maar ook voor docenten van de hogescholen.</li> <li>• In Pipetech Alliance kunnen leerkrachten terecht voor een brede bijscholing rond pijpfitten.</li> </ul> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>RTC, VDAB, Anttec, Limtec, VCL</p>  |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We mikken per jaar op 150 leerkrachten die deelnemen aan een opleiding. De acties worden samen met het RTC in de verschillende provincies uitgewerkt en via de communicatiekanalen van de RTC's kenbaar gemaakt aan de scholen in de respectievelijke provincies.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Actie 2:</b> Competentieversterking voor leerlingen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>Het project “<b>bijzonder lassen</b>” richt zich op BUSO-leerlingen. De opleiding gebeurt in het VCL (Lascentrum) en duurt één week. De leerlingen worden een week ondergedompeld in een lasopleiding en als ze op de laatste dag van de opleiding slagen in hun test, kunnen de jongeren rekenen op een officieel lascertificaat conform NBN EN 287-1. Hiermee staan ze sterker op de arbeidsmarkt en is dit voor hen een stimulans om nadien nog door te groeien.</p> <p>We werken de komende schooljaren ook nog steeds samen met de fondsen Volta en Constructiv voor de organisatie van de VCA- examens voor de leerlingen in het technisch- en beroepsonderwijs.</p> <p>Samenwerking met <b>Comokra</b> (competentiecentrum voor Montage en Kraanbediening) en <b>Pipetech</b> (competentiecentrum voor Pijpfitters):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>de sector blijft het engagement behouden om leerlingen de mogelijkheid te bieden om sectorspecifieke opleidingsmodules te volgen zoals bestuurder mobiele kraan, hoogwerker, aanslaan en uitwijzen van kritieke lasten, stellingbouwer en polyvalent touwtechniker (deze laatste opleiding i.s.m. CLW Don Bosco). Leerlingen in het beroepsvoorbereidend specialisatiejaar pijpfitten-lassen-monteren kunnen bij PipeTech Alliance kennis maken</b></li> </ol> |
|---|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>met het beroep pijpfitter en sectorspecifieke opleidingen volgen vanaf het 5e jaar BSO en TSO. Via een initiatie cursus pijpfitter en enkele mobiele oefenmodules kan zelfs geoefend worden in de verschillende scholen aangesloten bij de PipeTech Alliance.</p> <p>De opleiding flensmonteur wordt aan leerlingen aangeboden, waarvan de scholen ofwel lid zijn van PipeTech Alliance of zich inschreven via het RTC.</p> <p>In Antwerpen en Limburg worden samen met de technologiecentra Anttec/Limtec en het RTC bepaalde opleidingen gratis aangeboden. Enerzijds worden opleidingsdagen voor leerlingen georganiseerd, anderzijds wordt de opleidingsinfrastructuur van Anttec/Limtec ter beschikking gesteld van het technisch en beroepsonderwijs.</p> <p>In Oost-Vlaanderen worden de opleidingen met RTC gericht naar leerlingen 3de graad binnen het studiegebied mechanica-elektriciteit gecontinueerd.</p> <p>In Brabant/Brussel ondersteunen we in samenwerking met RTC:</p> <p><b>Opleidingen en workshops rond industriële automatisering, elektrische en mechanische onderhoudstechnieken bij Anttec &amp; Limtec.</b></p> <p><b>Brabant Last, Iedereen wint: leerlingen kunnen internationale laskwalificaties behalen bij het Vervolmakingscentrum voor Lassers (VCL) en Technicity.</b></p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Fondsen, Volta, Constructiv, Anttec, Limtec, VCL, Technicity, VDAB, RTC, Pipetech Alliance, Comokra</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We proberen 1.000 leerlingen te bereiken. We zullen hen bereiken via de communicatiekanalen van verschillende partners (RTC, VCL, Technicity, Pipetech en Comokra).</p> |
|--|---|

### PRIORITEIT 3: Beroepskwalificatiedossiers & certificering

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Actie 1:</b> Opmaak beroepskwalificatiedossiers</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector engageert zich om - waar zinvol - mee te werken aan de ontwikkeling en/of actualisering van beroepskwalificatiedossiers in samenwerking met AHOVOKS.</p> <p>De werkgeversfederatie Agoria was tot hiertoe alleen verantwoordelijk voor de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers. Omwille van een</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>personeelsswissel zal in de toekomst een ecosysteem georganiseerd worden dat naargelang de beroepen anders zal samengesteld worden. Agoria behoudt de coördinatierol. Zowel experten van de loopbaanfondsen als van de sectorale opleidingscentra, als experten van bedrijven en VDAB zullen betrokken worden.</p> <p>We focussen ons op de 7 beroepen die door het sectorale lerend netwerk rond de digitale upskilling in de maakindustrie naar voor geschoven worden als sleutelfuncties in de maakindustrie, nl.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• machineoperator,</li> <li>• machinesteller,</li> <li>• lijnoperator,</li> <li>• operator montage &amp; assemblage,</li> <li>• onderhoudstechnicus,</li> <li>• procesingenieur,</li> <li>• magazijnier / logistiek medewerker.</li> </ul> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>AHOVOKS, Agoria, sectorale opleidingscentra, bedrijven, VDAB</p>   |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>Afhankelijk van de vraag die door AHOVOKS gesteld wordt over een van de 7 vermelde beroepen, zal mtech+ een groep experten bijeenbrengen die binnen de gestelde deadline een antwoord zal formuleren.</p>  |

#### PRIORITEIT 4: Duaal leren

Hiervoor zal een specifiek addendum afgesloten worden.

## Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Opleidingen voor werkzoekenden

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 1: INSTROOM / ZIJ-INSTROOM:</b><br/>Sectoreigen initiatieven i.s.m. VDAB e.a.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Onze fondsen blijven partner in Pipetech Academy / Alliance, het competentiecentrum opgericht door bedrijven uit de contracting- en maintenance-sector, samen met VDAB, dat als doel heeft werkzoekenden (maar ook werknemers) op te leiden in het werkgebied monteren en pijpfiten.</p> <p>Alle fondsen blijven, mede omwille van de krapte op de arbeidsmarkt, volop investeren in opleidingen van werkzoekenden, vaak met VDAB of de eigen opleidingscentra (Anttec of Limtec). Een overzicht</p> |
|--|--|



met hier en daar wat wijzigingen en nieuwe initiatieven:

- de loopbaanfondsen voor de bedienden organiseren in samenwerking met VDAB voor geselecteerde werkzoekenden een opleidingsaanbod tot het (knelpunt)beroep “Industrieel Tekenaar” en “Technisch Administratief Madewerker”. Deze opleiding wordt verder digitaal uitgebouwd, zodat deelnemers de opleiding deels van op afstand kunnen volgen.
- In Antwerpen wordt voor de acties voor werkzoekenden nauw samengewerkt met Talentenfabriek. Talentenfabriek is een samenwerkingsverband tussen verschillende partners actief in de regio Antwerpen, die hun kennis, ervaring, mensen en middelen samenbrengen om samen één job- en opleidingspunt voor de industriesector te creëren. Tal van initiatieven worden vanuit Talentenfabriek georganiseerd: instroomacties o.a. metaalbad en techniekbad, vooropleiding lassen en elektriciteit. Opleidingstrajecten o.a. onderhoudstechnici, elektro-anders, elektro-monteur. Er wordt ook ism met Cevora en VDAB gesleuteld aan een opleiding tot magazijnier.
- In Oost-Vlaanderen organiseren we opnieuw opleidingen MetaalMatch voor 24 werkzoekenden uit de kansengroepen en - indien nog steeds haalbaar - 2 sectorbaden Metaal & Technologie (informerende van geïnteresseerde werkzoekenden in functie van een betere en bewuste opleidings- en jobkeuze) Bovendien wordt er ingezet op extra digitale modules die door partners zullen worden ontwikkeld.
- In Oost-Vlaanderen willen we vanaf 2023 het project ‘iedereen TEO’ (ESF oproep 500 inclusieve ondernemingen) via mtech+ verderzetten. Voordien deels gefinancierd met ESF.
- In West-Vlaanderen organiseren we in eigen beheer maar samen met de VDAB terug de opleiding Start to Metaal.
- In Oost- en West-Vlaanderen krijgen werkzoekenden die een technische metaalsector gerelateerde beroepsopleiding volgen in een VDAB-competentiecentrum (of een ander centrum dat is erkend door het

|  |   |
|--|---|
|  | <p>fonds) een premie. Gaan deze werkzoekenden na het volgen van deze beroepsopleiding aan de slag in een onderneming uit onze sector (mits voldaan is aan bepaalde criteria), dan maken ze bovendien aanspraak op een tewerkstellingspremie. In Limburg krijgen de werkzoekenden een premie, wanneer ze opleiding volgen in het opleidingscentrum Limtec.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Brabant/Brussel organiseren we voor geselecteerde werkzoekenden een opleiding tot het knelpuntberoep “tweetalig administratief en boekhoudkundig medewerker”.</li> <li>• In Limburg organiseert mtech+ Limburg een opleidingstraject voor onderhoudstechnici in samenwerking met het opleidingscentrum Limtec en VDAB.</li> <li>• In het competentiecentrum Comokra worden opnieuw opleidingen “mobiele kraan” georganiseerd.</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>VDAB, Talentenfabriek, Anttec, Limtec, Co-Valent, Comokra, Stad Gent, Stad Antwerpen en Pipetech</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We pogen jaarlijks 300 werkzoekenden aan de start van een opleidingstraject te krijgen.</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 2: INSTROOM / ZIJ-INSTROOM:</b><br/>Intersectorale job- en opleidingspunten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>mtech+ zal in het kader van activering en intersectorale samenwerking verder bijdragen aan de provinciale uitrol van het job-en opleidingspunt die vanuit de provinciale werking van VDAB geïnitieerd wordt. Het Job-en opleidingspunt wil met gerichte acties de instroom in industriegerichte opleidingen en jobs verhogen. Speciale aandacht zal besteed worden aan knelpuntberoepen en kansengroepen. Intersectorale inspanningen zijn nodig op het vlak van imago-versterking, informatie-verstrekking en screening, het oplossen van knelpuntvacatures, sectorspecifiek opleidingsaanbod, positieve studie- en beroepskeuze, het versterken van onderwijs- en opleidingsverstrekking en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Kernelement van het job-en opleidingspunt is de cocreatie tussen de industriepartners, de VDAB en andere lokale partners (vb. lokale besturen) en dit in verschillende fases van de toeleiding van de kandidaat naar de arbeidsmarkt.</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | Om die manier zal mtech + zich samen met andere fondsen inzetten voor toeleiding naar de industrie, ook van kwetsbaardere groepen.   |
|  | <b>Betrokken partners:</b><br>Industriepartners (COBOT, Covalent en Alimento, bedrijven, evt. ook werkgeversfederaties uit de sectoren textiel, voeding, chemie en metaal), VDAB en lokale partners  |
|  | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br>mtech+ zal in het kader van activering en intersectorale samenwerking verder bijdragen aan de provinciale uitrol van het job-en opleidingspunt dat vanuit de provinciale werking van VDAB geïnitieerd wordt. |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Actie 3:</b> INSTROOM / ZIJ-INSTROOM: Initiatieven gericht op niet-beroepsactieven (NEET-jongeren)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Vanuit Talentenfabriek zullen workshops aangeboden worden aan (NEET-)jongeren, bij voorkeur +15-jarigen. Alle workshops hebben een technische inhoud en hebben als doel om jongeren te triggeren om vroeg of laat te kiezen voor een technische opleiding of job. De jongeren zullen op in hun vertrouwde omgeving benaderd worden, nl. bij Arktos (het Vlaamse expertisecentrum voor kinderen en jongeren van 6 tot 25 jaar in kwetsbare situaties en voor personen met een beperking voor wie de aansluiting op school, werk en samenleving minder evident blijkt). Het gebruikte materiaal vereist weinig technische voorkennis bij de jongeren. Een traject zal bestaan uit 3 workshops van ongeveer 2u (Infento, Mec lab en Virtual reality).</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>VDAB, Talentenfabriek, Anttec, Limtec, Youth Start, Rojm, Stad Mechelen, Arktos.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We streven naar 1 traject per jaar.</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 4:</b> INSTROOM / ZIJ-INSTROOM: Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellings-mogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de mogelijkheden tot flexibele tewerkstelling. De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen welke noden en problemen bij niet-beroepsactieven een</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>drempel vormen voor tewerkstelling, en onderzoekt hoe ze hieraan kan tegemoetkomen.</p> <p>We mikken hierbij op volgende intermediairs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de dienst “Deelname aan de samenleving” van Fedasil</li> <li>• OCMW trajectbegeleiders werk VVSG</li> <li>• ESF outreach en activering (WPA)</li> </ul>                                    |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Andere sectorfondsen (nog te bepalen), intersectorale werking SERV. Mogelijke andere partners zijn: VDAB en partnerorganisaties, werkplekarchitecten, dienst inburgering en integratie, dienst activering OCMW, projecten outreach en activering, Fedasil, Europa WSE 500 projecten</p>   |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector informeert door middel van een netwerkmoment begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector.</p> <p>Het sectorfonds onderzoekt hoe het kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 5: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Transitiepunt Gent</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b></p> <p>mtech+ Oost-Vlaanderen neemt deel als partner in het transitiepuntproject van Stad Gent ‘Werkshakelpunt’. De doelstelling is het informeren over, en het sensibiliseren voor dit nieuwe initiatief in het kader van jobtransities van diverse doelgroepen. Deze zijn: bedrijven maar vooral ook hun werknemers naast werkzoekenden.</p> <p>Stad Gent is promotor van het project en zal de intersectorale uitwerking op zich nemen. Momenteel heeft enkel mtech+ Oost-Vlaanderen concreet toegezegd om actief deel te nemen. Verwacht wordt dat ook andere sectorfondsen zullen volgen van zodra bedrijven uit die sectoren in het project stappen.</p> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Andere sectorfondsen (nog te bepalen), stad Gent, VDAB en loopbaancentra</p>  |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>mtech+ Oost-Vlaanderen zetelt in de stuurgroep van het project en vertegenwoordigt er de sectoren. Zo zullen we meewerken aan de uitwerking van een concept waar transities van werknemers, ofwel</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | binnen bedrijven, ofwel tussen bedrijven, zo goed als mogelijk ondersteund worden. |
|--|--|

**PRIORITEIT 2: Werkgevers ondersteunen (transitiesteun en projectsubsidies, met aandacht voor de promotie van de kmo-portefeuille)**

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Actie 1: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Transitiesteun</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Zoals eerder geschetst, staan bedrijven (en werknemers) voor enorme uitdagingen waarvan digitalisering er één is. Bestaande functies zullen behoorlijk inhoudelijke wijzigingen ondergaan en sommige zullen helemaal verdwijnen. De komende jaren zal er dus niet alleen in bijscholing moeten geïnvesteerd moeten worden, maar in een volledige omscholing van medewerkers. De jobs die bedreigd worden door automatisering en digitalisering worden bovendien verhoudingsgewijs meer door kortgeschoolden uitgeoefend. Deze groep werknemers dreigt dus zwaarder getroffen te worden en dit in een arbeidsmarkt waar ook bij vacatures het vereiste scholingsniveau steeds hoger wordt. De doelstellingen van de transitiesteun is middelen vrij te maken voor het financieren van projecten bij bedrijven die in het kader van de transformatie van de arbeidsmarkt, hun (laaggeschoolde) medewerkers proactief willen omscholen om hen naar een nieuwe functie binnen of buiten de onderneming te leiden. Gezien dit dispositief nog relatief nieuw is, moet het nog 'in de markt' gezet worden. Dat gebeurt door de aankondiging / pagina op de mtech+ website, nieuwsbrieven en bedrijfsbezoeken, info aan en via intermediairs, waaronder onze opleidingscentra Limtec en Anttec maar ook binnen provinciale netwerken in samenwerking met de "community manager" van Agoria.</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Agoria en bedrijven uit de sector</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We streven naar 2 projecten per jaar. De opmaak van het project komt tot stand in nauw overleg tussen de drie betrokkenen: de onderneming, het loopbaanfonds en de externe expert. Die laatste zal het project uitvoeren en regelmatig terugkoppelen aan de andere betrokkenen.</p> |
| <p><b>Actie 2: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Projectfinanciering</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>  | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Met deze gerichte vorm van subsidiëring willen we de bedrijven financieel ondersteunen met het opzetten van projecten die kaderen in één van de drie hefboomen voor kwaliteitsvolle loopbanen en</p>   |

|   |   |
|---|---|
| Dit is een<br><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | duurzaam loopbaanbeleid, namelijk duurzame inzetbaarheid, leiderschap en werkbaar werk. Gezien dit dispositief nog relatief nieuw is, moet het nog 'in de markt' gezet worden. Dat gebeurt door de aankondiging / pagina op de website, nieuwsbrieven en bedrijfsbezoeken.  |
|   | <b>Betrokken partners:</b><br>Bedrijven uit de sector   |
|   | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br>We streven naar 5 projecten per jaar. De opmaak van het project komt tot stand in nauw overleg tussen de drie betrokkenen: de onderneming, het loopbaanfonds en de externe expert. Die laatste zal het project uitvoeren en regelmatig terugkoppelen aan de andere betrokkenen. |

**PRIORITEIT 3: Werknemers ondersteunen (individuele loopbaanrekening, loopbaancafé en groeitrajecten, met aandacht voor de promotie van de Vlaamse loopbaancheques)**

|  |  |
|--|--|
| <b>Actie 1: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br>Individuele loopbaanrekening<br><br>Duid aan (indien van toepassing):<br>Dit is een<br><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <b>Omschrijving:</b><br>Met de loopbaanrekening kan elke werknemer een tussenkomst vragen in de kost voor een loopbaanbegeleiding, die op eigen initiatief buiten de arbeidstijd gevolgd wordt.<br><br>Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers in hun loopbaan te versterken (één van onze hefboomen voor een kwaliteitsvol loopbaanbeleid), wordt dit door de loopbaanfondsen in elke provincie aangeboden en het geldt voor zowel arbeiders als bedienden, die buiten de arbeidstijd op eigen initiatief een opleiding volgen. |
|  | <b>Betrokken partners:</b><br>Op dit moment niet mogelijk om die te bepalen. Werknemers maken immers hun eigen keuze van opleiding(spartner) / loopbaanbegeleider  |
|  | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br>We willen per jaar over heel Vlaanderen 750 werknemers kunnen ondersteunen. Deze actie sluit aan bij actie 24. Deze inspanningsverbintenis wordt dan ook samen genomen met die van actie 24.   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Actie 2: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br>Loopbaancafé<br><br>Duid aan (indien van toepassing):<br>Dit is een<br><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <b>Omschrijving:</b><br>Bij het loopbaancafé kunnen werknemers terecht voor een gesprek over hun loopbaan: we nodigen hen uit om na te denken over hun loopbaan en we stimuleren hen om zich bij te scholen. Op die manier dragen ze bij aan hun duurzame inzetbaarheid. Vanuit onze ervaringen met outplacement hebben we geleerd dat loopbaandenken voor de meeste werknemers geen evidentie is. Wij bieden de |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>mogelijkheid tot een gesprek live of virtueel dat gaat over de brede context van werk: over de huidige job, over de loopbaan, over bijleren.</p> <p>Na dit gesprek kijken we wat de noden zijn en waar we kunnen ondersteuning bieden: loopbaanbegeleiding of via een individuele opleiding (mèt ondersteuning van de leer- en loopbaanrekening), via de onderneming,... . Voorlopig is deze actie enkel uitgerold in Limburg, maar ook West-Vlaanderen wil een ondersteuning van de loopbanen van werknemers, eventueel via een loopbaancafé, activeren.</p> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Werknemers en mtech+ Limburg</p>   |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We zullen het Loopbaancafé opnieuw lanceren in de provincie Limburg. Bij een succesvolle evaluatie kan dit project over de rest van Vlaanderen worden geïmplementeerd.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Actie 3: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Groeitrajecten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br/><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ready for take off is een krachtig competentie-versterkend begeleidingstraject voor een snelle integratie van een nieuwe medewerker via doelgerichte opleidingen én individuele coaching, aanvullend op de voorziene onthaalprocedure.</li> <li>2. Het doel is een aantal extra competenties bij nieuwe medewerkers te versterken. We stellen een unieke en performante aanpak voor op maat van het bedrijf. Deze actie bestond reeds in het verleden voor bedienden, maar we gaan die in verschillende provincies opnieuw lanceren en dit keer voor alle werknemers.</li> <li>3. De opleidingen “sociale vaardigheden” in Limburg werden omgevormd naar groeitrajecten. Naast de klassikale training wordt de opleiding aangevuld met een intake en een follow up.</li> <li>4. De groeitrajecten hebben als doel de interacties op de werkvloer duurzaam te verbeteren. De groeitrajecten zijn onderdeel van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker doorheen zijn loopbaan en zijn gebaseerd op 2 principes: zelfreflectie en gedragsverandering. De ervaring leert ons dat het toepassen van deze principes zorgt voor een verhoogde transfer van het geleerde naar de werkvloer. Deze principes zijn dan ook</li> </ol> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>ingebed in het opzet van elk groeitraject en de praktische uitwerking van het traject.</p>   |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Bedrijven, werknemers, HR-consultants / outplacement kantoren</p>   |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We zullen "Ready for take off" en de groeitrajecten opnieuw lanceren voor arbeiders én bedienden in meerdere regio's. Het streefdoel zal nog opgesteld worden afhankelijk van de evaluatie van het hele dienstenaanbod van mtech+ en rekening houdend met de provinciale eigenheid van elk provinciaal loopbaanfonds.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 4: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Extra communicatie-inspanningen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>Werknemers krijgen als doelgroep meer aandacht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op de website kan een bezoeker een profiel aanmaken: wie kiest voor "werknemer" krijgt gericht informatie te zien.</li> <li>• Sociale media zullen actiever ingeschakeld worden om werknemers rechtstreeks te informeren over de dienstverlening van de fondsen.</li> <li>• In de portal-website is voorzien dat een werknemer de mogelijkheid heeft om zichzelf in te schrijven voor een opleiding (of andere dienstverlening), ook als deze binnen arbeidstijd doorgaat.</li> <li>• Een werknemer kan zich inschrijven voor een nieuwsbrief.</li> <li>• De haalbaarheid om een app te laten programmeren die alle sectorale ondersteuning voor werknemers bundelt, wordt bestudeerd.</li> </ul> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>IT-partners.</p>   |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>Een nieuw en gezamenlijk communicatieplan wordt uitgewerkt en doorgevoerd, op basis van de evaluatie van het hele dienstenpakket van mtech+.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Actie 5: DOORSTROOM / RETENTIE:</b><br/>Outplacement</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>Deze actie houdt het ondersteunen in van ontslagen werknemers bij hun zoektocht naar een nieuwe job, en dit via een kwaliteitsvol aanbod aan outplacement.. De fondsen bieden zelf geen outplacement aan, maar hebben met een aantal outplacementkantoren een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. We bewaken bij deze partners de kwaliteit van de</p> |
|---|--|



|  |   |
|--|---|
|  | <p>begeleiding. De loopbaanfondsen informeren werkgevers en werknemers over de outplacementmogelijkheden en voorzien een subsidie voor de werkgever, die outplacement aanbiedt, waar dit niet wettelijk verplicht is.</p> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Bedrijven, werknemers, outplacement kantoren (Rise Smart, Travvant en SBS)</p>  |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>Afspraken met outplacementaanbieders die bedrijven verzekeren van een kwaliteitsvolle dienstverlening aan een scherpe prijszetting.</p>                                       |

## Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Competenties minstens op peil houden

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 1:</b> Opleidingsaanbod met speciale aandacht voor technische, digitale en 21<sup>ste</sup> eeuwse competenties</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>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><b>Omschrijving:</b><br/>Alle fondsen blijven zeer sterk inzetten op een open opleidingsaanbod voor werknemers en bedrijven uit de sector. Heel wat aandacht gaat naar een degelijke regionale spreiding, een sectorspecifieke invalshoek, laagdrempelige inschrijvingsvoorwaarden en kwaliteitszorg.</p> <p>Extra aandacht gaat uit naar opleidingen rond de competenties, die in de actietitel vernoemd staan. Uiteraard zetten we hierbij volop in op opleidingen die inspelen op de nieuwe noden in de loopbanen van medewerkers.</p> <p>Met name de impact van digitalisering, zoals deze geschetst wordt in de Agoriastudie “Be the change. Shaping the future of work”, zal vertaald worden naar een aangepast bijscholingsaanbod voor specifieke beroepsprofielen.</p> <p>De loopbaanfondsen willen de analyse van de studie “Shaping the future of work” gebruiken om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werkgevers én werknemers te sensibiliseren om tijdig competenties bij te spijkeren;</li> <li>• hun eigen opleidingsaanbod m.b.t. digitale skills te evalueren;</li> <li>• in te schatten welke evoluties de inzet van transitiesteun (zie verder) noodzakelijk maken.</li> </ul> <p>Hierbij verwijzen we ook naar het ESF-project ‘Opleidingen van de toekomst – grote evoluties in de industrie – digitale upskilling’, waarbinnen mtech+</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>deelneemt aan enkele deelprojecten, die niet opgenomen worden in het voorliggende convenant.</p> <p>Het is tevens de intentie van de loopbaanfondsen om het bestaande opleidingsaanbod grondig te evalueren in de periode waarin voorliggende convenant loopt vanuit o.a. volgende vraagstellingen: wat moet de meerwaarde van de fondsen zijn ten aanzien van wat reeds bij andere opleidingsaanbieders beschikbaar is en hoe kunnen we het aanbod het efficiënts blijven organiseren.</p> |
|  | <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Alimento, Cobot, Logos, IVOC, Woodwize, VDAB, Anttec, Limtec, VCL en tal van andere opleidingspartners (naargelang het project en de doelgroep kunnen dit ook CVO's en Centra voor Basiseducatie zijn).</p>  |
|  | <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>In totaal willen we jaarlijks 4.000 werknemers in het open opleidingsaanbod bereiken.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 2: Project Digi+</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een<br/> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie<br/> <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br/> <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>mtech+ werkt in 2023 aan het Digi+ project, de opvolger van het project 'DigiSmaakmaker'.<br/>In dit project wil mtech+ een digitaal draaiboek ontwikkelen o.b.v. de 'customer journey' van bedrijven. In dit traject worden de prototypes van een digitaal leertraject (verschillende stappen in één traject) ontwikkeld en uitgetest binnen de bedrijven in functie van de opmaak van het best passende digitaal draaiboek op maat van de deelnemende bedrijven (rekening houdend met de diversiteit in de sector zoals vb. kmo's, grote bedrijven, arbeidsorganisatie, ...).<br/>Doelstellingen van het draaiboek: bedrijven makkelijker maken om om- en bijscholing rond digitalisering en nieuwe technieken op te starten</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Bedrijven uit de sector, vakbonden, Hiva en iDROPS</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>De opmaak van het draaiboek dat in 6 ondernemingen uitgetest zal worden.</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Actie 3: Werkgevers ondersteunen d.m.v. opleidingssubsidies, met daarbij aandacht voor de combinatie met de kmo-portefeuille</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Bedrijven die een werknemer een opleiding laten volgen door deze in te schrijven in een extern open aanbod of een bedrijfsintern aanbod, worden hierin onder bepaalde voorwaarden financieel ondersteund. Deze actie blijft een belangrijke tool in het kader van de hefboom duurzame inzetbaarheid van werknemers.</p> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p>We subsidiëren tevens via de kredietlijn met VDAB de opleidingen die werknemers uit onze sector volgen bij een competentiecentrum van VDAB. Afhankelijk van de regio is er een 100% of 50% korting voor onze bedrijven.</p> <p>Hierbij verwijzen we ook naar het FOD WASO-project 'Competentiechecks' waarbinnen mtech+ deelneemt binnen perceel 2 maar dat niet opgenomen wordt in het voorliggende convenant.</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>VDAB, bedrijven en opleidingsverstrekkers</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>In totaal (afhankelijk van de evaluatieoefening van het hele mtech+ dienstenaanbod) willen we jaarlijks 6000 werknemers bereiken via de subsidiedossiers.</p> |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Actie 4: Werknemers ondersteunen</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Met de loopbaanrekening kan elke werknemer een tussenkomst vragen in de kost voor opleidingen, die op eigen initiatief buiten de arbeidstijd gevolgd wordt.</p> <p>Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers in hun loopbaan te versterken (één van onze hefboomen voor een kwaliteitsvol loopbaanbeleid), wordt dit door de loopbaanfondsen in elke provincie aangeboden en het geldt voor zowel arbeiders als bedienden, die buiten de arbeidstijd op eigen initiatief een opleiding volgen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Werknemers</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>We willen per jaar over heel Vlaanderen 750 werknemers kunnen ondersteunen. Deze actie sluit aan bij actie 16. Deze inspanningsverbintenis wordt dan ook samen genomen met die van actie 16.</p> |
|--|--|

## Thema 4: Werkbaar werk

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Het inzetten van eerder vermelde acties

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Actie 1: Transitiesteun</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing):<br/>Dit is een</p> | <p><b>Omschrijving:</b><br/>Zie actie 14.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> |
|---|---|

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> |
|---|--------------------------------------|

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <b>Actie 2: Projectfinanciering</b><br><br>Duid aan (indien van toepassing):<br>Dit is een<br><input type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <b>Omschrijving:</b><br>Zie actie 15. |
|   | <b>Betrokken partners:</b>            |
|   | <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b>  |

## PRIORITEIT 2: Nieuwe initiatieven ontwikkelen

|  |  |
|--|--|
| <b>Actie 1: Resultaat '#Me(n)taal Krachtig' verspreiden</b><br><br>Duid aan (indien van toepassing):<br>Dit is een<br><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie<br><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<br><input type="checkbox"/> lokale samenwerking | <b>Omschrijving:</b><br>Het project #me(n)taal krachtig wil via een interactieve online beslissingsboom bedrijven uit de metaalverwerkende en technologische sectoren de kans geven een preventietraject op maat uit te stippelen in het post-COVID werkveld. Op elk eindpunt van de beslissingsboom vindt de HR-verantwoordelijke, preventie-adviseur of L&D professional een toolbox met verschillende interventies die het psychosociaal welzijn kunnen verbeteren.<br>Binnen het project wordt enerzijds een online, interactieve beslissingsboom opgesteld, anderzijds worden een aantal <i>good practices en interventies</i> verzameld en ontwikkeld die bij het verder uitdragen van een cultuurshift naar meer aandacht voor psycho-sociaal welzijn inspirerend en drempelverlagend kunnen werken. Deze <i>good practices en interventies</i> worden gebundeld in een aantal toolboxes. Binnen deze toolboxes worden acties opgenomen die op verschillende interventieniveaus inzetten: bewustwording, kennisopbouw, beleid, zorg en begeleiding. Daarnaast voorzien de toolboxes ook een afstemming op verschillende doelgroepen binnen de sector: arbeiders, bedienden, middenkader en zaakvoerders. De toolboxes zijn gericht op collectieve acties evoluerend van laagdrempelige interne informatie/bewustwording, webinars en informatiesessies, E-learning, opleidingen tot op maat uitwerking van een globaal welzijnsbeleid. We maken gebruik van de methodiek van Design Thinking om het eindresultaat tot stand te brengen.<br>In het kader van dit project focussen we voornamelijk op de primaire preventie (voorkomen van schade door psychosociale risico's) op het niveau van de 5 A's (arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen) zoals voorgesteld in het wetgevend kader rond welzijn op het werk. We voorzien enkele good practices op niveau van secundaire en tertiaire preventie om de toolboxes te vervolledigen. Deze kunnen dan later verder aangevuld worden.</p> <p>Voor, tijdens en na de ontwikkelfase biedt het pilootproject de kans aan 5 bedrijven uit het betrokken paritair comité om een testparcours uit te zetten en te evalueren. Hierdoor wordt de duurzame uitrol van de tool(box) voor alle betrokken bedrijven verzekerd. Dankzij de ondersteuning van mtech+ is de verankering in de sector gewaarborgd en is er voldoende contact en overleg mogelijk met de sociale partners van de sector.</p> <p>Met dit integraal traject wordt gewerkt aan een cultuurshift, waarbij het mentaal welzijn van werknemers onderdeel wordt van de bestaande bedrijfscultuur in KMO's. We starten bij KMO's om het on going process zo goed mogelijk te kunnen begeleiden zodat de tool daarna kan afgestemd worden op grote bedrijven. Uit onze ervaring blijkt dat vooral bij KMO's de cultuur dikwijls toegespitst wordt op resultaten en minder op relaties waardoor psychosociale risico's minder aandacht krijgen en de primaire preventie onvoldoende vorm krijgt. De te ontwikkelen tool is toegankelijk voor alle bedrijven, maar wil vooral KMO's een laagdrempelige toegang tot een duurzaam welzijnsbeleid geven.</p> <p>Binnen het kader van voorliggende convenant zal mtech+ het gebruik van het online instrument en de bijhorende toolboxes promoten en zoveel als mogelijk stimuleren.</p> <p>Gezien dit dispositief volledig nieuw is, moet het nog 'in de markt' gezet worden. Dat gebeurt door de aankondiging / pagina op de website, nieuwsbrieven en bedrijfsbezoeken.</p> <p>De online beslissingsboom moet zo gebruiksvriendelijk zijn dat die zonder begeleiding van een expert ingevuld kan worden.</p> <p>Indien de onderneming daarna effectief een 'Werkbaar Werk'-project wenst op te starten, dan valt dit onder actie 25 (zie ook actie 15).</p> <p><b>Betrokken partners:</b><br/>Bedrijven uit de sector en leveranciers van relevante diensten</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b><br/>mtech+ tracht jaarlijks 10 bedrijven te laten kennismaken met de online tool.</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.*

### Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 11,0 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 11,0 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 Metaal- en Technologische Industrie,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stephan VANHAVERBEKE,  
Manager People and Organisation, AGORIA

De heer Thomas VANBIERVLIET,  
Expert Loopbaanfondsen, AGORIA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Dorine CORDY,  
Federaal Secretaris BBTK

De heer Geert DUMORTIER,  
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal

De heer Rohnny CHAMPAGNE,  
Voorzitter ABVV-Metaal

De heer Tom VRIJENS,  
Algemeen secretaris ACV-CSC METEA