

## **Sectorconvenant 2013-2014 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid (PC 322)**

### **Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:**

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk,  
Ruimtelijke Ordening en Sport;

De heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en  
Brussel

### **en de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid: met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:**

De heer Paul Verschueren, Algemeen directeur Federgon

### **en als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer André Leurs, Diensthoofd Studiedienst ACV Bouw – Industrie & Energie;

Mevrouw Gaby Jaenen, Adjunct Provinciaal Secretaris Algemene Centrale – ABVV  
Limburg;

De heer Kurt Marysse, nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

# [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 januari 2013 tot en met 31 december 2014** een maximale toelage van **612.000,00 EUR** uit te betalen aan het **Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw (Havenlaan 86c bus 302 – 1000 Brussel; bankrekeningnummer: BE75 3751 0091 6051; ondernemingsnummer: 0872.324.958)** ter financiering van **6 VTE sectorconsulenten**.

**Artikel 2.** De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst, door:

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergadering waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten, via de SERV, die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van ondermeer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.


## Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector van de uitzendarbeid verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijk kader voor de sectorconvenants, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn inspanningsverbintenissen en hebben betrekking op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 4.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 6 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij werken in de sector onder paritair toezicht en zijn er 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 maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Periodes van tijdskrediet of loopbaanonderbreking 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 wordt uitgeoefend. De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen, wijzigingen melden en een sectorconsulent(e) (per netwerk) aanduiden voor de SERV netwerkbijeenkomsten.



**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2014** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2015** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en het eindrapport omvatten:

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

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt tijdig aan de sector het modelformulier inzake de rapportering.

De sector van de uitzendarbeid werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

## OMGEVINGSANALYSE EN VISIE

### Omgevingsanalyse

Op basis van cijfers van de economische dienst van Federgon en het Departement Werk en Sociale Economie (Sectorfoto 2012) heeft de sector een analyse gemaakt van een aantal tendensen die zich aftekenen in de uitzendsector. Deze tendensen werden toegelicht aan en becommentarieerd door een ad hoc werkgroep met hierin alle sectorconsulenten en verschillende lokale en centrale vertegenwoordigers van uitzendbedrijven. Vertrekkende vanuit de onderstaande cijfers en 6 invalshoeken (diversiteit, competentiebeleid en levenslang leren, vergrijzing, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, generatie Y en social media, vrij veld: 'the sky is the limit') stelde de sector de volgende vraag: 'Hoe kan de sector zijn dienstenaanbod aanpassen aan de huidige trends op de Vlaamse arbeidsmarkt?' Via een brainstormoefening begeleid door Flanders DC ontstonden er heel wat innovatieve ideeën die in de acties verder omschreven worden. Zowel grote als kleine en middelgrote uitzendbedrijven waren aanwezig, zodat de acties ruim gedragen worden binnen de sector én zeker beantwoorden aan de noden van KMO's.

Hieronder volgen eerst een aantal kerncijfers over de uitzendsector in Vlaanderen anno 2010-2011<sup>1</sup>. Nadien zijn de verschillende tendensen en de link naar concrete acties in dit sectorconvenant opgenomen.

### **Kerncijfers uitzendsector 2011: Vlaanderen**

Het aantal uitzendkrachten in Vlaanderen bedroeg 232.102, goed voor 59.827 voltijds equivalenten.<sup>2</sup> De uitzendsector in Vlaanderen vertegenwoordigt 66,55 procent van de totale uitzendactiviteit in 2011 in België.

• Aantal gepresteerde uren:	117,4 miljoen uren
• Aantal uitzendkrachten:	232.102 uitzendkrachten
• Voltijds equivalenten:	59.827
• Aantal uitzendbedrijven:	140
• Penetratiegraad (schatting) <sup>3</sup> :	2,75%

<sup>1</sup> De sectorfoto van het Departement WSE behandelt gegevens van het jaar 2010, Federgon beschikt over recentere gegevens van het jaar 2011.

<sup>2</sup> Het aantal Vlaamse jobstudenten dat werkt via de uitzendsector is niet gekend

<sup>3</sup> Het aantal voltijdse equivalenten ten opzichte van de loontrekkende werkgelegenheid.

## Tewerkstellingsevolutie 2005-2010

Uit de sectorfoto 2012 blijkt dat de uitzendsector in het tweede kwartaal van 2010 61.370 loontrekkenden telde in Vlaanderen. Over alle sectoren heen waren op dat moment 2.083.512 loontrekkenden actief. De uitzendsector is dus goed voor een aandeel van 2,9% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

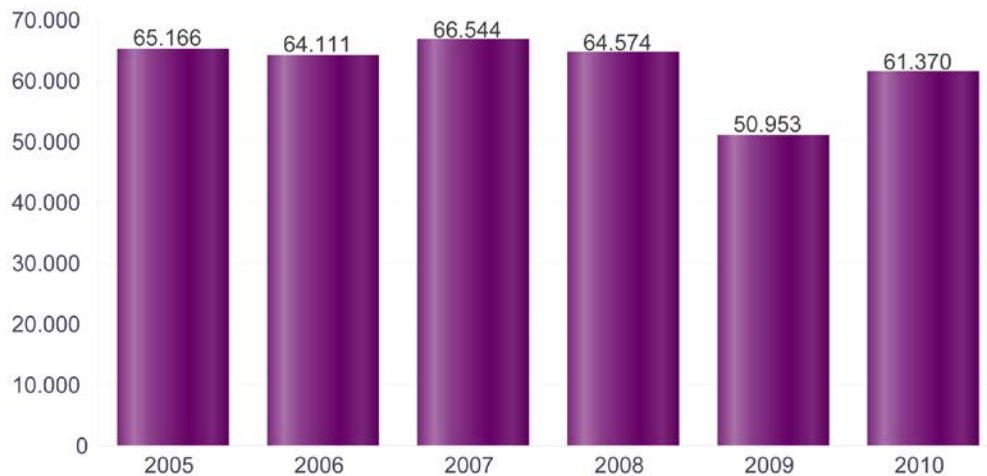
**Tabel 1:** Evolutie van de tewerkstelling in de uitzendsector (Vlaams Gewest, 2005-2010)

Jaar	Sector	Evolutie (n)	Evolutie (%)	Alle sectoren	Evolutie alle (n)	Evolutie alle (%)
2010	61.370	+10.417	+20,4	2.083.512	+17.623	+0,9
2009	50.953	-13.621	-21,1	2.065.889	-17.634	-0,8
2008	64.574	-1.970	-3,0	2.083.523	+38.474	+1,9
2007	66.544	+2.433	+3,8	2.045.049	+30.598	+1,5
2006	64.111	-1.055	-1,6	2.014.451	+22.158	+1,1
2005	65.166			1.992.293		

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tussen 2009 en 2010 is de loontrekkende tewerkstelling in de uitzendsector gestegen met +10.417 loontrekkenden. Dit komt overeen met een stijging van +20,4% op jaarbasis. Voor alle sectoren samen steeg de tewerkstelling met +0,9% tussen 2009 en 2010 (+17.623 eenheden).

**Figuur 1:** Evolutie van het aantal werknemers in de uitzendsector (Vlaams Gewest, 2005-2010)

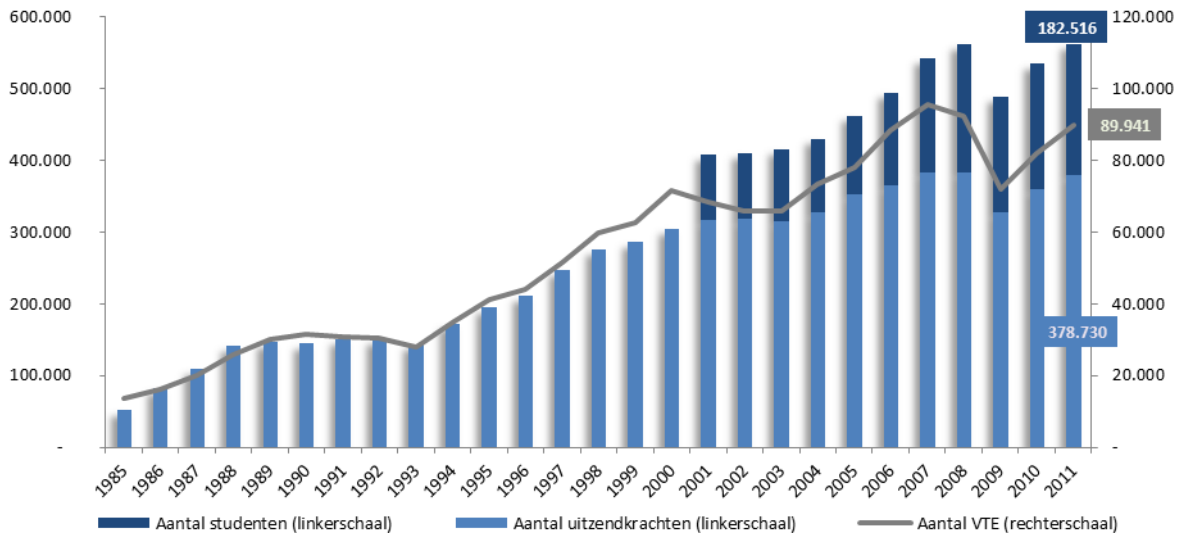


Bron: RSZ DMFA (Bewerking WSE/Steunpunt WSE)

## Evolutie uren uitzendarbeid

In 2011 werden 176 miljoen uren uitzendarbeid gepresteerd. Op jaarbasis betekende dit een stijging van +9,96% ten opzichte van 2010. In Vlaanderen was de groei iets groter met **+10,8%** op jaarbasis.

**Figuur 2:** Evolutie aantal unieke uitzendkrachten

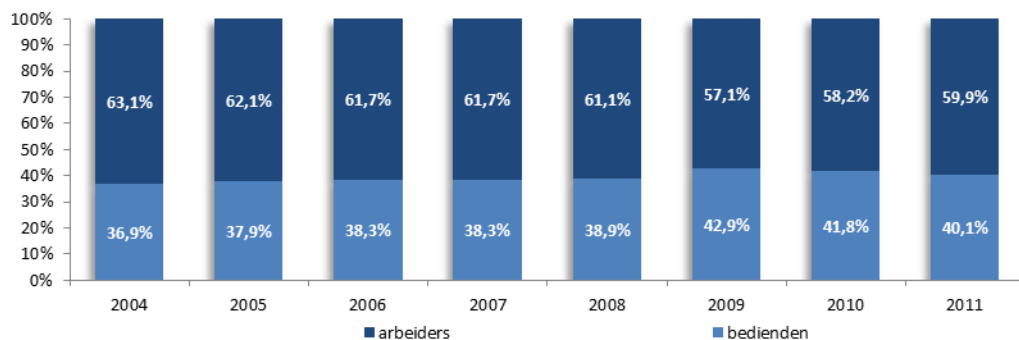


Bron: Federgon

Voor 2012 gaat de sector uit van een status quo. Er zal met andere woorden geen stijging zijn van het volume uitzendarbeid (uitgedrukt in uren) omwille van de onzekere economische situatie. Dit zal ongetwijfeld ook een effect hebben op de vraag naar opleiding van werkzoekenden.

## Verhouding arbeiders – bedienden

**Figuur 3:** Evolutie verhouding arbeiders bedienden



Bron: Federgon

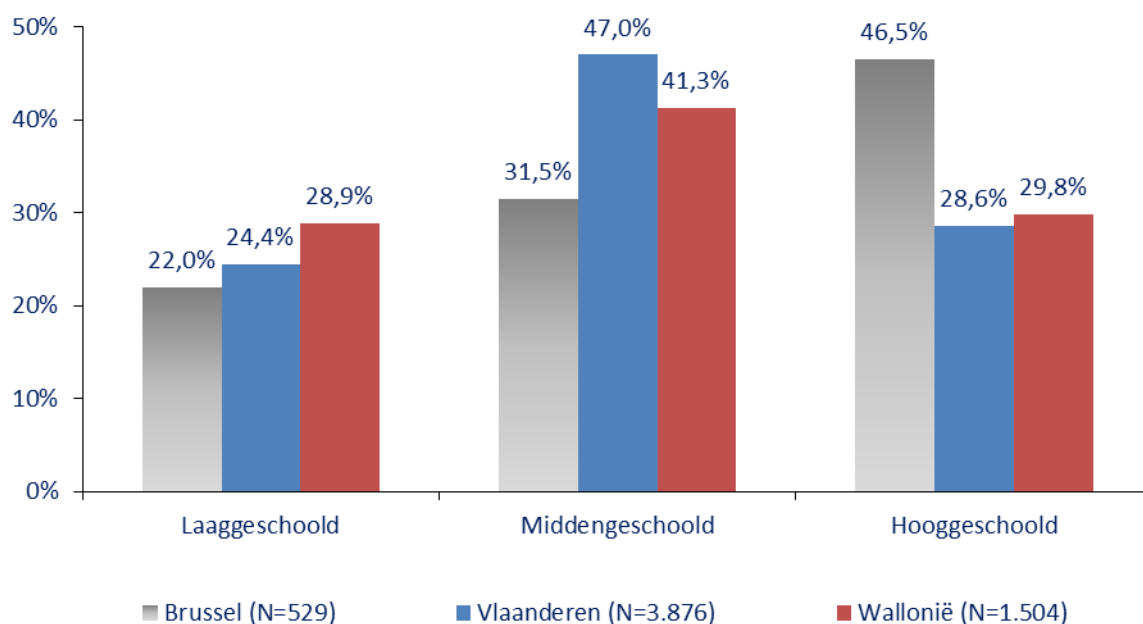
Het aandeel bedienden<sup>4</sup> binnen de uitzendkrachtenpopulatie nam in de loop van de jaren toe. Let wel: de crisis eind 2008 veroorzaakte een zware terugval van het gebruik van uitzendarbeid in de industriële sectoren, hierdoor is het aandeel bedienden gestegen in 2009. Daarnaast stelt de sector ook vast dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in sommige sectoren waar

<sup>4</sup> Federgon, cijfers Vlaanderen 2011

uitzendarbeid sterk aanwezig is, vervaagt of niet langer bestaat (bv. distributie en logistiek: magazijnbediende). We merken een licht dalende trend van het aandeel bedienden de laatste 2 jaren. De sector streeft naar een hoger bereik van bedienden in projecten, omdat deze tot nog toe ondervertegenwoordigd waren. Daarom wil de sector nog meer aandacht schenken aan deze doelgroep en samen met partners instroom- en opleidingsprojecten voor uitzendkrachten-bedienden uitwerken in knelpuntfuncties. In actie 3.3 (Opleiding kandidaat-uitzendkrachten knelpuntberoepen i.s.m. VDAB) gaat speciale aandacht uit naar bediendenprofielen. Ook in het uitwerken van de online tool voor het beheer van competenties van uitzendkrachten (actie 3.2 Competentiemanagement van (kandidaat-)uitzendkrachten), komen bediendenfuncties expliciet aan bod.

## Scholingsgraad uitzendkrachten verhoogt

**Figuur 4:** Scholingsgraad uitzendkrachten naar regio



Bron: Federgon (Studie: Profielonderzoek van de uitzendkracht 2011 i.s.m. Idea Consult)

In vergelijking met de andere regio's vertoont Vlaanderen een groot aandeel middengeschoolden. Dit aandeel is 2% gestegen ten opzichte van de cijfers van 2009. De gemiddelde scholing van uitzendkrachten stijgt dus. Jongeren die enkel een ASO diploma hebben, worden ook tot de groep 'middengeschoolden' gerekend, hoewel hun diploma op de arbeidsmarkt weinig meerwaarde biedt in vergelijking met het technisch of beroepsonderwijs. De sector dient hiermee rekening te houden en dus niet enkel te focussen op laaggeschoolde profielen bij het uitwerken van acties in het sectorconvenant. De acties 1.6 (Opleidingen Nederlands voor anderstalige uitzendkrachten in de zorgsector), 3.2 (Competentiemanagement van (kandidaat-)uitzendkrachten) en 3.3 (Opleiding kandidaat-uitzendkrachten in knelpuntberoepen i.s.m. VDAB) richten zich onder meer op midden- en hogereschoolde uitzendkrachten.

De industrie is een belangrijke inlenende sector voor uitzendarbeid (zie hieronder ('oververtegenwoordiging mannen')). Bovendien wordt de sector geconfronteerd met een tekort aan technisch geschoolde kandidaten. Zowel jongeren als hun ouders schatten het technisch en beroepsonderwijs (TSO, BSO, DBSO) onvoldoende naar waarde in. Daarom wil de sector technisch onderwijs mee helpen promoten en herwaarderen (cfr. Actie 2.2: Aansluiten bij campagnes rond technisch onderwijs).

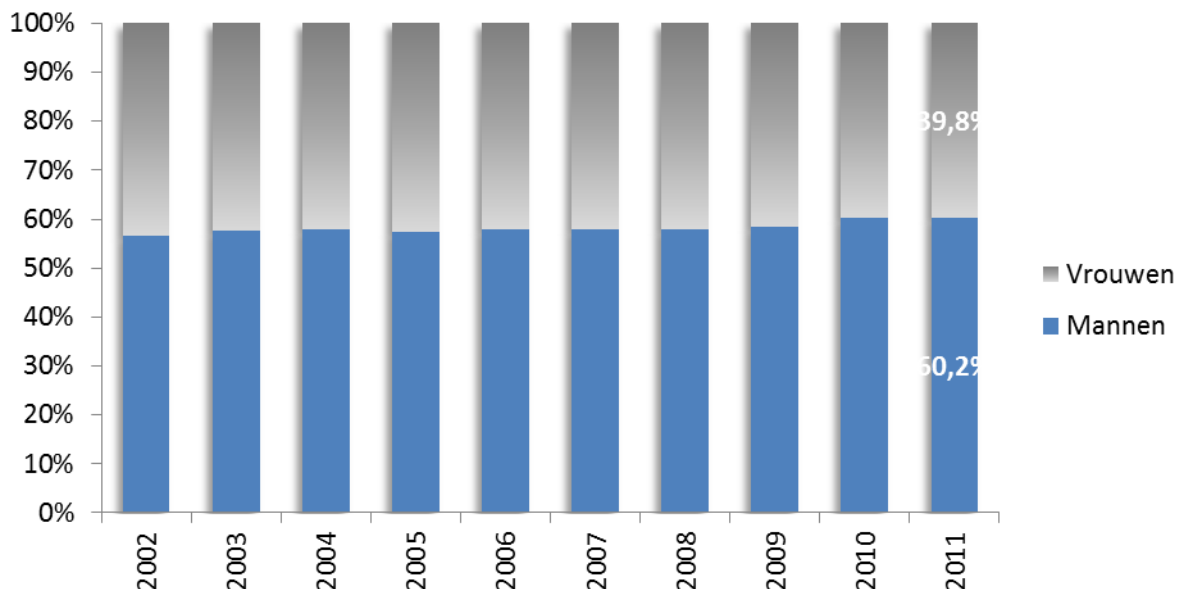
De sector streeft niet langer naar een overkoepelende overeenkomst met het onderwijs, maar gaat wel lokaal het gesprek aan met individuele scholen rond samenwerking. (Cfr. Actie 2.1 Instream technisch geschoolde jongeren in uitzendsector via acties e-learning module over uitzendarbeid en interimspel, actie 2.3 Lokale overlegplatformen met onderwijs, actie 2.5 Samenwerking Arteveldehogeschool Gent)

Tot slot wil de sector onderstrepen dat de focus niet op diploma's mag liggen, maar wel op competenties. Actie 3.2 (Competentiemanagement van (kandidaat-)uitzendkrachten) is hiervan een concreet voorbeeld.

## Oververtegenwoordiging mannen

Traditioneel werken meer mannen dan vrouwen als uitzendkracht. 58,6% van de uitzendkrachten in Vlaanderen zijn mannelijk. De onderstaande grafiek geeft de cijfers voor België weer, in Vlaanderen is het procentueel aandeel van mannelijke uitzendkrachten iets lager dan het gemiddelde.

**Figuur 5:** Verhouding uitzendkrachten naar geslacht (België)



Bron: Federgon

Deze oververtegenwoordiging heeft vooral te maken met de sterke aanwezigheid van de industrie als inlenende sector. Toch merken we een dalende trend van de industrie als sector waarin uitzendkrachten aan de slag gaan. Terwijl deze industriële sector in 2003 nog goed was voor 45% van de uitzendopdrachten, zien we dit aandeel in 2011 zakken tot 37%. De dienstensector neemt echter in belang toe en is goed voor 57% van de uitzendopdrachten. (Bron: Federgon: Idea studie: Profiel en tewerkstellingskenmerken van uitzendkrachten in 2011).

In de statistieken van de opleidingen van het VFU in samenwerking met andere sectorfondsen merken we een oververtegenwoordiging van mannelijke cursisten. De belangrijkste opleidingsthema's zijn immers veiligheid en logistiek, waar mannen traditioneel meer interesse voor tonen.

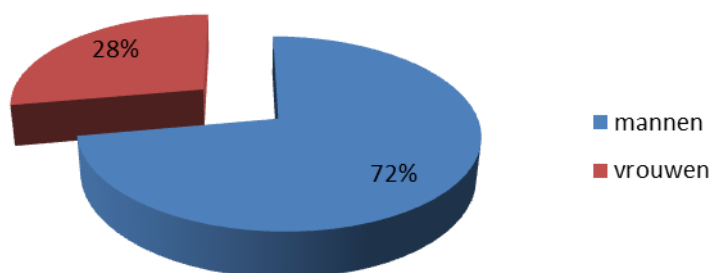


**Tabel 2:** Profielkenmerken opgeleide uitzendkrachten via andere sectoren volgens geslacht (België)

Geslacht van de deelnemers	mannen	vrouwen	totaal
aantal	615	237	852
%	72	28	100

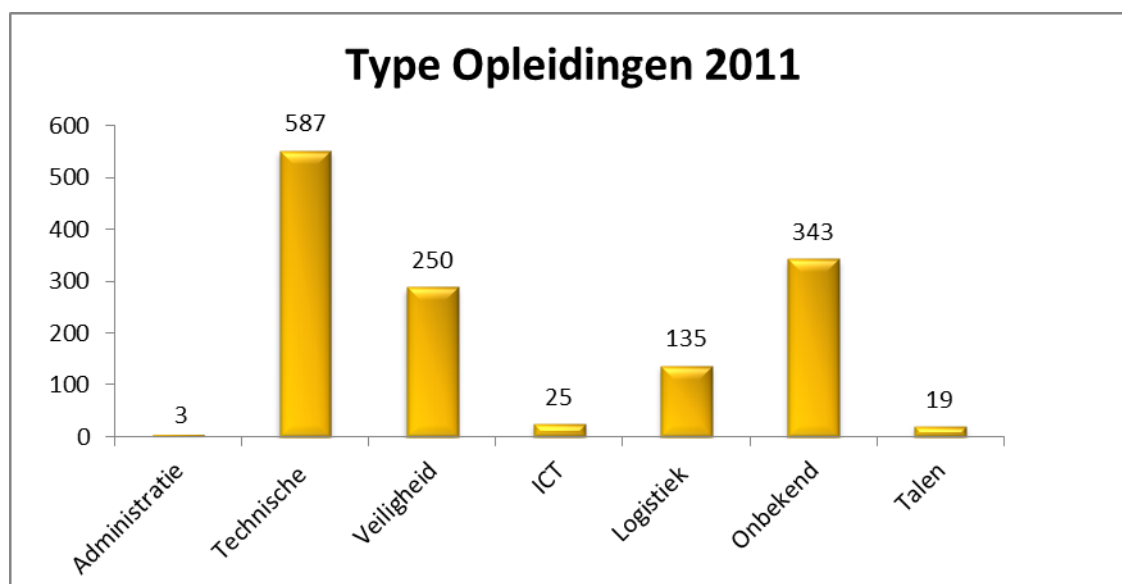
Bron: VFU

**Figuur 6:** Profielkenmerken opgeleide uitzendkrachten via andere sectoren volgens geslacht (België)



Bron: VFU

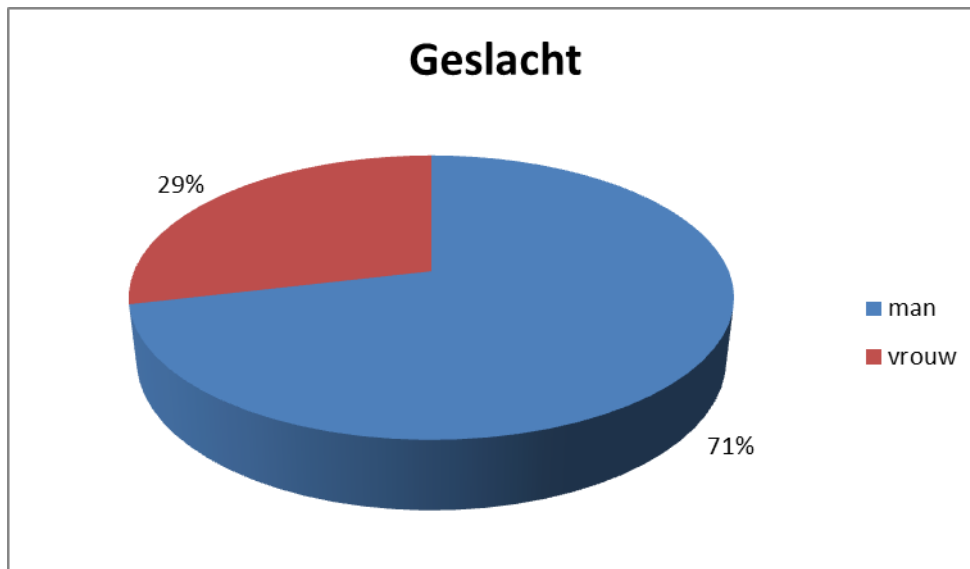
**Figuur 7:** Overzicht van type opleidingen 2011 via de samenwerking met sectorfondsen



Bron: VFU

Ook in de profielschets van de tewerkgestelde uitzendkrachten in het kader van het sectorconvenant 2011 (Vlaanderen) zien we deze trend bevestigd:

**Figuur 8:** Tewerkstellingsgegevens volgens geslacht in 2011 (Vlaanderen)



Bron: VFU

Om deze oververtegenwoordiging recht te trekken, willen de sociale partners van de uitzendsector vrouwen meer toegang geven tot opleiding. (cfr. Actie 3.3 Opleiding kandidaat-uitzendkrachten in knelpuntberoepen i.s.m. VDAB)

## Toenemend belang van competentie management

Het VFU heeft in 2009 i.k.v. het ESF project e-VC voor uitzendkrachten een bevraging gedaan van 27 verschillende uitzendbedrijven (85% van de markt) rond competentie management<sup>5</sup>. De belangrijkste conclusies i.v.m. uitzendkrachten zijn:

- 60% selecteert uitzendkrachten op basis van competenties, maar meestal zonder een echte systematiek
- Minder dan de helft van de uitzendbedrijven heeft hier geen specifieke tools voor
- Meten van competenties?
  - Vooral technische vaardigheden (minder meten van attitudes / gedrag)
  - Vooral voor bedienden / kaderleden (minder arbeiders) of met oog op vaste aanwerving.
  - Weinig zicht op competentie management bij klantgebruiker
  - Draagvlak bij klant verhogen
  - Ook intern draagvlak verhogen (commerciële consulenten – HR consulenten).

<sup>5</sup> e-VC voor uitzendkrachten, IDEA studie in opdracht van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, augustus 2009

Deze conclusies vormen een belangrijke insteek voor de ontwikkeling van de online tool om competentie management van uitzendkrachten te ondersteunen. Deze tool is laagdrempelig en toegankelijk voor KMO's. De verdere mainstreaming van de online tool rond competentie management voor uitzendkrachten (Cfr. Actie 2.2 Competentie management van (kandidaat-) uitzendkrachten) is hierbij van het grootste belang.

## Toenemend belang van opleiding

In de Idea studie 'Uitzendkrachten in 2011: profiel en tevredenheid' werden in november 6.000 uitzendkrachten in een web enquête gevraagd naar de opleidingskansen die hen werden geboden. **14,9%** van de uitzendkrachten genoot in 2011 een opleiding.

Uitgaande van een gemiddelde participatiegraad aan opleiding van 7% voor alle sectoren, is dit een vrij hoge score. **42,4%** van de opleidingen was van technische aard, **32,9%** had betrekking op veiligheid, preventie en hygiëne. Meestal vinden de opleidingen plaats tijdens de uitzendopdracht en zijn ze van korte duur. Het betreft meestal interne opleidingen, gegeven door een opleider binnen het bedrijf.

De sector wil volop verder de kaart trekken van opleidingen, zowel van kandidaat-uitzendkrachten (werkzoekenden - instroom) als van uitzendkrachten zelf (onder uitzendcontract - doorstroom). Hiervoor zullen zowel acties naar (kandidaat-)uitzendkrachten als naar uitzendbedrijven zelf genomen worden (zie alle acties onder prioriteit 3).

Gezien het toenemend belang van opleiding en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt besliste de sector om extra middelen vrij te maken voor opleiding van kandidaat-uitzendkrachten: zie Actie 3.4: Learn4Job.

De CAO 22 bepaalt dat de klantgebruiker een onthaalprocedure moet voorzien alle nieuwe werknemers, en dus ook voor uitzendkrachten. Naast de reeds bestaande motieven voor uitzendarbeid (vervanging van een geschorste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitzonderlijk werk) zal het nieuwe motief 'instroom' vermoedelijk van toepassing zijn vanaf 1 april 2013. De komst van dit nieuwe motief kan een hefboom zijn voor samenwerking rond opleiding met nieuwe sectorfondsen, met specifieke aandacht voor onthaal, veiligheid en welzijn op het werk. Ondanks de minder goede economische vooruitzichten, neemt de sector het engagement om de **opleidingsdeelname** van uitzendbedrijven en de participatie van uitzendkrachten te doen **toenemen**. (Cfr. Actie 2.1 Samenwerking met andere sectorfondsen)

Ook de online tool i.k.v. competentie management (Cfr. Actie 2.2 Competentie management van kandidaat-uitzendkrachten) zal uitzendkrachten, uitzendbedrijven en klantgebruikers in staat stellen om opleidingsnoden beter te detecteren.

## Aanwezigheid van kansengroepen in de uitzendkrachtenpopulatie

Uit een Idea studie<sup>6</sup> blijkt een **oververtegenwoordiging van kansengroepen in de uitzendsector**. De volgende kansengroepen zijn onder de loep genomen: laaggeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers.

---

<sup>6</sup> Idea Consult: 'Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?' i.o.v. Viona (2009)

- Hoewel de verschillen klein zijn, geldt dat de 4 kansengroepen iets langer werken in uitzendarbeid.
- Laaggeschoolde en arbeidsgehandicapte uitzendkrachten combineren een langere tewerkstelling in uitzendarbeid met een lager gemiddeld aantal gewerkte uren.

Tabel 3: Vergelijking uitzendkrachten populatie en totale werkende populatie 2005 (Vlaanderen)

		Uitzendkrachten 2005	Werkende populatie 2005
<b>Leeftijd</b> (N=210.405)	< 25jaar	38,9%	8,7%
	25 – 30 jaar	55,9%	71,0%
	<b>&gt; = 50 jaar</b>	<b>5,2%</b>	<b>20,3%</b>
<b>Nationaliteit</b> (N=210291)	Belg	90,8%	95,8%
	<b>EU-25</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,0%</b>
	<b>Niet-EU</b>	<b>5,3%</b>	<b>1,2%</b>
<b>Etniciteit</b> (N=196.656)	Etnisch Europeaan EU-25	88,3%	n.a
	<b>Maghreb en Turken</b>	<b>8,4%</b>	n.a
	<b>Andere niet-EU</b>	<b>3,3%</b>	n.a
<b>Scholingsniveau</b> (N=196.656)	<b>Laaggeschoold</b>	<b>40,0%</b>	<b>23,6%</b>
	Middengeschoold	41,5%	40,9%
	Hooggeschoold	18,5%	35,5%
<b>Arbeidsgehandicapt</b>	Niet-arbeidsgehandicapt	95,4%	n.a
	<b>Arbeidsgehandicapt</b>	<b>4,6%</b>	n.a

Bron: Idea Consult

Wat de rol van uitzendarbeid betreft inzake doorstroom naar vast werk, meldt de IDEA studie het volgende:

*Samenvattend kunnen we stellen dat via uitzendarbeid werkzoekenden uit de kansengroepen reële kansen krijgen op de arbeidsmarkt, vooral dan laaggeschoolden en allochtonen. Verder blijkt uitzendarbeid geen val te zijn waarin werkzoekenden langdurig verstrikt geraken. Deze bevinding geldt ook voor werkzoekenden uit de kansengroepen. Tot slot vinden we hogere doorstroompercentages naar vast werk voor uitzendkrachten in vergelijking met een controlegroep van andere werkzoekenden wat wijst op een springplankfunctie van uitzendarbeid. Andere verklaringen kunnen ook een rol spelen, zoals het motivatie-effect, het opdoen van werkervaring en het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal door werkgevers. De hogere doorstroom geldt ook voor laaggeschoolde uitzendkrachten en – zij het in mindere mate – voor allochtone en arbeidsgehandicapte uitzendkrachten. Bij de groep van 50-plussers werden geen aanwijzingen gevonden dat uitzendarbeid hun kans op vast werk zou verhogen.*

Voor sommige kansengroepen is begeleiding op de werkvloer noodzakelijk om het duurzaam karakter van de tewerkstelling te bestendigen. De sector wil hierin ook haar verantwoordelijkheid opnemen in Actie 1.13 (job- en taalcoaching). Voor anderstaligen vormt een gebrekkige kennis van het Nederlands vaak ook een knelpunt voor tewerkstelling.

Een belangrijk knelpunt inherent aan de tewerkstelling via uitzendarbeid (zeker ook van kansengroepen) is en blijft het vraagstuk van de mobiliteit. Uitzendkrachten beschikken niet altijd over een transportmiddel om zich naar de werkplaats te begeven (geen eigen wagen, gebrek aan openbaar vervoer naar industriezones, ...), de vervoersonkosten stijgen voortdurend. Werkzoekenden komen zich aanmelden bij een uitzendbedrijf, maar kunnen zich vaak niet verplaatsen naar de industriezones die meestal buiten de woonkern liggen (in sommige regio's loopt dit op tot 40% van de inschrijvingen). Daarom neemt de sector het initiatief om in een aantal regio's mobiliteitsprojecten op te starten (Cfr. Actie 1.9 Mobiliteitsprojecten).

### Personen met een arbeidshandicap

Behalve de cijfers die hierboven gemeld zijn (en reeds dateren van 2005) beschikt de sector niet over recente en exacte cijfers van het aandeel arbeidsgehandicapten dat via uitzendkantoren aan de slag is. Toch vermelden we graag het stijgende gebruik van de VOP premie (Vlaamse Ondersteuningspremie) door uitzendbedrijven. Dit wijst erop dat ook voor deze doelgroep uitzendarbeid een opstap naar werk kan betekenen. De sector wil deze doelgroep verder sensibiliseren met het oog op instroom en wil bekijken in hoeverre samenwerking met VDAB hierin mogelijk is (Cfr. Actie 1.11: Bevordering tewerkstelling personen met arbeidshandicap )

Tabel 4: Aantal VOP dossiers Vlaanderen 2010-2011

	2010	2011
<b>Aantal dossiers door UZB</b>	456	666
<b>Aantal individuele personen aan de slag via VOP bij UZB</b>	Niet bekend	626
<b>Aantal UZB</b>	43	50

Bron: VDAB

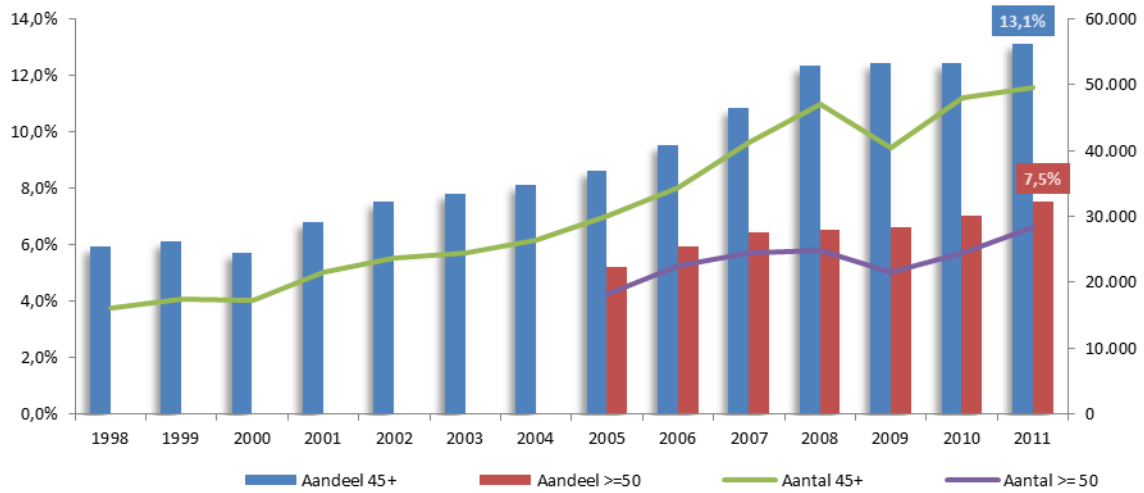
### 50+ers

Jongeren zijn nog steeds oververtegenwoordigd bij de uitzendkrachten, maar toch merken we een positieve evolutie van het aandeel **50+ers** dat als uitzendkracht aan de slag gaat. Deze groep vindt steeds meer de weg naar de agentschappen.

- Het aantal **oudere uitzendkrachten** neemt toe (met wel een terugval in het crisisjaar 2009), zo blijkt uit onderstaande cijfers<sup>7</sup>. In 2011 werkten in België 28.405 50+ers als uitzendkracht, dit is 7,5% van het totaal aantal uitzendkrachten. Op Vlaams niveau is dit aandeel nog groter: **8.1%** van de uitzendkrachten is ouder dan 50 jaar.

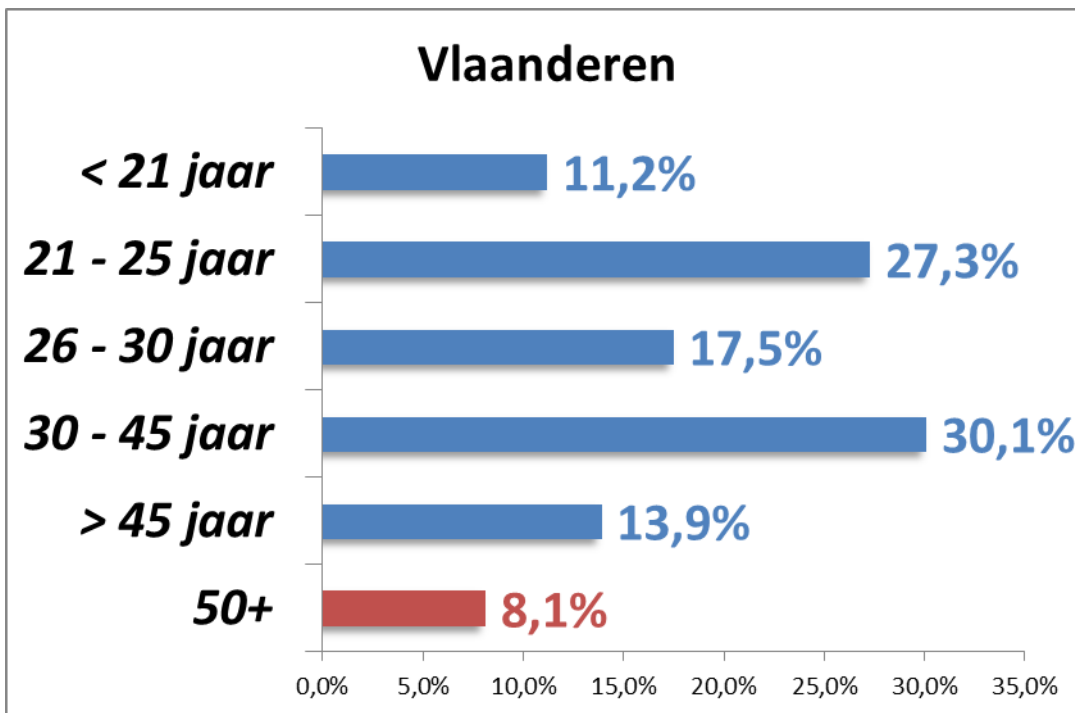
<sup>7</sup> Jaarverslag Federgon 2011, cijfers België (Vlaamse gegevens ontbreken)

**Figuur 17:** Leeftijdverdeling uitzendkrachten in 2011 (België)



Bron: Federgon

**Figuur 18:** Leeftijdverdeling uitzendkrachten in 2011 (Vlaanderen)



Bron: Federgon

De demografische evolutie in Vlaanderen (vergrijzing) heeft uiteraard ook een effect op de grotere aanwezigheid van ouderen onder de uitzendkrachten. De sector stelt vast dat zowel het aantal als het aandeel 50+ uitzendkrachten toeneemt en wil op dit elan verder gaan door samen te werken met de Actief 50+ clubs (cfr. Actie 1.10: Bevorderen tewerkstelling 50+ers).

Daarnaast brengt deze vergrijzing ook grotere noden met zich mee in de medische en zorgsector. Deze sector kampt al enige tijd met tekorten aan geschoolde arbeidskrachten, waardoor men oplossingen zoekt in het buitenland. De sector wil op dit vlak ook zijn verantwoordelijkheid opnemen, met een specifieke actie (Cfr. Actie 1.6: Opleiding Nederlands voor anderstalige uitzendkrachten in de zorgsector).

### **Jongeren:**

In een onderzoek van Federgon<sup>8</sup> werd de doelgroep van jongeren onder de loep genomen

Uit de studie kunnen we de volgende bevindingen concluderen:

- Jongeren zijn zich vandaag zeer bewust van de crisis en gaan hier realistisch mee om. Ze passen hun verwachtingen op de arbeidsmarkt aan.
- Er is nog nood aan informatie over uitzendarbeid: ondanks het feit dat heel wat jongeren de weg vinden naar een uitzendkantoor, weten ze er onvoldoende over, of zijn ze niet altijd even goed voorbereid.
- Belang van internet: jongeren gebruiken steeds meer het internet bij het zoeken naar een job.
- Jongeren die reeds kennis hebben gemaakt met uitzendarbeid zijn positiever dan diegene die uitzendarbeid niet kennen. Onbekend is dus onbemind. Het is dus een belangrijke taak voor uitzendkantoren en sector-organisaties om goede informatie te verstrekken aan deze doelgroep.

Met de ontwikkeling van een e-learning tool en een bordspel over uitzendarbeid met specifieke aandacht voor jongeren (cfr. Actie 1.2: E-learning module over uitzendarbeid en Interimspel) wil de sector deze doelgroep beter informeren. Beide instrumenten moeten hen leren hoe uitzendarbeid in elkaar zit en hoe ze het best solliciteren via een uitzendkantoor.

Vanuit het gegeven dat uitzendkrachten een grote diversiteit vertonen, wil de sector verder acties ontwikkelen om deze kansengroepen maximale kansen te bieden (acties die zich zowel richten naar informatieverstrekking, instroom en doorstroom). Diversiteit blijft een prioritair thema binnen het huidig sectorconvenant (zie ook alle acties onder prioriteit 1).

### **Toenemend belang « aanverwante » dienstverlening**

- Begeleiding werkzoekenden: tenders
- Outplacement
- Loopbaanbegeleiding
- Dienstencheques
- ...

---

<sup>8</sup> "De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeid"  
Idea Consult - Maart 2010

De sector dient bij het uitwerken van acties ook oog te hebben voor deze tendens, zonder hierbij op het terrein te willen komen van andere sectoren (Dienstencheques, Outplacement), samenwerking rond instroom naar de sector moet zeker de nodige aandacht krijgen (cfr. Actie 1.12: Samenwerking met tenderaars).

## Instroom

Van de uitzendkrachten in 2011 schreef 36% zich in op aanraden van een persoon/instantie, meestal kozen zij voor een uitzendbureau in de buurt. De belangrijkste personen / instanties die uitzendarbeid aanraadden zijn:

- Familie en vrienden
- Het bedrijf waar ik solliciteerde
- **Een consulent bij VDAB / OCMW / Werkwinkel**

Uit de vacaturecijfers van VDAB in 2011 blijkt dat maar liefst **49,23%** van de ontvangen vacatures van de uitzendsector komt.

**Tabel 4:** Percentage vacatures uitzendsector bij VDAB?

VDAB- VFU UITZEND		2011		<u>Ontvangen vacatures</u>	
jaar	Alle	% t.o.v.	Uitzend	% t.o.v.	Aandeel
vac	vac	vrg jaar	vac	vrg jaar	uitzend
2011	605.573	17,3	298.150	20,5	49,23
2010	516.255	12,5	247.432	5,2	47,9
2009	458.894	-39,7	234.847	-51,7	51,2

Bron: VDAB

Vanuit deze vaststellingen vindt de sector een partnership met VDAB belangrijk en zal ze ook in de komende convenantperiode verder inzetten op de bestending en zelfs de uitbouw ervan.

De sectorconsulenten spelen een belangrijke **sensibiliserende** en **stimulerende** rol in het uitwerken van het samenwerkingsakkoord met VDAB. Zij zijn als het ware de brug tussen VDAB contactpersonen en de uitzendbedrijven en zullen **ondersteunend** werken. Ook voor de **communicatie** van en naar uitzendbedrijven kan op de sectorconsulenten een beroep gedaan worden.

Ongeveer 60% van de tijd van de sectorconsulenten wordt gespenseerd aan contacten of projecten met VDAB. Zo zijn sectorconsulenten:

- Hét centrale aanspreekpunt voor uitzendkantoren en VDAB medewerkers rond samenwerking
- Actief lid van het Regionaal Overleg Platform (ROP) dat op provinciaal niveau regelmatig bijeenkomt
- Aanwezig op provinciaal partneroverleg
- Organisator van meet & greets
- ...



De sector wil ook verder de **samenwerking** met **VDAB** versterken, die in het afgelopen convenant al tot heel wat concrete resultaten heeft geleid. Dit partnerschap spreidt zich eigenlijk over de 3 prioriteiten heen en kunnen zowel acties rond diversiteit, competentiebeleid en aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt omvatten. Er wordt ook steeds gewerkt aan **innovatieve** projecten met het oog op concrete noden en opportuniteiten, wat de dynamiek van de samenwerking alleen maar kan bevorderen.

Zo wil de sector samen met **VDAB** een **partnersite** uitwerken om stakeholders beter te informeren over de samenwerkingsmogelijkheden tussen uitzendbedrijven en VDAB. De site richt zich naar **uitzendconsulenten, VDAB personeel, werkzoekenden** en **uitzendkrachten**.

Schematisch



Naast VDAB werkt de sector ook nauw samen met andere actoren om de instroom bij uitzendbedrijven te bevorderen: derden, OCMW's, tenderaars, scholen, opleidingsorganisaties, ...

## Uitstroom naar andere sectoren

Uit de sectorfoto 2012 blijkt dat uitzendkrachten die naar een loontrekkend statuut doorstromen vooral naar de volgende paritaire comités trokken:

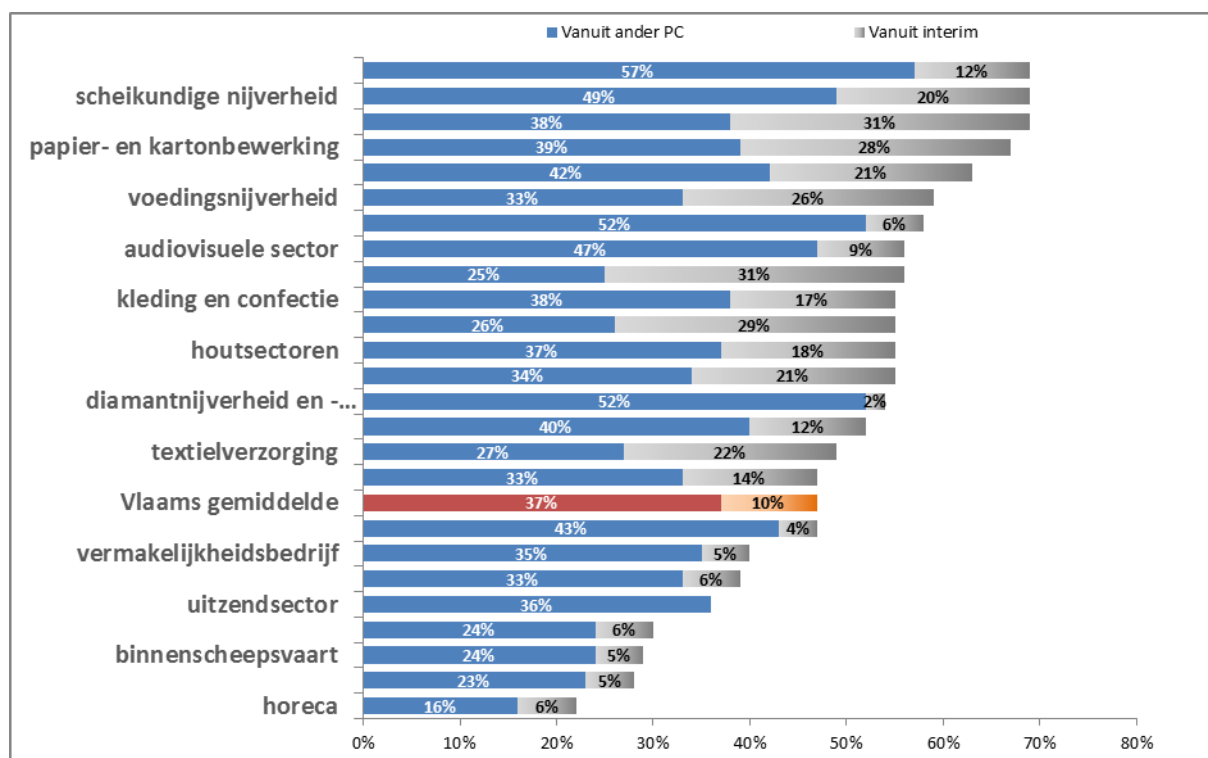
**Tabel 5:** Uitstroom naar de 10 voornaamste paritaire comités van bestemming (Vlaams Gewest, 2007)

Paritair comité van bestemming	(n)	(%)
218 Anpcb bedienden	4917	15,9
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	3973	12,9
Overheid/Geen Pc	1888	6,1
140 Vervoer	1819	5,9
118 Voedingsnijverheid	1586	5,1
226 Internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken	1072	3,5
201 Zelfstandige kleinhandel	1041	3,4
302 Hotelbedrijf	1019	3,3
116 Scheikundige nijverheid	976	3,2
149 a/d metaal-, machine- en elektrische bouw verwante sectoren	935	3,0

Bron: Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Er bestaan ook cijfers naar uitstroom naar vast werk vanuit uitzendarbeid op Vlaams niveau. Hieruit blijkt dat gemiddeld 10% van de nieuwe arbeidskrachten in de Vlaamse sectoren instroomt via de uitzendsector.

**Figuur 21:** Instroom vanuit andere sectoren (privésector) 2007 (Vlaanderen)



Bron: Groepssectorfoto 2012

De samenwerking met andere sectoren blijft dus een belangrijk thema. De sector wil verder het gesprek aangaan met sectoren om gezamenlijk opleiding van uitzendkrachten aan te bieden met het oog op een kwalitatieve doorstroom naar deze sectoren. (Cfr. Actie 2.1: Samenwerking met andere sectorfondsen)

---

## UITDAGINGEN

De belangrijkste uitdaging waarmee de uitzendsector wordt geconfronteerd is en blijft een kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

### Aanbod:

In Vlaanderen blijft, ook in tijden van economische recessie, de arbeidsreserve behoorlijk krap. De gemiddelde werkloosheidsgraad is relatief laag, knelpuntvacatures blijven bestaan. Het aanbod van werkzoekenden beschikt niet altijd over de juiste kwalificaties. Werkzoekenden hebben niet altijd een vervoermiddel en zijn dus niet altijd mobiel. Sommige werkzoekenden zijn niet voldoende de taal machtig. Daarom wil de sector zich verder engageren om te blijven werken aan instroom en mobiliteitsacties.

### Vraag:

De gemiddelde scholingsgraad van uitzendkrachten neemt toe, zoals hierboven reeds vermeld. Daarnaast ligt ook het gevraagde competentieniveau hoger dan voorheen: de verwachtingen van klantgebruikers naar de aanwezige competenties bij uitzendkrachten blijven hooggespannen. Er is steeds minder vraag naar laaggeschoolde handenarbeid. Hierbij verwijzen we ook even naar een Europees onderzoek door Cedefop van maart 2012 ('Europe's skill challenge – Lagging skill demand increases risks of skill mismatch', zie: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19651.aspx>), waarin vooruitgekeken wordt naar de gevraagde competenties op de Europese arbeidsmarkt tegen 2020. Enkele citaten bevestigen de vraag naar een hoger competentieniveau:

'De voorspelling 2020 toont aan dat de dienstensector de meeste jobmogelijkheden zal bieden, de trend naar hoger geschoolde jobs zal zich op alle niveaus doorzetten en vele manuele en routine jobs zullen minder voorkomen, het personeelsbestand zal hoger geschoold zijn, meer dan 80% van de werkenden zullen ten minste middengeschoold zijn.'

Voor de sector blijft dus de grootste uitdaging om vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen. Het aantrekken, vormen en efficiënt inzetten van de juiste mensen moet gebeuren vanuit hun competenties zodat ze op de juiste plaats / job terecht komen.

---

## VISIE

De uitzendsector staat in voor de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en wil vanuit dit oogpunt ten volle zijn maatschappelijke rol opnemen, met hierbij voldoende aandacht voor:

- **Het wegwerken van drempels voor tewerkstelling van uitzendkrachten.**

Uitgaande van de grote diversiteit onder de uitzendkrachten, is het evident dat de sector volop blijft inzetten op diversiteit. Het gebrek aan mobiliteit vormt ook een belangrijke hinderpaal in de tewerkstelling, ook hier wil de sector oplossingen bieden, zodat kansengroepen makkelijker aan de slag kunnen via een uitzendkantoor.

- **Het informeren van jongeren over de verwachtingen van de arbeidsmarkt**

Jongeren hebben niet altijd een realistisch beeld van wat uitzendarbeid is en hoe ze het best solliciteren via een uitzendkantoor. Door in te zetten op informatie en sensibilisering, onder meer in overleg met het onderwijs, zullen jongeren vlotter instromen in de sector.

---

- **Het bevorderen van opleidingskansen voor uitzendkrachten.**

Omdat de sector steeds weer geconfronteerd wordt met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, wil ze haar verantwoordelijkheid nemen op het vlak opleiding. Vooral bij de opstart van uitzendkrachten is het belangrijk dat er specifieke aandacht gaat naar onthaalopleidingen van uitzendkrachten om op die manier uitval te vermijden.

- **Het verder uitwerken van competentie management in de sector**

De sector wil de focus meer richten op het 'kunnen' van kandidaten of werknemers, en minder op de al dan niet behaalde diploma's.

De sector kan en wil dit echter niet alleen doen: partnerschappen met externe organisaties (waaronder bv. VDAB, scholen, derden, opleidings- en begeleidingsinstanties, andere sectorfondsen) kunnen ons hierin versterken.

---

## AMBITIES

Vanuit deze visie wil de sector bijdragen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren: de instroom van kandidaat-uitzendkrachten faciliteren door drempels weg te werken, betere onthaalprocedures voor uitzendkrachten uitwerken, doorstroom van uitzendkrachten via opleiding en competentie management verbeteren, uitstroom naar vast werk bevorderen en vroegtijdige stopzetting van uitzendopdrachten tegengaan.

De sector denkt erover na om hieraan gekoppeld een project 'werkpleklers' in te dienen bij het ESF-agentschap (sectoraddendum). Zo kunnen opstartende uitzendkrachten nog beter opgevangen worden.

De acties in dit sectorconvenant hebben een tweeledig doel:


- Sommige acties streven naar een zo groot mogelijke **impact** en **bereik** (aantal tewerkgestelde kandidaat-uitzendkrachten, aantal vervoerde uitzendkrachten i.k.v. mobiliteitsprojecten, aantal opgeleide (kandidaat-)uitzendkrachten). Dit uit zich ook in de ambitieuze streefcijfers die de sector in de acties opneemt.

- Andere acties bevorderen de **innovatie** in de sector: de sociale partners onderschrijven de vraag om binnen de grenzen van dit convenant acties op te zetten rond innovatie. Voor deze innovatieve acties is niet het algemene bereik de doelstelling, maar wel de goodwill die ze losweken om nieuwe paden in te slaan.

Toch dient rekening gehouden te worden met de conjunctuur. De uitzendsector is zeer conjunctuurgevoelig, wat een impact kan hebben op de realisatie van sommige acties.

Aan het einde van het convenant wil de sector een positieve bijdrage geleverd hebben aan de diversiteitsgedachte, het competentiebeleid en een verbeterde mobiliteit van uitzendkrachten.

---



Inspelend op de algemene tendens van meer specialisatie en maatwerk, wil de sector de rol van de sectorconsulenten herbekijken. Over al deze prioriteiten heen willen de sectorconsulenten meer evolueren naar **'consultants'**. Per kantoor of per regio kan de sectorconsulent een doorlichting uitvoeren aan de hand van een eenvoudig checklist. Hierin zal ook profiel van de gebruikers of de specialisatie van het betrokken uitzendkantoor aan bod komen. Na het invullen ervan, zal de sectorconsulent een aanbeveling opmaken op maat van het kantoor en vertalen naar een concreet actieplan. Dit zal niet alleen meer maatwerk met zich meebrengen, en een hogere betrokkenheid van de bedrijven, maar ook de positie van de uitzendkracht verbeteren. Bovendien zal hierdoor ook de zichtbaarheid van het VFU verhogen en het vertrouwen ten opzichte van het sectorfonds.

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector van de uitzendarbeid werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten(zie prioriteitenfiches):

- Prioriteit 1: EAD en kansengroepen: drempels wegwerken voor instroom en doorstroom van kansengroepen in de uitzendsector
- Prioriteit 2: Onderwijs – Arbeidsmarkt: Projectmatige samenwerking met onderwijs uitbouwen
- Prioriteit 3: Competentiebeleid en levenslang leren: bijkomende instrumenten ontwikkelen en maatregelen treffen om opleiding en competentie management te promoten in de sector

# PRIORITEIT 1

## EAD en kansengroepen: drempels wegwerken voor instroom en doorstroom van kansengroepen in de uitzendsector

### Motivatie

De uitzendsector kan voor **kansengroepen** een opstap naar de arbeidsmarkt betekenen. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die **drempels wegwerken** voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Specifieke aandacht gaat naar personen met een arbeidshandicap en 50plussers. De sector blijft verder werken aan de mobiliteitsproblematiek. Tot slot wil de sector uitzendbedrijven verder sensibiliseren tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (waarvan het diversiteitsbeleid ook een onderdeel is).

### Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

#### Actie 1: Tewerkstelling van kansengroepen

##### Omschrijving

De sector blijft zich verder engageren voor de tewerkstelling van kansengroepen via uitzendarbeid.

De sector zal via de acties van de sectorconsulenten werkzoekenden uit de kansengroepen tewerkstellen. **Deze personen vallen buiten de normale instroom van kansengroepen in de sector. De tewerkstelling moet aantoonbaar verbonden zijn met een actie vanuit het sectorconvenant.** Hierbij richt de sector zich tot de kansengroepen, zoals door het Vlaams beleid gedefinieerd.

##### Timing

2013-2014

##### Betrokken partners

Brede waaier van partners van de sector.

##### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Om dit engagement gestalte te geven, onderneemt Vooruitzenden i.s.m. de sector de volgende acties:

- Organiseren van individuele of gezamenlijke bijeenkomsten tussen uitzendkantoren en sociale actoren waarin de samenwerking wordt geconcretiseerd:
  - Afspraken rond doorverwijzing
  - Afspraken rond feedback

- Afspraken rond bekendmaking van vacatures

*Richtinggevend aantal bijeenkomsten per jaar: 20*

- o Infosessies aan werkzoekenden uit kansengroepen door lokale uitzendkantoren en/of sectorconsulent:
  - Jobclubs VDAB
  - Actief 50+ clubs
  - OCMW' s
  - cursisten uit beroepsopleidingen van VDAB of derden
  - werkzoekenden in begeleiding van tenderaars (zie Actie 1.11)
- o *Richtinggevend aantal infosessies aan werkzoekenden per jaar: 100*  
*Richtinggevend aantal werkzoekenden die bereikt worden per jaar: 1500*
- o Informatie over uitzendarbeid aan trajectbegeleiders van sociale actoren
- o *Richtinggevend aantal infosessies aan trajectbegeleiders: 10*  
*Richtinggevend aantal trajectbegeleiders die bereikt worden per jaar: 200*
- o Bezoek aan uitzendkantoren met sociale actoren
- o *Richtinggevend aantal bezoeken aan uitzendkantoren: 10*
- o Actieve deelname aan jobbeurzen
- o Actieve deelname aan studiedagen over tewerkstelling van kansengroepen / diversiteit
- o Deelname aan overlegorganen rond tewerkstelling (sommige fora van de Lokale Werkwinkels, stuur- of werkgroepen rond tewerkstelling van kansengroepen, ...)
- o Samenwerking met de structurele projecten van de interprofessionele sociale partners die actief zijn op het vlak van tewerkstelling van kansengroepen (Jobkanaal, diversiteits- en blijfconsulenten van de vakbonden, ...).

### **Kwantitatieve streefcijfers**

**1500** werkzoekenden uit de kansengroepen. De sector verhoogt hiermee zijn engagement ondanks de minder gunstige economische prognoses.

De **registratie** van deze concrete tewerkstellingsresultaten van Vooruitzenden zal als volgt gebeuren:

Vier **profielkenmerken** zullen geregistreerd worden:

- Geslacht
- Leeftijd
- Nationaliteit
- Scholing

Deze profielkenmerken worden zo volledig mogelijk opgevraagd, wanneer van een aantal uitzendkrachten 1 of 2 profielkenmerken (uitzonderlijk) ontbreken, zal dit ook duidelijk vermeld worden in het rapport.

De resultaten zullen jaarlijks projectmatig worden weergegeven (bv.: doorverwijzing vanuit sociale actoren<sup>9</sup>, opleidingsprojecten, busjesprojecten, etc.). Speciale aandacht gaat ook uit naar de samenwerking met VDAB. De sector overlegt met de VDAB studiedienst om de tewerkstellingsresultaten van gezamenlijke projecten zo volledig mogelijk in kaart te brengen.

De sector onderstreept het belang van interregionale mobiliteit, zowel vanuit Wallonië als vanuit Brussel naar Vlaamse vacatures. De uitzendsector zal in samenwerking met de interregionale cellen van VDAB-Forem-Actiris instroomacties ondersteunen.

Zo kan de sector de interregionale cellen vragen om aan te sluiten bij georganiseerde jobdatings of aparte jobdatings opzetten. Ook meet & greets zijn mogelijk.

Wat de tewerkstellingsresultaten van de busjesprojecten (zie acties rond Mobiliteit) betreft, zullen het aantal ritten en het aantal individuele passagiers / uitzendkrachten en het aantal betrokken uitzendkantoren vermeld worden.

## **Actie 2: e-learning module over uitzendarbeid en 'Interimspel'**

### **Omschrijving**

De sector zal verder de gratis **e-learning tool** over **uitzendarbeid** ([www.interim-info.be](http://www.interim-info.be)) promoten. Dit instrument informeert werkzoekenden over rechten en plichten als uitzendkracht en geeft hen tips om zich beter voor te bereiden op een sollicitatiegesprek bij een uitzendbedrijf. Zo kunnen ze vlotter aan de slag gaan als uitzendkracht. De bedoeling is dat werkzoekenden beter voorbereid worden op de arbeidsmarkt. Vooral jongeren blijken hier ook behoefte aan te hebben. Ook trajectbegeleiders, instructeurs of leerkrachten kunnen deze tool gebruiken om hun werkzoekenden te begeleiden.

Met e-learning bereik je een breed publiek. Toch wil de sector de doelgroep van laaggeletterde personen (ook op ICT vlak) of mensen van vreemde origine die het Nederlands of Frans onvoldoende beheersen niet uit het oog verliezen. De sector zal daarom, in overleg met derdenorganisaties, een complementair **Interimspel** (gezelschapsspel) ontwikkelen.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

VDAB, scholen, tenderaars, derden, opleidingsorganisaties, Epyc, CIS, Vokans, SLN, ...

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Tijdens infosessies of andere instroomprojecten zullen de sectorconsulenten de e-learning tool altijd bekendmaken. Ook in contacten met het onderwijs promoot de sector dit instrument (Cfr. Actie 3.1: Aansluiten bij campagnes rond technisch onderwijs).

De sector zal trekker zijn in de ontwikkeling van het **Interimspel** voor organisaties die begeleiding voorzien voor werkzoekenden die de stap naar e-learning moeilijker zetten. Het spel zal aangeboden worden aan alle arbeidsmarktactoren of scholen, die dit op hun beurt als didactisch materiaal kunnen gebruiken in hun begeleiding naar werk.

---

<sup>9</sup> Een 'sociale actor' is een organisatie die instaat voor de begeleiding of opleiding van werkzoekenden met het oog op tewerkstelling. Vooruitzenden heeft een zeer uitgebreid netwerk van sociale actoren (VDAB, derden, OCMW's, ...) waarmee het samenwerkt en brengt hen in contact met lokale uitzendkantoren voor de zoektocht naar werk.



## Kwantitatieve streefcijfers

De sector streeft naar een bereik van **3.000** bezoekers per jaar aan de e-learning module.

### Actie 3: Opleiding van uitzendconsulenten

#### Omschrijving

De sector onderstreept het belang van diversiteit op de werkvloer en zal het thema diversiteit ook opnemen in de **e-learning cursus** van Federgon voor opstartende uitzendconsulenten.

De sector zal (eventueel in samenwerking met Cevora en met respect voor de bestaande overlegstructuren binnen de uitzendbedrijven) tijdens de looptijd van dit convenant **opleidingssessies** organiseren voor uitzendconsulenten rond het **ombuigen van discriminatie**. De site [www.diversiteitwerkt.be](http://www.diversiteitwerkt.be) blijft de sector verder onderhouden en promoten en kan dienen als insteek voor deze opleidingssessies.

De sector zal de nodige aandacht verlenen aan **tewerkstellingsbevorderende maatregelen** voor kansengroepen of wijzigingen hieraan tijdens **infosessies aan uitzendbedrijven** (bv.: meet & greets bij VDAB).

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

Federgon, Cevora, VDAB, opleiders diversiteit.

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Organisatie en promotie van opleidingssessies met Cevora.

Onderhoud en promotie van [www.diversiteitwerkt.be](http://www.diversiteitwerkt.be)

Organisatie infosessies aan uitzendbedrijven over tewerkstellingsbevorderende maatregelen.

#### Kwantitatieve streefcijfers

**3 opleidingssessies** voor uitzendconsulenten rond het **ombuigen van discriminatie**

### Actie 4: Ondersteuning van diversiteitsplannen

#### Omschrijving

De sector engageert zich tot het verder **sensibiliseren** en **begeleiden** van uitzendbedrijven bij diversiteitsplannen. Deze plannen kunnen afgesloten worden bij uitzendbedrijven zelf, hun dochter-of zusterondernemingen en vooral ook bij klantgebruikers. Om klantgebruikers te informeren en te overtuigen kan intersectorale samenwerking overwogen worden.

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

SERR – RESOC's, andere sectorfondsen

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sectorconsulenten zullen in eerste instantie deuren openen en bedrijven warm maken voor het afsluiten van een diversiteitsplan. Samen met de EAD projectontwikkelaars kunnen er prospecties of infosessies georganiseerd worden. Het is niet de bedoeling dat de sectorconsulenten de volledige procesbegeleiding op zich nemen (= taak van projectontwikkelaar).

De sector zal de mogelijkheden van diversiteitsplannen via de **e-nieuwsbrief** regelmatig onder de aandacht brengen van alle uitzendbedrijven. Bij bedrijfsbezoeken zal ook het diversiteitsplan waar nodig als mogelijke oplossing voorgesteld worden (Cfr. rol van sectorconsulent als 'consultant' en opname van diversiteitsplan in Checklist).

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De sector wil per jaar **15 bedrijven** aanreiken. Bij clusterplannen worden het aantal plannen per cluster apart geteld. Dit engagement wordt genomen onder voorbehoud van eventuele wijzigingen in de regelgeving van diversiteitsplannen.

## **Actie 5: Samenwerking met partners EAD**

### **Omschrijving**

De sector zal de contacten met **RESOC / SERR's** in alle regio's verder onderhouden en deelnemen daar waar het opportuun is aan **diversiteitsacties** van deze organisaties. De sector zal actief meewerken aan lokale netwerken<sup>10</sup> rond EAD.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

RESOC- SERR's

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Deelname aan diversiteitsacties.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

/

## **Actie 6: Opleidingen Nederlands voor anderstalige uitzendkrachten in de zorgsector**

### **Omschrijving**

Gezien de vergrijzing van de Vlaamse bevolking, zal de nood aan personeel in de zorg en medische sector steeds toenemen. Vooral voor het beroep van verzorgende en verpleegkundige blijkt het aanbod van Vlaamse werkzoekenden ontoereikend in vergelijking met de prangende vraag naar deze profielen. Verschillende gespecialiseerde uitzendbedrijven hebben ervaring met instroom vanuit andere landen voor deze functies, maar het probleem van de taal en de communicatie met patiënten is urgent. Daarom wil de sector onderzoeken of een nieuwe **blended learning cursus Nederlands** opportuun is specifiek voor buitenlandse uitzendkrachten die als **verpleegkundige** of **verzorgende** worden tewerkgesteld. De sector zal onderzoeken of een samenwerking met het sectorfonds van de social profit sector hierin opportuun is.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

Uitzendbedrijven gespecialiseerd in deze functies, taalopleidingsorganisatie, social profit sector.

---

<sup>10</sup> Voorbeelden: Regionale werkgroep diversiteit Halle – Vilvoorde, werkgelegenheidsforum Leuven, 'Het verstand komt met de jaren – 50plusdatwerkt.be' (Limburg), ...

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector zal de behoeften in kaart brengen en het overleg tussen de gespecialiseerde uitzendbedrijven en de taalopleider op gang brengen. De sector zal ook zoeken naar de nodige financiering. Het inhoudelijke van het opleidingstraject zal uitgewerkt worden in 2013, het uittesten en uitrollen van dit project is gepland voor het najaar van 2013 en verder in 2014.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

150 cursisten

### **Actie 7: Taalbeleid in bedrijven**

#### **Omschrijving**

De sector werkte tijdens het voorbije convenant mee aan het ESF project '**Taalbeleid voor bedrijven**' (penhouder: Huis van het Nederlands Antwerpen). Nadien verleende de sector ook ondersteuning aan het project taalbeleid voor uitzendbedrijven '**Taal? Barrière of Carrière!**' (penhouder: Huis van het Nederlands Provincie Antwerpen). Hoewel dit ESF-project is afgelopen, zal de sector de ontwikkelde instrumenten ([www.klaretalrendeert.be](http://www.klaretalrendeert.be), functionele taaltoets voor mondeling taalgebruik, koelkastfiches) permanent ter beschikking stellen via de website.

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**

Huis van het Nederlands

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Ter beschikking stellen van ontwikkelde instrumenten op website.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

/

### **Actie 8: Maatschappelijk verantwoord ondernemen**

#### **Omschrijving**

De sector werkt verder aan de uitbouw van de **MVO scan op maat van uitzendbedrijven** (project opgestart in 2009). Deze scan is een online vragenlijst op maat van uitzendbedrijven, waarmee zij in staat zijn om te zien of zij maatschappelijk verantwoord ondernemen (met oog voor people, planet en profit). De tool zorgt ook voor de automatische aanmaak van een rapport. Vanuit dit rapport kan er een actieplan opgemaakt worden om verder te werken aan MVO.

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**

Epyc (online tool), MVO experts, uitzendbedrijven, andere HR dienstverleners.

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De online tool staat nog steeds ter beschikking van alle uitzendbedrijven. De sector wil bijkomende bedrijven (tot nog toe vulden al 9 uitzendbedrijven de MVO scan in) motiveren tot het uitvoeren van een MVO- screening. De scan zelf is gratis, indien gewenst en tegen

betaling kunnen uitzendbedrijven ondersteuning krijgen van een externe consultant die individueel met hen een actieplan opstelt.

Gezien de grote interesse vanuit andere HR dienstverleners, zal de MVO scan licht aangepast worden en opengesteld worden voor anderen. Bij het inloggen op de tool, zal het bedrijf kunnen aangeven of het een uitzendbedrijf is of een andere HR dienstverlener. Afhankelijk van de keuze zal de vragenlijst aangepast zijn.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

10 bijkomende bedrijven vullen de MVO scan in.

## **Actie 9: Mobiliteitsprojecten**

### **Omschrijving**

De sector heeft in de loop van de jaren al heel wat ervaring en knowhow opgedaan voor het efficiënt uitwerken van een **mobiliteitsproject** en wil graag betrokken worden bij alle projecten die mobiliteit van werknemers bevordert, zodat ook uitzendkrachten kunnen aansluiten.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

Max-Mobiel, POM West-Vlaanderen, MLSO, Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector zal de volgende mobiliteitsinitiatieven ondersteunen:

- vervoer (o.m. van Brugge en Oostende) naar Haven Zeebrugge
- vervoer naar Haven Antwerpen
- vervoer naar de Waaslandhaven
- mobiliteitsprojecten van Max Mobiel, Gent en de projecten in de Gentse haven.
- fietspunten overal in Vlaanderen

De sectorconsulenten brengen verschillende uitzendbedrijven samen met lokale partners om de krachten te bundelen (en dus ook kostenefficiënt te werken) en ook te zoeken naar subsidies voor deze mobiliteitsprojecten. Zij staan ook in voor de communicatie naar de uitzendbedrijven en het promoten van het gebruik ervan.

De sector voorziet ook een jaarlijks budget van **75.000 euro** (via het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten) om collectieve mobiliteitsprojecten van uitzendbedrijven financieel te ondersteunen. De sector kan instaan voor de financiële opstart van een mobiliteitsproject, maar dit is steeds op basis van een cofinanciering met een andere partner, de tegemoetkoming is beperkt in tijd.

Naast deze busjes in de grote havengebieden van Vlaanderen, wil de sector ook onderzoeken hoe de bereikbaarheid van industriezones **buiten deze zones** kan verbeteren. De sector denkt hierbij aan het opzetten van projecten rond **carpooling**.

## Kwantitatieve streefcijfers

/

### **Actie 10: Bevordering tewerkstelling 50+ers**

#### **Omschrijving**

De sector zal ondersteuning bieden voor de maatregelen genomen in het kader van het Vlaamse loopbaanakkoord ter bevordering van de tewerkstelling van 50-plussers.

De sector zal verder de samenwerking met de **Actief 50+ clubs** van VDAB promoten en afspraken maken om deze doelgroep nog beter te benaderen.

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**

VDAB

#### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector zal acties ondernemen naar:

- Werkzoekende 50+ers in begeleiding bij VDAB (zie ook o.m. infosessies in Actie 1.1 Tewerkstelling kansengroepen)
- Consulents VDAB Actief 50+: info geven over uitzendarbeid en hen in contact brengen met lokale uitzendbedrijven
- Uitzendkantoren: info geven over de werking van Actief 50+ en hen in contact brengen met de lokale consulents die deze groepen begeleiden.
- Klantgebruikers: uitzendbedrijven die projecten willen opstarten rond instroom van 50+ers ondersteunen in de sensibilisering naar klantgebruikers.

## Kwantitatieve streefcijfers

De sector zal jaarlijks verslag uitbrengen van de effectief gerealiseerde acties.

### **Actie 11: Bevordering tewerkstelling personen met arbeidshandicap**

#### **Omschrijving**

De sector zal het gebruik van de VOP premie verder promoten bij uitzendbedrijven.

De sector zal de specifieke afdelingen van uitzendbedrijven die zich richten op deze doelgroep ondersteunen.

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**

VDAB, GTB

## Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sectorconsulenten zullen de specifieke afdelingen van uitzendbedrijven ondersteunen door contacten te leggen met gespecialiseerde begeleiders van personen met een arbeidshandicap (GTB, GOB's, ...). Voorbeelden hiervan zijn:

- Meet and greets tussen uitzendconsulenten en trajectbegeleiders
- Evaluatievergaderingen over samenwerking organiseren
- Infosessies over uitzendarbeid aan werkzoekenden of trajectbegeleiders
- Kijk- en luisterstages organiseren bij uitzendkantoren

De sector onderzoekt samen met VDAB welke samenwerking op dit vlak mogelijk is.

De sector promoot elk jaar de Duodag bij uitzendbedrijven ([www.duodag.be](http://www.duodag.be): doedag mensen met arbeidsbeperking bij bedrijven) en stelt zich ook open om zelf een stagiair te begeleiden.

## Kwantitatieve streefcijfers

/

## Actie 12: Samenwerking met tenderaars

### Omschrijving

VDAB doet een beroep op niet-commerciële en commerciële begeleidingsorganisaties voor sommige aspecten van de begeleiding en opleiding. De sector zal, daar waar er vragen en noden bestaan, **afspraken** maken met die organisaties die op zoek zijn naar tewerkstelling voor de door hen begeleide personen.

### Timing

2013-2014

### Betrokken partners

Tenderaars

## Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector zal de volgende voorbeelden van samenwerking ondersteunen:

- Infosessies over uitzendarbeid aan werkzoekenden met promotie van de e-learning tool
- Infosessies over uitzendarbeid aan coaches
- Meet & Greet tussen uitzendconsulenten en tenderaars om de samenwerking te bevorderen
- Toeleiding van kandidaten naar opleidingen van de sector voor werkzoekenden
- Jobdatings voor begeleide werkzoekenden met het oog op specifieke beroepen of sectoren

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De resultaten van de samenwerking met deze tenderaars zullen ook in kaart gebracht worden volgens de afspraken opgenomen in Actie 1.1 Tewerkstelling kansengroepen.

### **Actie 13: Job- en taalcoaching**

#### **Omschrijving**

De sector neemt job- en taalcoaching mee als ondersteuning bij instroom- en opleidingsprojecten voor kandidaat-uitzendkrachten. Dit zijn meestal projecten op maat van een specifieke klantgebruiker.

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**

SLN, derden

#### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector zal de site [www.jobentaalcoaching.be](http://www.jobentaalcoaching.be) promoten via de e-Nieuwsbrief en het overleg aangaan met SLN in dit verband. Bij vragen rond job-en taalcoaching zal een gesprek volgen met het betrokken uitzendbedrijf om de vraag duidelijk in kaart te brengen. Indien gewenst, zal het uitzendbedrijf een lokale partner kiezen om een aanbod uit te werken.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De sector mikt op 5 dergelijke projecten over de periode van 2 jaar.

## PRIORITEIT 2

# Onderwijs – Arbeidsmarkt: Projectmatige samenwerking met onderwijs uitbouwen

### Motivatie

De sector wil graag lokaal samenwerken met het onderwijs. In de eerste plaats wil de sector een aantal instrumenten aanreiken aan het onderwijs om jongeren en hun begeleiders beter te informeren over de mogelijkheden van uitzendarbeid als instroomkanaal op de arbeidsmarkt. Daarnaast wil de sector het technisch onderwijs positief in het daglicht plaatsen. Een bijkomende doelstelling is een betere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt.

### Diversiteitscheck

- In alle tools die de sector ontwikkelt in verband met het onderwerp aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt zal de sector erop toezien dat het taalgebruik ook toegankelijk is voor kansengroepen.
- Als de sector aansluit bij imago-campagnes of zelf iets ontwikkelt (vb. interimspel/e-learningmodule) zal ze eveneens aandacht hebben voor toegankelijk taalgebruik en eventuele drempels voor bepaalde groepen wegwerken.

### Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

#### **Actie 1: Instroom technisch geschoolde jongeren in uitzendsector via acties E-learning module over uitzendarbeid en Interimspel**

#### **Omschrijving**

De e-learning module over uitzendarbeid en het interimspel (zie actie 1.2) zal ook aan het onderwijs aangeboden worden.

Aanvullend denkt de sector ook aan de volgende acties:

- Uitleg geven over uitzendarbeid: rechten & plichten aan laatstejaarsstudenten (via infosessies met verwijzing naar e-learning tool [www.interim-info.be](http://www.interim-info.be) + interimspel )
- Laatstejaarsstudenten begeleiden in sollicitatie bij uitzendkantoren
- Informatiesessies organiseren aan leerkrachten en CLB's over uitzendarbeid
- Stages aanbieden voor leerkrachten bij een uitzendkantoor
- Ontmoetingsmomenten organiseren met laatstejaarsstudenten
- Gespecialiseerde sectorconsulent toewijzen die zich op dit thema toelegt
- Promotiemateriaal verspreiden in agentschappen én scholen vanuit de sector

#### **Timing**

2013-2014

#### **Betrokken partners**



Scholen, Epyc, CIS, Vromans

**Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Uitzendarbeid beter bekend maken als instroomkanaal op arbeidsmarkt. Spel ontwikkelen en aanbieden – bekendmaking en verdeling onder scholen.

**Kwantitatieve streefcijfers**

/

**Actie 2: Aansluiten bij campagnes rond technisch onderwijs**

**Omschrijving**

Gezien het tekort aan technisch geschoolde kandidaten, wil de sector technisch en beroepsonderwijs mee helpen promoten en herwaarderen.

**Timing**

2013-2014

**Betrokken partners**

Scholen, uitzendbedrijven, STEM actieplan.

**Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector zal aansluiten bij bestaande campagnes die technisch en beroepsonderwijs promoten waar mogelijk om de mindset bij de leerlingen en ouders te veranderen. Hierbij wordt onder meer gedacht aan het STEM actieplan.

**Kwantitatieve streefcijfers**

/

**Actie 3: Lokale overlegplatformen met onderwijs**

**Omschrijving**

Vanuit de brugfunctie die de uitzendsector heeft tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zal de sector ook deelnemen aan enkele lokale overlegplatformen met onderwijs. De sector staat open voor samenwerking met andere sectorfondsen of sociale partners op dit vlak.

**Timing**

2013-2014

**Betrokken partners**

Het Beroepenhuis, scholen, GSIW, Stad Gent, sociale partners, andere sectorfondsen, ...

**Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector neemt deel aan de uitbouw van het WAW project (Wijs aan 't Werk, [www.wijsaantwerk.be](http://www.wijsaantwerk.be)) in Gent en fungeert als centrale contactpersonen wanneer er vragen zijn van leerkrachten of leerlingen over uitzendarbeid. Uitzendkantoren kunnen uitgenodigd worden in de klas. De sector staat ook open voor andere gelijkaardige initiatieven.

**Kwantitatieve streefcijfers**

/

## **Actie 4: Thesisonderwerpen**

### **Omschrijving**

De sector zal studenten met vragen over **thesisonderwerpen** die de uitzendsector aanbelangen of verband houden met acties ikv het sectorconvenant **ondersteunen**.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

Studenten, hogescholen, universiteiten.

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Aanleveren van informatie, meewerken aan interviews, afhankelijk van de vragen van studenten.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De sector geeft jaarlijks een overzicht van deze thesisonderwerpen aan het Departement WSE.

## **Actie 5: Samenwerking Arteveldehogeschool Gent**

### **Omschrijving**

De sector sloot een samenwerkingsovereenkomst met de Arteveldehogeschool uit Gent voor het project '**Studentenconsultancy voor KMO's** en investeert jaarlijks (per schooljaar) 2.000 euro in dit project.

### **Timing**

2013, dit project loopt ten einde na het schooljaar 2012-2013.

### **Betrokken partners**

Arteveldehogeschool Gent

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector brengt gedurende 3 schooljaren per jaar 1 studentenproject aan, begeleidt deze bachelorproef en geeft feedback en input voor het bijsturen van de studenten. Door hen een concrete opdracht te geven die ze van A tot Z moeten uitwerken, krijgen laatstejaars bachelor studenten een beter zicht op de verwachtingen van het bedrijfsleven, ontwikkelen ze hun ondernemerschap en creativiteit, zodat ze beter voorbereid hun eerste stappen op de arbeidsmarkt kunnen zetten. De sector is lid van de gebruikersgroep die uit een aantal ondernemingen bestaat.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

1 project in 2013.

## **Actie 6: VDAB campusacties voor schoolverlaters**


### **Omschrijving**

De sector zal onderzoeken hoe ze kan aansluiten bij de VDAB campusacties voor schoolverlaters en info geven over uitzendarbeid aan betrokkenen.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**



VDAB, scholen, uitzendbedrijven

**Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Overleg met VDAB opstarten en bekijken welke inbreng de sector kan doen.

**Kwantitatieve streefcijfers**

/

## PRIORITEIT 3

Competentiebeleid en levenslang leren:  
bijkomende instrumenten ontwikkelen en  
maatregelen treffen om opleiding en  
competentiemanagement te promoten in de sector

### Motivatie

Naast instroom is ook doorstroom belangrijk. Daarom zal de sector **de bestaande instrumenten** (EVC tool, Learn4Job, ...) **verder ontwikkelen** en **promoten** en **maatregelen** treffen die de doorstroom van uitzendkrachten zal bevorderen. Hierbij wordt vooral gedacht aan de verdere ontwikkeling van **opleidingsinitiatieven** om het **onthaal** van uitzendkrachten te bevorderen. Daarnaast blijft de sector werk maken van het **valideren** van **competenties** bij uitzendkrachten.

Om de opleidingsdeelname van werknemers en ondernemingen in de sector te verhogen onderneemt de sector de onderstaande kwalitatieve initiatieven.

### Diversiteitscheck

- De sector zorgt ervoor dat het taalgebruik in de EVC tool (Actie 3.2 Competentiemanagement voor (kandidaat-) uitzendkrachten) toegankelijk is voor kansengroepen.
- De sector beoogt een hoger bereik van vrouwelijke cursisten in de opleiding voor kandidaat-uitzendkrachten (Actie 3.3: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten in knelpuntberoepen i.s.m. VDAB)
- In de opleiding voor uitzendconsulenten (Actie 3.7 Opleiding uitzendconsulenten) zal er aandacht zijn voor het omgaan met discriminatie en diversiteit.
- In de e-nieuwsbrieven en het jaarrapport zal het thema Diversiteit of projecten die hiermee verband houden zeker aan bod komen (zie Actie 3.8 Opmaak van e-nieuwsbrieven).
- Bij bedrijfsbezoeken (Actie 3.9: Bedrijfsbezoeken aan uitzendkantoren) krijgt diversiteit de nodige aandacht. Dit onderwerp zal ook aan bod komen in het nog te ontwikkelen screeningsinstrument.

## Acties

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

### Acties naar (kandidaat-)uitzendkrachten

#### Actie 1: Samenwerking met andere sectorfondsen

##### Omschrijving

Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten behoudt de samenwerking met de **andere sectorfondsen** op het vlak van **opleiding van uitzendkrachten** en heeft de intentie om deze samenwerking verder uit te breiden met andere sectoren die zelf ook vragende partij zijn om hun aanbod open te stellen voor uitzendkrachten.

##### Timing

2013-2014

##### Betrokken partners

Andere sectorfondsen, uitzendbedrijven, klantgebruikers

##### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector wil de nadruk leggen op het verbeteren van onthaalprocedures – en opleidingen. Om KMO's nog beter te bereiken, overweegt de sector om complementair aan dit convenant een sectoraddendum in te dienen voor werkplekleren om onthaalprocedures en peter-meterschap te promoten bij KMO's.

##### Kwantitatieve streefcijfers

- De sector bereikt in 2013 **40 uitzendbedrijven** in Vlaanderen die gebruik maken van de opleidingsmogelijkheden van het sectorfonds. In het jaar 2014 bereikt de sector **50 bedrijven**.
- De sector speelt een **doorverwijzende en informerende rol**<sup>11</sup> bij vragen zowel van uitzendbedrijven als van klantgebruikers over **opleiding van uitzendkrachten**, met bijzondere aandacht voor KMO 's. Kleinere uitzendbedrijven hebben immers geen gespecialiseerde opleidingsverantwoordelijken en zullen hierin intensiever begeleid worden (cfr. nieuwe rol van sectorconsulent in visie).
- De sector bereikt in 2013 **900 werknemers** (uitzendkrachten) via opleiding, in 2014 zijn dit **1.000 werknemers** (uitzendkrachten). Deze opleiding voor uitzendkrachten worden georganiseerd via de samenwerkingsakkoorden met andere sectorfondsen (intersectorale samenwerking)<sup>12</sup>.

#### Actie 2: Competentiemanagement van (kandidaat-)uitzendkrachten

##### Online tool competentie management

##### Omschrijving

<sup>11</sup> Voorbeelden: vragen kunnen gesteld worden tijdens een individueel face to face gesprek of telefonisch of tijdens meetings met uitzendbedrijven. Ook via de site kunnen vragen gesteld worden.

<sup>12</sup> Voorbeelden: samenwerking met IPV, Vormelek, IVOC, FVB, ... zie: [www.vfu-ffi.be](http://www.vfu-ffi.be) klik 'Sectoren'

Verdere ontwikkeling en gebruik van een 360° feedback online tool over competenties bij uitzendkrachten voor verschillende vaak voorkomende functies binnen de uitzendsector.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

OKC, Uitzendbedrijven, VDAB, klantgebruikers, andere sectorfondsen

### **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

De sector blijft volop de online tool rond competentie management promoten. In 2013 zal de sector onderzoeken hoe dit project verder kan gefinancierd worden en wil deze tool koppelen aan het sectoraddendum werkpleklers. Indien de nodige middelen gevonden worden, zal de sector de tool ook in 2014 verder uitbreiden met 4 bijkomende functies.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De sector werkt in **2013** verder aan het ESF project 'e-VC boost'. Met dit project wil de sector 10 uitzendbedrijven bereiken die voor 10 verschillende functies<sup>13</sup> een online tool aangereikt krijgen om de competenties van (kandidaat-)uitzendkrachten in kaart te brengen. VDAB en enkele uitzendbedrijven zijn partner in dit project.

Het ESF project loopt af eind maart 2013, de sector wil na afloop van het project **1.000 uitzendkrachten** bereikt hebben.

### **Overleg met VDAB – integratie in Mijn Loopbaan**

De sector zal VDAB uitnodigen om mee te werken aan de EVC tool (ontwikkeling van 4 bijkomende functies én input van competenties van kandidaat-uitzendkrachten). De sector zal overleg plegen met VDAB om deze tool te valoriseren binnen hun strategische projecten zoals **Mijn Loopbaan**. Zo kunnen uitzendkrachten hun ervaring en competenties die ze verwerven tijdens het uitvoeren van een uitzendopdracht mee opnemen in hun portfolio.

### **(Inter)nationaal overleg rond competentie management**

De sector zal ook regelmatig **overleg** plegen met Opleidingsfondsen voor de uitzendsector in het **buitenland** (Frankrijk, Nederland, Luxemburg, Oostenrijk, Italië) om zo kennis te delen met elkaar en te leren van de ervaringen in andere landen op dit vlak. Ook met andere sectorfondsen in Vlaanderen zal aan ervaringsuitwisseling gedaan worden.

### **Actie 3: Opleiding kandidaat-uitzendkrachten in knelpuntberoepen i.s.m. VDAB**

#### **Omschrijving**

De sectorconsulenten zullen op lokaal niveau de opleidingsbehoeften van de uitzendkantoren in kaart brengen. Deze opleidingsvragen kunnen zowel tijdens individuele bezoeken als op meetings aan bod komen. Om een antwoord te bieden op deze vragen, wil de sector met VDAB kandidaat-uitzendkrachten opleiden in knelpuntberoepen.

#### **Timing**

2013-2014

---

<sup>13</sup>10 functies voor 2010: heftruckchauffeur, retail / winkerverkoop, onderhoudstechnicus, operator, expediteur, management assistant, call center agent, schoonmaker/schoonmaakster, uitzendconsulent en brand-/veiligheidswacht.

## Betrokken partners

VDAB, andere opleiders, uitzendbedrijven

## Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector fungeert als draaischijf om vragen te bundelen en overleg met VDAB hiervoor op te starten. Voor het beheer van deze opleiding hanteert de sector een **kalender** op de site van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten om de inschrijvingen van cursisten en de communicatie tussen de opleidingsinstanties en uitzendbedrijven nog vlotter te laten verlopen.

De sector zal ook een online bevraging organiseren bij uitzendkantoren die zich richten naar bediendenfuncties om de opleidingsnoden in kaart te brengen. In functie van een concrete vraag kunnen bedrijfsbezoeken georganiseerd worden.

## Kwantitatieve streefcijfers

**300 werkzoekenden** opleiden in **knelpuntfuncties** met het oog op tewerkstelling via de sector achteraf (via VDAB, Syntra, private opleidingsorganisaties, ..., maar steeds onder regie van de VDAB). De sector streeft naar een tewerkstellingspercentage van **80%** na de opleiding.

De sector geeft jaarlijks een overzicht van de resultaten van deze projecten. Naast arbeidersfuncties wil de sector ook meer aandacht schenken aan opleidingsnoden voor bediendenfuncties. Hiermee hoopt de sector ook om meer vrouwelijke cursisten te bereiken. Tegen het einde van dit convenant (2014) streeft de sector ernaar om de deelname van **vrouwelijke cursisten** jaarlijks met 5% te verhogen.

Naast collectieve projecten met de sector, kunnen individuele uitzendbedrijven ook **bilaterale afspraken** maken met VDAB rond opleiding en instroomprojecten. Indien nodig kan de sector hierbij ook betrokken worden, de sector overlegt met VDAB om de resultaten van deze bilaterale projecten regelmatig te evalueren.

De sector streeft naar een verdeelsleutel van opleidingssessies arbeider – bediende van respectievelijk 70% - 30%.

## Actie 4: Learn4Job

### Omschrijving

Gezien het toenemend belang van opleiding en de krapte op de arbeidsmarkt, beslisten de sociale partners in de CAO 2011-2012 om middelen vrij te maken voor opleiding van kandidaat-uitzendkrachten. Het VFU staat in voor deze nieuwe opleidingsmaatregel voor uitzendbedrijven: Learn4Job.

Uitzendbedrijven kunnen de kost van een formele opleiding voor kandidaat-uitzendkrachten (werkzoekenden) indienen bij het VFU via een online tool. Als de opleidingsvraag beantwoordt aan een aantal voorwaarden, betaalt VFU de kost integraal (ex BTW) terug.

De sociale partners zullen deze nieuwe subsidiemaatregel evalueren in de loop van 2013. Bij een gunstige evaluatie zal deze maatregel worden verdergezet of bijgestuurd.

### Timing

2013-2014

### Betrokken partners

Uitzendbedrijven, private opleidingsorganisaties.

## **Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Een opleidingsvraag voor kandidaat-uitzendkrachten komt in aanmerking voor subsidiëring als de gekende publieke opleidingspartner van de regio (VDAB, ForemFormation, Bruxelles Formation of Arbeitsamt):

- **niet snel genoeg** een opleiding kan opstarten
- onvoldoende of geen infrastructuur (gebouwen of materiaal) ter beschikking heeft
- geen bekwame trainer in de gevraagde materie voor handen heeft.

De opleiding moet door een **externe opleidingsorganisatie** gegeven worden. Uitzendbedrijven bewijzen hun kost met een factuur én een aanwezigheidsattest en moeten ook de opleidingsinhoud en profielkenmerken van de kandidaat-uitzendkracht bekendmaken.

De cursisten zijn kandidaat-uitzendkrachten: dit kunnen werkzoekenden zijn die opgeleid worden voor de aanvang van tewerkstelling als uitzendkracht of uitzendkrachten die tijdelijk inactief zijn (tussen 2 uitzendopdrachten in).

De uitzendkantoren verbinden zich ertoe om het tewerkstellingsresultaat (2 maanden na einde opleiding) en het profiel (geslacht, nationaliteit, scholingsgraad en leeftijd) van de betrokken cursisten door te geven aan het VFU via een online applicatie. We maken het onderscheid tussen individuele en collectieve dossiers.

### **Individuele dossiers**

Elk uitzendbedrijf beschikt over een **individueel budget**, beheerd door VFU in een online applicatie. Ieder uitzendbedrijf krijgt hiervoor een eigen login.

Dossiers voor de periode 2011-2012 kunnen ingediend worden tot en met 31 maart 2013. De uitzendbedrijven die hun budget niet gebruiken binnen de vooropgestelde termijn, zullen dit saldo verliezen.

### **Collectieve dossiers**

Het VFU beheert en financiert ook opleidingsprojecten met **meerdere uitzendbedrijven**. De voorwaarden zijn dezelfde als die voor individuele dossiers. Deze opleidingen staan open voor inschrijvingen vanuit meerdere uitzendbedrijven om zo de beschikbare plaatsen maximaal te benutten.

Uitzendbedrijven moeten opleidingsvragen over collectieve dossiers steeds aan het VFU stellen.

De sectorconsulenten staan mee in voor de promotie van het gebruik van deze maatregel en zullen KMO uitzendbedrijven begeleiden bij het indienen van dossiers. Collectieve dossiers worden ook steeds via de lokale sectorconsulent aangevraagd. Learn4Job zal regelmatig onder de aandacht gebracht worden tijdens bedrijfsbezoeken en in onze e-Nieuwsbrief. Op de site van het VFU is ook een aparte rubriek 'Learn4Job' voorzien.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

/



## Acties naar uitzendbedrijven

### Actie 5: Administratieve vereenvoudiging van aanvraag subsidies voor opleidingen van uitzendkrachten

#### Omschrijving

Het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten gaf in 2012 de aanzet om een **online tool** aan te maken die de aanvraag van subsidies voor opleidingen (individueel trekkingsrecht) eenvoudiger, duidelijker en overzichtelijker moet maken om zo nog meer uitzendbedrijven te stimuleren om deze subsidies maximaal te benutten. Het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten die het individueel trekkingsrecht beheert, baseerde zich hiervoor op de ervaring opgedaan voor de opmaak van een gelijkaardige tool door het VFU voor het addendum.

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

De sector zal specifieke begeleiding geven aan kleine uitzendbedrijven die geen opleidingsverantwoordelijke hebben om hen te ondersteunen in het efficiënt gebruik van deze tool. Van zodra de tool volledig af is, zal het VFU een e-Nieuwsbrief opmaken om dit te melden en, in overleg met het SFU, een infosessie organiseren over de tool en het gebruik ervan.

#### Kwantitatieve streefcijfers

1 infosessie over tool

Bedrijfsbezoeken bij KMO's om de tool uit te leggen

### Actie 6: Netwerk opleiding uitzendkrachten

#### Omschrijving

Dit netwerk bestaat uit **opleidings- en projectverantwoordelijken** uit de uitzendsector en zal 2 keer per jaar **bijeenkomen**. De deelnemers kunnen concrete input geven over de samenwerking met andere sectorfondsen of nieuwe projectideeën lanceren en fungeren dus als een soort denktank en klankbord. Deze opleidingsverantwoordelijken stimuleren en ondersteunen de lokale consultants van uitzendkantoren bij het uitwerken van opleidingsprojecten.

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

Opleidingsverantwoordelijken uitzendbedrijven

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Deze werkgroep is een belangrijk aanspreekpunt voor de sectorconsultanten. Op dit netwerk kunnen ook externe personen uitgenodigd worden. Het netwerk zal ook verder ervaringsuitwisseling stimuleren via sociale media.

## Kwantitatieve streefcijfers

2 bijeenkomsten / jaar

### Actie 7: Opleiding voor uitzendconsulenten

#### Omschrijving

10 minuten om te overtuigen:

Samen met Cevora en met respect voor bestaande overlegstructuren binnen de uitzendbedrijven promoot de sector verder de opleiding '**10 minuten om te overtuigen**'. Hierin krijgen uitzendconsulenten tips over het motiveren van (kandidaat-)uitzendkrachten om opleiding te volgen of over het overtuigen van de klantgebruiker om ook uitzendkrachten mee op te leiden.

Hands-on opleidingen voor uitzendconsulenten:

Deze hands on dagen worden met de VDAB competentiecentra of andere opleidingsinstituten georganiseerd om opleidingen in **technische beroepen te promoten**. Uitzendconsulenten kunnen zelf in de praktijk ervaren wat de verschillende **opleidingen inhouden** en leren zo ook beter de technische beroepen kennen.

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

Cevora, uitzendbedrijven

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

#### Kwantitatieve streefcijfers

10 minuten om te overtuigen: 5 opleidingssessies per jaar (richtinggevend aantal) over heel Vlaanderen.

Hands on sessies: 5 opleidingssessies per jaar.

Afhankelijk van de vraag en het thema ervan zal de sector mogelijks ook bijkomende opleidingen ontwikkelen voor uitzendconsulenten samen met Cevora.

### Actie 8: Opmaak van een e- nieuwsbrief

#### Omschrijving

E-nieuwsbrieven verspreiden ter promotie van opleidingsinitiatieven of ander acties die verband houden met het sectorconvenant.

#### Timing

2013-2014

#### Betrokken partners

Stakeholders VFU

#### Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng

Het **VFU** verspreidt een nationale **Nieuwsbrief** om opleidingsverantwoordelijken en andere geïnteresseerden van de uitzendsector op de hoogte te houden van nieuwe opleidingsinitiatieven (in 2 talen, doelgroep: uitzendbedrijven en andere sectorfondsen).

Daarnaast is er uiteraard ook de **Nieuwsbrief** van **Vooruitzenden** (enkel in het Nederlands, doelgroep: alle contacten uit het ruime werkveld, zowel uitzendkantoren als sociale actoren

of andere partners) met hierin specifieke aandacht voor alle acties binnen het sectorconvenant (enkel Vlaanderen)..

### **Kwantitatieve streefcijfers**

Nationale nieuwsbrief: 2 keer per jaar  
Nieuwsbrief Vooruitzenden: 6 à 7 keer per jaar

## **Actie 9: Bedrijfsbezoeken aan uitzendkantoren**

### **Omschrijving**

Bij alle bezoeken aan uitzendbedrijven komt het **opleidingsaanbod** voor (kandidaat-) uitzendkrachten van het VFU ([www.vfu-ffi.be](http://www.vfu-ffi.be)) uitgebreid ter sprake. Elk jaar maakt het VFU ook een jaarrapport op, dat overhandigd wordt bij elk bedrijfsbezoek.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

Uitzendbedrijven

### **Beogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Bekendmaking opleidingsaanbod

### **Kwantitatieve streefcijfers**

De sector stelt geen streefcijfers van het aantal bedrijfsbezoeken per jaar voorop, niet het aantal bezoeken, maar wel de resultaten ervan (tewerkstelling en opleiding) zijn belangrijk. De sector zal in de loop van dit convenant een nieuw screeningsinstrument ontwikkelen dat als leidraad kan dienen voor de sectorconsulenten bij het bezoek aan een uitzendkantoor. Dit past ook in de evolutie van sectorconsulenten naar 'consultants' (zie visie).

## **Actie 10: E-lering modules promoten**

### **Omschrijving**

Beschikbare e-lering modules bekendmaken en promoten.

### **Timing**

2013-2014

### **Betrokken partners**

Uitzendbedrijven, P&I

### **Beogde sectorale doelstelling en rol/inbreng**

Preventie en Interim (Centrale Preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid en ook paritair aangestuurd) ontwikkelde samen met enkele partners verschillende e-lering modules over veiligheidsthema's. Het VFU zal deze e-learning extra in de verf zetten tijdens bedrijfsbezoeken, op de site en in de e-Nieuwsbrief, om het gebruik ervan verder te stimuleren.

### **Kwantitatieve streefcijfers**

/

# [Algemene bepalingen inzake beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst]

## **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van twee 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 van het tussentijds rapport door het departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie voor 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.

## **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en 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 van het sectorconvenant worden doorgevoerd.

## **Evaluatie**

- Het departement Werk en Sociale Economie pleegt overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties over de bevindingen van het tussentijds rapport en van het eindrapport. Dit gebeurt aan de hand van formele en informele opvolgingsmomenten en fysieke en/of desk evaluaties. Het departement Werk en Sociale Economie voorziet hiertoe een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij die opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

## **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 te Brussel op ..... 18 JAN. 2013 .....  
waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,



De heer Philippe MUYTERS,

Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;



De heer Pascal SMET

Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel

Namens de sociale partners van de sector van de uitzendarbeid:

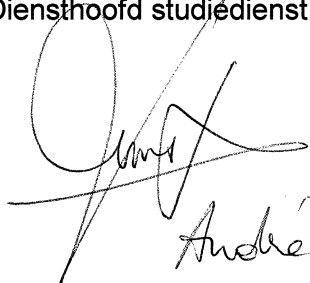
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:



De heer Paul VERSCHUEREN,  
Algemeen directeur Federgon; *VLANNEN*

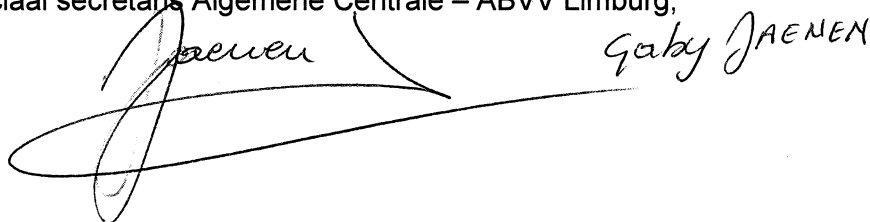
en als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer André LEURS,  
Diensthoofd studiedienst ACV Bouw – Industrie & Energie;



André LEURS.

Mevrouw Gaby JAENEN,  
Adjunct provinciaal secretaris Algemene Centrale – ABVV Limburg;



Gaby JAENEN

De heer Kurt MARYSSE,  
Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB



KURT MARYSSE