

Sector	Engagement	Artikelnummer
ANPCB Bedienden	Diversiteitstoets:Het opleidingsaanbod rond ICT-basisvaardigheden (bureautica) is door zijn regionale spreiding en de kosteloosheid extra toegankelijk voor kansengroepen. Cevora zal tevens zijn initiatieven ter verhoging van de activiteitsgraad van 45-plussers, van laaggeschoolden en van allochtonen verder zetten en uitbouwen. Cevora voorziet daarvoor onder meer specifieke opleidingsprojecten (voor werknemers 45+ bv. 'De kracht van ons geheugen', constructief omgaan met verandering, ...; voor laaggeschoolde werkzoekenden: call-center operator, balieverkoper, schoonmaakinspecteur, ...), ontslagbegeleiding gekoppeld aan opleidingsadvies en check-up-formules.	6
ANPCB Bedienden	Diversiteitstoets: In het raam van de sectorale CAO van 12 juli 2007 hebben de sociale partners besloten nader te onderzoeken welke sectorale vormings- en/of tewerkstellingsinitiatieven kunnen genomen worden ten gunste van diversiteit.	7
ANPCB Bedienden	De sociale partners zullen op regelmatige basis sectorrelevant studiemateriaal vergaren, met aandacht voor de problematiek van knelpuntfuncties enerzijds en kansengroepen op de arbeidsmarkt anderzijds.	8
ANPCB Bedienden	Diversiteitstoets:De sociale partners en de Vlaamse Regering zullen samenwerken om de toeleiding, screening, opleiding en vorming van kansengroepen in de sector structureel te bevorderen (zowel wat werkzoekenden als werknemers betreft). De VDAB en Cevora plegen met betrekking tot de werkzoekenden hierover regelmatig overleg, waarbij de meest adequate middelen ingeschakeld worden om alle betrokken actoren te activeren	8
ANPCB Bedienden	Cevora zal in uitvoering van de federale sectorale CAO van 12 juli 2007 de toegankelijkheid van kansengroepen tot opleiding, trajectbegeleiding en bedrijfsstages in zijn rekruteringsmiddelen beklemtonen. Bovendien past de sector voor haar aanbod aan werkzoekendenopleidingen een aan kansengroepen aangepaste screenings- en selectiemethodiek toe.	8
ANPCB Bedienden	In het kader van de sectorale campagne rond de verhoging van de activiteitsgraad van 45-plussers en van andere kansengroepen, zal de sector bedrijven verder blijven stimuleren om diversiteitsplannen en -projecten op te stellen. Ter versterking van het diversiteitsbeleid benadrukken de sectorale sociale partners het belang om samen te werken en tot afspraken te komen met andere actoren die op het terrein van het diversiteitsbeleid actief zijn.	13
ANPCB Bedienden	Bovendien hebben de sociale partners afgesproken om de bestaande sectorale vormings- en tewerkstellingsmaatregelen ten gunste van 45-plussers en jongeren te evalueren en te onderzoeken in welke mate deze maatregelen moeten worden aangepast om hun doeltreffendheid te verhogen.	13
Artistieke sector	De sector zal het bestaande sectorale premiereglement betreffende het in aanmerking komen voor de tussenkomst in opleidingskosten van de risicogroepen verder promoten en daar waar nodig aanpassen om beter tegemoet te komen aan de noden van de sector.Het premiereglement telt 3 categorieën: Cat. 1. Werkgever; Personeelsleden uit de risicogroepen behorend tot Klasse 1 tem 6 en een 'Scheppend kunstenaar' behorend tot Klasse 7 (zoals bepaald in de CAO Podiumkunsten).Cat. 2. Werkloze; De personen uit de risicogroepen die als werkloze bij de RVA staan ingeschreven én die een cursus volgen bij een door de sector erkende opleidingsverstrekker.Cat. 3 Ervaren Werknemers; Werknemers die minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van de aanvang van de opleiding.	7
Artistieke sector	Het sectoraal premiereglement komt integraal ten goede van de bij CAO bepaalde 'risicogroepen' in PC 304. Het premiereglement zal integraal herbekeken worden met extra aandacht voor allochtonen en mensen met een arbeidshandicap.Met risicogroepen dient verstaan te worden:alle werkzoekenden die in aanmerking wensen te komen voor een tewerkstelling in de sector;de werknemers tewerkgesteld in de sector die tengevolge van de toepassing van nieuwe technologieën of arbeidsprocessen een bij- of omscholing moeten ontvangen om werkzekerheid te behouden;autochtone en allochtone werkzoekende jongeren;oudere werknemers en mindervalide werknemers; alle personen die zich in een precair statuut bevinden	7

Artiestieke sector	Het Sabbattini-project zal verder gezet worden: Opleiding Assistent Podiumtechnicus, 15 deelnemers .Doelstelling:De deelnemer moet op het einde van de opleiding in staat zijn binnen een team van technici op een veilige en efficiënte manier te functioneren in het kader van een theatervoorstelling of een andere live gebeurtenis.Hij of zij bezit voldoende kennis en vaardigheden om de verantwoordelijken van de verschillende voorstellingsonderdelen te assisteren.Hij of zij is in staat zich autonoom op de arbeidsmarkt te begeven en is zich bewust van de sociale en financiële gevolgen van zijn of haar acties.De deelnemer moet, afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, in staat zijn door te stromen naar bijscholings- of vervolmakingsmodules.	8
Artiestieke sector	Het programma is opgedeeld in 4 modules: Inleiding: Inleiding sector, Veiligheid, Hef- en tiltechniek, EHBO, Inleiding Internet, Bezoek schouwburg Theatermechanica: De trekkenwand, Doeken, Rigging, Stellingbouw, Initiaties Lassen en Houtbewerking, Laden en Lossen van vrachtwagens, Brandveiligheid en Bedrijfsbezoek Klank-, Licht-, Video-installaties: Elektriciteit, Kabels, Fout zoeken, Licht, Klank, Video, Bedrijfsbezoek , Arbeidsmarkt, Statuten	8
Artiestieke sector	Opleiding Assistent Productieleider, 10 deelnemers.Doelstelling:De deelnemer moet op het einde van de opleiding in staat zijn binnen een productieteam op een veilige en efficiënte manier te functioneren in het kader van een theatervoorstelling of een andere live gebeurtenis.Hij of zij bezit voldoende kennis en vaardigheden om de productieleider te assisteren.Hij of zij is in staat zich autonoom op de arbeidsmarkt te begeven en is zich bewust van de sociale en financiële gevolgen van zijn of haar acties.De deelnemer moet, afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, in staat zijn door te stromen naar bijscholings- of vervolmakingsmodules.Programma: Het programma is opgedeeld in 4 modules, de modules worden aangevuld met stages in de sector; inleiding in de sector, productiemethodieken, case studies, arbeidsmarkt	8
Artiestieke sector	Door middel van intensieve selectiegesprekken en -proeven wordt deze groep van cursisten samengesteld waarbij er naast o.a. technische, organisatorische vaardigheden ook met motivatie, culturele interesse en 'groepsgevoel' rekening wordt gehouden.	8
Artiestieke sector	Naast de reguliere opleidingsmodules is er ook extra aandacht voor sollicitatietraining, persoonlijkheidstraining, de (begeleide) uitbouw van een netwerk met mede-cursisten, leraren, coördinatoren van de opleiding en stagebegeleiders. Tevens vormen de stages een zeer belangrijk onderdeel van de opleiding wat zich dan ook vertaalt in het aantal stage-uren.	8
Artiestieke sector	Een interne evaluatieprocedure (wie, wat, wanneer) voor zowel de inhoud van de opleidingsmodules, als de leerkrachten en de cursisten is voorzien.	8
Artiestieke sector	Ook na de opleiding worden de (ex)-cursisten opgevolgd door de coördinatoren van Sabbattini;ze worden op de hoogte gehouden van vacatures en gestimuleerd om te solliciteren,en kunnen steeds voor administratieve vragen, vragen over een nieuwe job, contacten, ... bij hun Sabbattini- begeleiders terecht.	8
Artiestieke sector	De VDAB zal het bestaande VDAB-opleidingsaanbod in overleg met de sector en met experts standaardiseren wat benaming, inhoud en duurtijd van de opleidingen betreft. VDAB zal hiertoe het initiatief nemen.	8
Artiestieke sector	Sabbattini: Door de gehanteerde selectiemethode (toekenning van extra punten) worden verschillende kansengroepen (alloctonen, vrouwen (in een mannelijk beroep), 45+, kortgeschoolden) bevoordeeld gedurende het schriftelijke gedeelte van het screeningsproces. Hierdoor wordt een bevoordeling ingecalculeerd voor personen die lager scoren door een taalachterstand, weinig ervaring hebben met schriftelijke proeven (kortgeschoolden en ouderen, ...)Deze selectiemethode zal in de sector als 'good practice' gepromoot worden bij andere instroomprojecten voor kansengroepen	8
Artiestieke sector	In de opleiding 'Een basis voor HRM' zullen duidelijke accenten mbt de kansengroepen gelegd worden. De begeleider zal hier expliciet opdracht toe krijgen.	10
Artiestieke sector	Bij het onderzoek (benchmark) binnen de professionele kunstenuorganisaties zal ook gepolst worden naar de aandacht voor EAD en Diversiteit.	10
Artiestieke sector	Organiseren van studiedag: De sector zal een Themanamiddag Diversiteit in Gent organiseren. Op het programma staat:Diversiteit binnen je organisatie: het diversiteitsplan als instrument.Het verhogen van de instroom van kansengroepen: Jobkanaal. Onthaal nieuwe werknemer: concrete tips/checklist.Over het werken met allochtone en buitenlandse kunstenaars: een panelgesprek. We hopen hiermee een 30-tal organisaties te bereiken.	13

Artiestieke sector (SFP)	<p>Het SFP ondersteunt competentieontwikkeling in de sector via een sectoraal premiereglement. Het premiereglement telt 3 categorieën: Cat. 1. Werkgever; Personeelsleden uit de risicogroepen behorend tot Klasse 1 tem 6 en een 'Scheppend kunstenaar' behorend tot Klasse 7 (zoals bepaald in de CAO Podiumkunsten): 99 (vorige convenantperiode), Cat. 2. Werkloze; De personen uit de risicogroepen die als werkloze bij de RVA staan ingeschreven én die een cursus volgen bij een door het SFP erkende opleidingsverstrekker. Cat. 3 Ervaren Werknemers; Werknemers die met name minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van de aanvang van de opleiding. Het premiereglement wordt gepromoot via de website, de info wordt op regelmatige basis herhaald via de nieuwsbrief en het reglement wordt verder bij gelegenheid mondeling toegelicht. Verder worden de premies voor werknemers die een door het SFP georganiseerde opleiding volgen rechtstreeks toegekend. BEREIK: Cat 1. Werkgevers: 2008 = 40, 2009 = 45 , Cat 2. Werkloze: 2008 = 15, 2009 = 20, Cat 3. Ervaren Werknemers: 2008 = 150, 2009 = 165</p>	7
Artiestieke sector (SFP)	<p>Diversiteitstoets : Het sectoraal premiereglement komt integraal ten goede van de bij CAO bepaalde 'risicogroepen' in PC 304. Onder risicogroepen dient verstaan te worden : alle werkzoekenden die in aanmerking wensen te komen voor een tewerkstelling in de sector; de werknemers tewerkgesteld in de sector die tengevolge van de toepassing van nieuwe technologieën of arbeidsprocessen een bij- of omscholing moeten ontvangen om werkzekerheid te behouden; autochtone en allochtone werkzoekende jongeren (streefcijfer : 15), oudere werknemers en mindervalide werknemers (streefcijfer: 10) alle personen die zich in een precair statuut bevinden. Het premiereglement zal integraal herbekeken worden om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de VESOC- omschrijving van kansengroepen, met extra aandacht voor allochtonen en mensen met een arbeidshandicap en om beter tegemoet te komen aan de noden van de sector.</p>	7
Artiestieke sector (SFP)	<p>Het Sabbattini-project zal verder gezet worden:Het Sabbattini project is ontstaan uit de dringende noodzaak om de permanente vraag naar goed opgeleide technici op de arbeidsmarkt enerzijds en het aanbod van gemotiveerde, maar niet opgeleide arbeidskrachten anderzijds op elkaar af te stemmen. De eerste opleiding vond plaats in 2002.De snelle evolutie die de podiumkunsten, vooral op technisch vlak, de afgelopen jaren doormaken, heeft tot gevolg dat de traditionele instroom in het beroep onmogelijk wordt. Waar dit beroep vroeger op een ambachtelijke wijze werd aangeleerd in een, soms letterlijke, vader op zoon relatie, is er nu behoefte aan een meer bedrijfsmatige aanpak. Dit alles uiteraard met respect voor de eigenheid van het beroep.In navolging van de technische opleiding is er ook een opleiding assistent - productie. Uit ervaring bleek immers dat er behoefte is aan goed opgeleide productiemedewerkers. Sabbattini mikt hiermee vooral op kandidaten die een artistieke interesse hebben en deze willen inzetten bij de organisatie en de logistiek van het publieksgebeuren.</p>	8
Artiestieke sector (SFP)	<p>Binnen de Sabbattini- opleidingen wordt getracht om gemotiveerde kandidaten zo goed mogelijk te begeleiden in hun zoektocht binnen de sector, we trachten hen voldoende technische en productionele bagage mee te geven als ook een brede kijk op het podiumgebeuren.Het SFP is lid van de Stuurgroep (samen met de Singel, Stad Antwerpen en VDAB), van dit Project en bepaalt zo mee de inhoud en werking van dit project.</p>	8
Artiestieke sector (SFP)	<p>opleiding Assistent Podiumtechnicus: 15 deelnemers (opleiding 2007 - 2008) - 15 deelnemers (2008 - 2009), waarbij zal worden gewerkt aan een omhuizing van de daling (zie het voorgaande jaar) van de tewerkstellingresultaten. Doelstelling: De deelnemer moet op het einde van de opleiding in staat zijn binnen een team van technici op een veilige en efficiënte manier te functioneren in het kader van een theatervoorstelling of een andere live gebeurtenis. Hij of zij bezit voldoende kennis en vaardigheden om de verantwoordelijken van de verschillende voorstellingsonderdelen te assisteren. Hij of zij is in staat zich autonoom op de arbeidsmarkt te begeven en is zich bewust van de sociale en financiële gevolgen van zijn of haar acties.De deelnemer moet, afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, in staat zijn door te stromen naar bijscholings- of vervolmakingsmodules.</p>	8
Artiestieke sector (SFP)	<p>Het programma is opgedeeld in 4 modules:Inleiding op de sector, Veiligheid, Hef- en tiltechniek, EHBO, Inleiding Internet, Bezoek schouwburg, Theatermechanica De trekkenwand, Doeken, Rigging, Stellingbouw, Initiaties Lassen en Houtbewerking, Laden en Lossen van vrachtwagens, Brandveiligheid en Bedrijfsbezoek, Klank-, licht-, Video-installaties elektriciteit, Kabels, Fout zoeken, Licht, Klank, Video, Bedrijfsbezoek, Arbeidsmarkt, Statuten</p>	8

Artistieke sector (SFP)	opleiding Assistent Productieleider (zie ook Artikel 9): 14 deelnemers (opleiding 2007 - 2008) - 14 deelnemers (opleiding 2008 - 2009) - waarbij er wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijk tewerkstelling. Doelstelling: De deelnemer moet op het einde van de opleiding in staat zijn binnen een productieteam op een veilige en efficiënte manier te functioneren in het kader van een theatervoorstelling of een andere live gebeurtenis. Hij of zij bezit voldoende kennis en vaardigheden om de productieleider te assisteren. Hij of zij is in staat zich autonoom op de arbeidsmarkt te begeven en is zich bewust van de sociale en financiële gevolgen van zijn of haar acties. De deelnemer moet, afhankelijk van zijn of haar capaciteiten, in staat zijn door te stromen naar bijscholings- of vervolmakingsmodules. Programma: Het programma is opgedeeld in 4 modules, de modules worden aangevuld met stages in de sector; inleiding in de sector, productiemethodieken, case studies, arbeidsmarkt.	8
Artistieke sector (SFP)	De sector zal via de website van het SFP verder gesensibiliseerd worden over en vertrouwd gemaakt worden met de diverse overheidsinitiatieven en incentives i.v.m. voordelig tewerkstellen (tewerkstellingsinitiatieven)	8
Artistieke sector (SFP)	Diversiteitstoets: Zie Art. 1;Sabbattini: Door de gehanteerde selectiemethode (toekenning van extra punten) worden verschillende kansengroepen (allochtonen, vrouwen (in een mannelijk beroep), 45+, kortgeschoolden) bevoordeeld gedurende het schriftelijke gedeelte van het screeningsproces. Hierdoor wordt een bevoordeling ingecalculeerd voor personen die lager scoren door een taalachterstand, weinig ervaring hebben met schriftelijke proeven (kortgeschoolden en ouderen, ...). Deze selectiemethode zal in de sector als 'good practice' gepromoot worden bij andere instroomprojecten voor kansengroepen.	8
Artistieke sector (SFP)	Er zal een methodiek ontwikkeld worden voor het bereiken van een 'divers' publiek sollicitanten i.s.m. Platform Diversiteit Antwerpen (Prospekta, Stad Antwerpen, KifKif, ...) (zie artikel 11)	8
Artistieke sector (SFP)	VEHHO zal de vacatures uit de sector verspreiden. Jobkanaal wordt verder in de sector gepromoot via;website, mailing, nieuwsbrief, persoonlijke contacten met werkgevers, ...op basis van een (permanente) effectmeting kan het gebruik van Jobkanaal geanalyseerd worden en verdere promotionele acties ontwikkeld worden.	8
Artistieke sector (SFP)	Diversiteitsplannen. Binnen de sector wordt gestreefd om per kalenderjaar 4 diversiteitsplannen af te sluiten. Het SFP zal hiertoe de nodige promotie en prospectie uitvoeren en daar waar gewenst ondersteuning bieden. Werkgevers die reeds een plan indienden zullen met elkaar in contact gebracht worden om aan ervaringsuitwisseling te doen. Het SFP werkt hiervoor actief samen met de projectontwikkelaars (zie ook artikel 11).	10
audiovisuele sector	Diversiteitstoets: De sector zal jaarlijks in kaart brengen hoeveel organisaties opleiding (incl. vorming & training) aan hun werknemers aanbieden en hoe de 'verschillende' werknemers hierin vertegenwoordigd zijn. In een volgende convenantperiode zullen deze gegevens geanalyseerd worden en concretere acties uitgewerkt worden.	7
audiovisuele sector	De sector zal blijvend geïnformeerd worden over de diverse overheidsinitiatieven en incentives i.v.m. voordeliger tewerkstellen	8
audiovisuele sector	Om de mogelijke instroom van werkzoekenden in de sector te verhogen zal i.s.m. zelforganisaties een jobbeurs georganiseerd worden.	8
audiovisuele sector	De sector zal de specifieke incentives m.b.t. de tewerkstelling van kansengroepen (o.a. tewerkstellingspremie 50+, VOP, ...) bekendmaken bij de werkgevers. Dit zal gebeuren via de website, mailings, beroepsfederaties en persoonlijke contacten met de werkgevers	8
audiovisuele sector	De sector zal tijdens het eerste werkjaar de werkgevers op de hoogte brengen van alle overheidsinitiatieven ten gunste van 45+'ers en jongeren.	13
audiovisuele sector	De sector onderzoekt tijdens het tweede werkjaar welke acties er kunnen ondernomen worden in kader van het federaal Ervaringsfonds.	13
Autosector	Kwantitatieve doelstelling/streefcijfer: Opleidingen nieuwe technologieën voor 14000 Vlaamse werknemers, waarvan 25 % ouder dan 45 jaar, Gratis deelname aan open sessie voor allochtone werknemers bij bedrijven die een diversiteitsplan indienden. Welke kansengroepen?Arbeiders geconfronteerd met de invoering van nieuwe technologieën, Oudere werknemers, Werknemers van allochtone origine. Operationalisering: Reguliere EDUCAM-werking. Hoe worden ze opgevolgd? Databeheersysteem van EDUCAM . Resultaten- 14 000 Vlaamse werknemers, waarvan 25 % oudere werknemers een opleiding volgen in nieuwe technologieën, 20 allochtone werknemers volgen een gratis EDUCAM-opleiding in een open sessie	7

Autosector	Kwalitieve doelstelling: Bij het opleidingsadvies aan het bedrijf adviseert EDUCAM om aandacht te besteden aan opleidingen "nieuwe technologieën". Welke kansengroepen? Arbeiders geconfronteerd met de invoering van nieuwe technologieën, Oudere werknemers, Allochtone werknemers. Operationalisering: Elke bedrijf dat een opleidingsplan indient wordt bezocht, Actieve prospectie nieuwe bedrijven, Hulp bij het opstellen van een kwaliteitsvol opleidingsplan, informeren over de maatregel mbt allochtone medewerkers. Resultaten: De arbeidsmarktwaarde van de betrokken werknemers blijft behouden	7
Autosector	De sector maakt een sectorspecifiek plan op dat kan bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures. De gesprekken met de VDAB lopen om afspraken te maken rond actieve screening, investeringen in opleidingsinfrastructuur, oriënterings- en opleidingsstages. De sector ondersteunt (in samenwerking met de VDAB) volgende opleidingen die leiden tot knelpuntberoepen binnen de sector: Hulpmechanici personenwagens, Mechanici personenwagens, Hulpmechanici vrachtwagens, Hulpmechanici vrachtwagens, Basistechnieken autoschadehersteller, Voorbereider autoschadehersteller, Pistoolschilder, Hulpplaatslager, Plaatslager, Plaatslager pistoolschilder. In het jaar 2008 wordt een bereik van 120 plaatsen voorzien, in het jaar 2009 132 plaatsen, onder voorbehoud van beschikbaarheid van voldoende werkzoekenden	8
Autosector	Andere initiatieven: De sector onderzoekt de mogelijkheden om sociale initiatieven te ondersteunen die laaggeschoolde werkzoekenden die niet geschikt zijn voor een VDAB-opleiding opleiden en leiden naar de sector. 2008: verkenning + uitwerken project, 2009: indien positieve beslissing, implementatie	8
Autosector	Kwantitatieve doelstelling/streefcijfer: Onder de werkzoekenden in opleidingen en de IBO's zijn: 17% allochtonen, 19% kortgeschoolden, 3% oudere werknemers, 8% arbeidsgehandicapten, 48% van de werkzoekenden werkt in de sector, 34 % werkt in een andere sector. De sociale projecten bereiken vooral kortgeschoolde en allochtone kandidaten. Welke kansengroepen? Allochtonen, kortgeschoolde werkzoekenden, oudere werknemers, arbeidsgehandicapten. Hoe worden ze opgevolgd? Databeheersysteem VDAB, Opvolgsysteem binnen het sociaal project, Result Aanwezigheid van hierboven vermelde % kansengroepen in de werkzoekendenopleidingen en IBO's, 80% van de kandidaten stroomt door naar de sector	8
Autosector	Kwalitieve doelstelling 1: IBO: Voorrang aan kansengroepen bij inschrijving werkzoekendenopleiding, NODO tijdens de opleiding, Opleidingen basiscompetenties tijdens opleiding. Welke kansengroepen? Kansengroepen-werkzoekenden. Operationalisering: IBO, Voorrang bij inschrijving, NODO + opleiding basiscompetenties tijdens opleiding. Opvolging: IBO: Databeheersysteem VDAB. Resultaten: IBO: Betere toegang voor de kansengroepen tot de opleidingen + meer effectieve tewerkstelling in de sector na de opleiding	8
Autosector	Kwalitieve doelstelling 2: Sociale projecten, NT2, Aandacht attitudes en sociale vaardigheden. Welke kansengroepen? Kansengroepen-werkzoekenden. Operationalisering: Sociale projecten, NT2 en basisvaardigheden worden aangebracht, aangepast aan de individuele noden van de kandidaten. Opvolging: Sociale projecten: opvolgsysteem eigen project. Resultaten: Sociale projecten: duurzame tewerkstelling van de doelgroep	8
Beheer gebouwen	Diversiteitstoets: De sector zal voorzien in de sectorspecifieke opleidingsonderdelen in IBO-en aanverwante systemen en heeft hierbij ook aandacht voor diversiteit, interculturele communicatie en attitudetraining. Indien er een VDAB-beroepsopleiding georganiseerd wordt zal de sector streven naar een zo optimaal mogelijke instroom van kansengroepen door de screening cultuurvrij te maken en mogelijke drempels te vermijden. De sector zal meehelpen aan de toeleiding van kandidaten uit de kansengroepen door contacten op te bouwen met specifieke toeleidingskanalen zoals vb. de activeringsconsulenten van zelforganisaties, 50+consulenten van de VDAB, bijblijfconsulenten van de vakbonden,...	8
Bouw	Diversiteitstoets Kwantitatief: Inzake opleiding voor werknemers tracht de sector de volgende kansengroepen te bereiken: 8,0% allochtonen ('niet-Europese etniciteit' volgens naamherkenningssysteem VDAB). 20,0% werknemers ouder dan 45 jaar, en 10,0% werknemers ouder dan 50 jaar.	7
Bouw	Kwalitatief :De sector engageert zich tot de monitoring van de opleidingsdeelname van de kansengroepen in de sector (allochtonen, ouderen, vrouwen).	7

Bouw	De sector bereikt jaarlijks 3.200 werkzoekenden via de bestaande opleidingsmogelijkheden (basisopleidingen Bouw).	8
Bouw	De sector maakt een sectorspecifiek plan op dat kan bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures. Er worden samen met de VDAB afspraken gemaakt rond actieve screening, investeringen in opleidingsinfrastructuur, oriëntering- en opleidingstages: De sector organiseert/ondersteunt (in samenwerking met de VDAB) basisopleidingen (voor werkzoekenden) die toeleiden tot knelpuntberoepen binnen de sector (bijna alle bouwberoepen kunnen beschouwd worden als knelpuntberoep). In jaar 2007-2008 wordt een bereik van 3.200 plaatsen voorzien, in jaar 2008-2009 in 3.300 plaatsen.	8
Bouw	De sector voorziet in jaarlijks een financiële tegemoetkoming in de materiaalkosten voor 875.000 euro voor knelpuntberoepen. Dit bedrag omvat de aankoop van machines, herstelling en onderhoud van het machinepark. Het gaat hier over torenkranen, mobiele kranen, verreikers, hoogwerkers, graafmachines op banden, graafmachines op rupsen, dumpers, minigravers, bulldozers,... Vanaf 2008-2009 wordt dit jaarlijks vermeerderd met € 30.000 door de opstart van een nieuw centrum in Genk- Zuid (opleidingen gemechaniseerde beroepen - o.a. torenkraanbestuurder, bouwplaatsmachinist, bestuurder mobiele kraan). 75% hiervan komt in aanmerking voor het genereren van een kredietlijn.	8
Bouw	De sector en VDAB sluiten een samenwerkingsovereenkomst over de opleidingstage binnen de opleidingen voor werkzoekenden en ontwerpen hiervoor samen een deontologische code. Binnen de overeenkomsten worden de opleidingen waarvoor stages worden ingericht bepaald en de duur en de organisatievorm vastgelegd.	8
Bouw	Na het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst met VDAB biedt de sector voor alle werkzoekenden in de bouwopleidingen stageplaatsen aan. Op basis van de huidige cursistengegevens zou het dan concreet gaan om het aanbieden van 1.850 stageplaatsen voor werkzoekenden in opleidingen	8
Bouw	De sector engageert zich tot het verbreden en intensifiëren van acties m.b.t. toeleiding, screening, oriëntering, opleiding en begeleiding naar tewerkstelling van kansengroepen. Bij al deze acties wordt er gebruik gemaakt van het ABO- en IBO- stelsel om de werkzoekenden voor te bereiden (opleiden) op tewerkstelling: Toeleidingsprojecten: De sector streeft naar de verderzetting van de bestaande Bouwpool- projecten: Bouwpool Antwerpen, Bouwtroef Mechelen, Bouwbaan Gent, Bouwbaan Aalst- Ronse, Bouwkan Kortrijk- Roeselare en Bouwpool provincie Vlaams-Brabant/ Leuven- Herent. De sector engageert zich tot het onderzoeken van de mogelijkheden van de toepassing van het Bouwpool- concept in andere regio's. De sector ondersteunt TPO's (toeleidingsprojecten met opleidingsfinaliteit) en TPT's (toeleidingsprojecten met tewerkstellingsfinaliteit). Het betreft hier een samenwerking met sociale economieprojecten met de bedoeling het potentieel van arbeiders uit te breiden. Werkzoekenden worden voorbereid op opleiding via ABO, IBO of op tewerkstelling	8
Bouw	Ad hoc toeleidingsacties Opstarten van lokale, kleinschalige vacaturegerichte toeleidingsprojecten met als doel het realiseren van trajecten die leiden tot een reguliere job in de bouwsector. Voor bouwberoepen die in een niche-sector opereren (aanleg nutsvoorzieningen, asbestverwijderen, wegmarkeerders, ...) wordt op basis van vacatureanalyse en in overleg met de werkgevers en VDAB onderzocht of een projectmatig opleidingsaanbod met toeleiding van werkzoekenden via de bouwpoolprojecten kan gerealiseerd worden.	8
Bouw	Informerende van werkzoekenden over de mogelijkheden van de bouwsector: Aan oriënteringsinitiatieven informatie over de bouwsector en de beroepen bezorgen, om kennis van de bouwsector bij werkzoekenden te verhogen. Actieve samenwerking met lokale werkwinkels: infosessies over de mogelijkheden van de bouwsector en zijn bouwberoepen gekoppeld aan bouwopleidingen, promotie van de bouwsector, lokale instroomprojecten (in functie van vraag en aanbod). "De-bouw-iets-voor-jou?!"-dagen (regio Turnhout): de doelstelling is werkzoekenden warm te maken voor de sector. Er wordt getracht werkzoekenden te bereiken die de sector misschien niet kennen, maar wel interesse zouden kunnen hebben. Affiches en flyers worden verspreid naar een breed netwerk om de werkzoekenden naar infosessies toe te leiden. Op deze infosessies worden de geïnteresseerden geïnformeerd en kunnen ze starten in een oriënterende module waarin ze tot vier beroepen kunnen uitproberen. Daarna (of meteen vanaf de start) kunnen ze vlot overschakelen (of instappen) in een finaliteitsopleiding.	8

Bouw	Experimentele acties: snuffelopleidingen en andere acties die tot doel hebben werkzoekenden te informeren over de bouwsector met als doel het verbreden van de toeleiding naar de bouwsector.	8
Bouw	Andere initiatieven die bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures in de sector: Via de doorstromingspremie aan werkzoekenden tracht de sector de doorstroming van de cursisten (basisopleiding) VDAB naar een knelpuntberoep te verhogen. In Oost-Vlaanderen wenst de bouwsector bijkomende aandacht te besteden aan mobiliteit opdat de werkzoekenden de opleiding kunnen volgen rekening houdend met hun competenties i.p.v. het aanbod van het dichtstbijzijnde competentiecentrum. Er wordt met andere organisaties overleg georganiseerd om hierin vooruitgang te kunnen boeken. Ook mobiele opleidingsprojecten zijn een piste waar aan gewerkt wordt	8
Bouw	Kwantitatief: Bouwpool- projecten: Bouwpool leidt werkzoekenden na een screening naar een basisopleiding bouw, waarna ze bij een bouwbedrijf op stage kunnen of leidt ze rechtstreeks toe naar een baan. De werkzoekende wordt het hele traject begeleid (zowel voor als tijdens de tewerkstelling) en er wordt gestreefd naar duurzame tewerkstelling. Bouwpool overbrugt met andere woorden de kloof tussen bouwbedrijven die kampen met openstaande vacatures en werkzoekenden of potentiële arbeidskrachten die de weg niet vinden naar knelpuntvacatures. In deze projecten worden veel kansengroepen bereikt, met name kortgeschoolden, allochtonen, langdurig werkzoekenden, ouderen (> 45 jaar) en jongeren (< 25 jaar). Elk Bouwpool- project is lokaal ontstaan, en speelt in op de lokale problematiek. In het samenwerkingsverband met lokale overheden en VDAB worden bijgevolg verschillende streefcijfers m.b.t. kansengroepen bepaald. De streefcijfers per project zien er als volgt uit:	8
Bouw	Bouwpool Antwerpen: Samenwerkingsakkoord: 01/09/2000 tot 31/08/2007. Resultaatsverbintenis: jaarlijks 400 bouwgeïnteresseerde werkzoekenden heroriënteren, 200 kandidaten toeleiden naar een bouwopleiding (met een focus op 18-25- jarigen en 45-plussers), 150 van de 400 oriënteren naar werk en 10 artikel 60 toeleiden naar een werkervaring. Bereik kansengroepen: laaggeschoolde werkzoekenden uit stad Antwerpen	8
Bouw	Bouwtroef Mechelen: Samenwerkingsakkoord: 01/03/2006 tot 31/12/2007. Resultaatsverbintenis: 8 tewerkstellingen, 10 personen in opleiding. Bereik kansengroepen: doelgroep zijn laaggeschoolde jongeren (< 30 jaar), waarvan 30% van allochtone afkomst dient te zijn.	8
Bouw	Bouwbaan Gent: Samenwerkingsakkoord: 01/01/2005 tot 31/12/2007. Resultaatsverbintenis: 400 oriënteringsgesprekken, 100 werkzoekenden opleiden, en 120 personen tewerkstellen waarvan 50% uit de stad Gent. Bereik kansengroepen: 60% uit de kansengroepen (cf. allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden, oudere personen (> 45 jaar) en -25-jarigen - i.h.k.v. Gents jongerenactieplan).	8
Bouw	Bouwbaan Aalst - Ronse: Samenwerkingsakkoord: 01/04/2006 tot 31/12/2007. Resultaatsverbintenis: 54 tewerkstellingen in Aalst; 27 tewerkstellingen in Ronse. Bereik kansengroepen: kansengroepen zijn de doelgroep in dit project met een nadruk op jongeren (< 25 jaar) in het kader van het jeugdwerkloosheidsactieplan	8
Bouw	Bouwkan Kortrijk: Samenwerkingsakkoord: 01/04/2006 tot 09/04/2008. Resultaatsverbintenis: jaarlijks 140 werkzoekenden screenen en oriënteren, 23 werkzoekenden in opleiding en 18 werkzoekenden tewerk stellen. Doelgroep: werkzoekenden en bedrijven uit de stad Kortrijk	8
Bouw	Bouwkan Roeselare: Samenwerkingsakkoord: 01/04/2007 tot 09/04/2008. Resultaatsverbintenis: jaarlijks 184 werkzoekenden screenen en oriënteren, 16 werkzoekenden in opleiding en 40 tewerkstellingen. Doelgroep: werkzoekenden en bedrijven uit de stad Roeselare	8
Bouw	Bouwpool Vlaams-Brabant/ Leuven/Herent: Samenwerkingsakkoord: 01/09/2007 tot 31/08/2008. Resultaatsverbintenis: 250 oriënteringsgesprekken, 40 profielbepalingen, 25 opleidingen en 45 tewerkstellingen. Doelgroep: werkzoekenden uit het zorggebied van de lokale werkwinkel Leuven - Herent	8
Bouw	Bouwpool Limburg: Kent sinds eind 2006 geen financiering meer van de provincie Limburg. De sectorconsulent Limburg volgt dit project echter verder op. Er wordt eveneens verder gezocht naar financiering voor dit project.	8

Bouw	De sector ondersteunt TPO's (toeleidingsprojecten met opleidingsfinaliteit) en TPT's (toeleidingsprojecten met tewerkstellingsfinaliteit). Deze projecten werken uitsluitend met kansengroepen. De projecten met een convenant met de sector krijgen een premie van € 200 per cursist die doorstroomt naar een basisopleiding (TPO) of die doorstroomt naar een reguliere job in de bouwsector. Bovendien kunnen de instructeurs gratis bijscholingen volgen.	8
Bouw	Kwalitatief: Zowel de Bouwpool- projecten als de TPO's - TPT's werken met kansengroepen (allochtonen, langdurige werklozen, arbeidsgehandicapten, vrouwen, kortgeschoolden en ouderen). Omdat deze kansengroepen veel drempels kennen op de weg naar tewerkstelling, zorgen deze tewerkstellings- en opleidingsprojecten voor een aangepast traject. Zo kunnen de drempels naar tewerkstelling weggewerkt worden. Bovendien zijn de Bouwpool- projecten vacaturegericht, waardoor er gewerkt wordt naar knelpuntberoepen toe. In de Bouwpool- projecten wordt er samengewerkt met verschillende organisaties: VDAB, lokale overheden en derdeorganisaties die kandidaten toeleiden naar Bouwpool.	8
Bouw	ESF-project "Mentorship voor 50-plussers": dit project, met VDAB als partner, heeft tot doel ervaren personeelsleden (ouder dan 50 jaar) om te scholen tot mentor voor de begeleiding van nieuwkomers op de bouwplaats. Dit draagt bij tot de langere inzetbaarheid van oudere werknemers en de overdracht van kennis aan nieuwe werknemers. Het ESF project past binnen prioriteit 3: ondernemings- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij (onder voorbehoud van goedkeuring).	10
Bouw	Kwalitatief: In het ESF- project m.b.t. het strategisch competentiebeleid, meer specifiek in de sectorfoto, wordt er o.a. bekeken wat de participatie is van kansengroepen in de sector (ouderen, kortgeschoolden,...). Ook bij andere studies zijn kansengroepen - en meer specifiek allochtonen, ouderen en vrouwen -variabelen die bekeken worden. Het ESF-project "Mentorship voor 50-plussers" gaat over het inzetten van ouderen (> 50 jaar) als mentoren met als doel een langere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de overdracht van kennis aan nieuwe werknemers.	10
Bouw	De sectorale sociale partners promoten Jobkanaal als rekruteringskanaal voor ouderen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en allochtonen en dit in samenwerking met de consulenten van Jobkanaal	13
Bouw	De sector zet proeftuinen op waarbij oudere werknemers de begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan, van een functie in de onderneming of bij de opstart van een bedrijf: ESF- project "Mentorship voor 50-plussers" (cf. supra).	13
Bouw	De sector promoot bij de ondernemingen de medewerking aan de structurele projecten van de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen	13
Elektriciens	Vormelek promoot de opleiding omgaan met een team en werkorganisatie. Vormelek laat minimum 10 arbeiders hier jaarlijks aan deelnemen. Tijdens de opleiding wordt gesproken over hoe je moet werken in een bedrijf, hoe je moet organiseren, motiveren, betrokkenheid creëren, omgaan met methodes, communiceren, werken in team. Er wordt aandacht gegeven aan het hele team, en tijdens de opleiding wordt besproken over hoe je juist omgaat met mensen van allochtone afkomst, jongeren, ouderen, kortgeschoolden en andere kansengroepen.	6
Elektriciens	Men voorziet jaarlijks een bereik van 300 werknemers uit kansengroepen door het erkennen en/of het zelf organiseren van opleidingen. Vormelek doet hierbij onder andere een beroep op de opleidingsmodules en maatwerkformules zoals ze uitgewerkt worden door de VDAB, Basiseducatie en/of de centra volwassenenonderwijs.	6

Elektriciens	Kwantitatieve doelstellingen: In deze opleidingsactie stelt de sector een gemiddeld bereik voorop van 30% kortgeschoolden, 15% 45+, en 20% mensen van allochtone afkomst. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen. Acties/ aanpak: Promotie i.k.v. Diversiteit (brochure) tijdens bedrijfsbezoeken. Ook promotie van opleidingen omtrent sociale vaardigheden (communicatie met een team,...). Diversiteit is een onderwerp dat aangekaart wordt tijdens de algemene bedrijfsbezoeken; per werkingsjaar zullen er 30 bedrijfsbezoeken specifiek in kader van diversiteit en basisvaardigheden plaatsvinden. In kaart brengen onthaalbeleid bij bedrijven en nood aan opleidingen basisvaardigheden. Hier zal informatie gevraagd aan andere sectorfondsen over hun manier van werken. Artikel in publicaties Vormelek en sociale partners. Via bepaalde kanalen promotie voeren . Wijze van opvolgen: Aantal inschrijvingen in opleidingen, aanvragen premiekrediet, Evaluatie van de opleidingen Basisvaardigheden gevolgd door deelnemers uit de sector	6
Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen: Evalueren afstemming van cursussen op doelpubliek (arbeiders) en aandacht voor kansengroepen (visualisatie, duidelijke schema's, gebruik van universele symbolen, ...). Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen. Acties/ aanpak. Evaluatie van de opleidingen, opvragen evaluatie formulieren deelnemers bij vormingscentra,Wijze van opvolgen: Evalueren aantal deelnames, de inhoud van de opleidingen. De slaagpercentages van de kansengroepen bij het examen na de opleiding VCA- laaggeschoolden (of resultaten van eventuele testen bij NOPDW of ICT Basisvaardigheden. Samenwerkingsverbanden: VDAB, Centra Basiseducatie. Kwalitatief: Opleiding Omgaan met 'discriminerende' klanten (zie bovenstaand)	6
Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen: Vormelek ziet er op toe dat het mogelijk is dat iedereen zich verder kan ontwikkelen op een laagdrempelige manier (bereikbaarheid). Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen, personen met een handicap. Acties/aanpak: Toestaan bedrijfsspecifieke opleidingen, Opleidingen binnen het bedrijf, Eigen Vormelek opleidingen zo veel mogelijk spreiden over heel Vlaanderen. In stedelijke gebieden opleidingen organiseren. Controleren opleidingslokalen naar toegankelijkheid. Wijze van opvolgen: Controles opleidingen: Erkenning van opleiding	7
Elektriciens	Kwantitatieve doelstellingen: VDAB werkzoekendenopleiding knelpuntberoepen elektricien(residentieel en industrieel), technicus domotica, installateur gestructureerde bekabelingen koeltechnicus werkzoekendenopleiding door derden knelpuntberoepen en/of kansengroepen. In deze opleidingsacties stelt de sector per jaar een gemiddeld bereik van 40% kortgeschoolden, 45+, en allochtonen We hanteren hier de streefcijfers van de VDAB. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen.	8
Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen: Instroom na werkzoekendenopleidingen verhogen, Instroom VDAB werkzoekendenopleidingen in 2004 van 6,85% verhogen naar 10% eerste werkingsjaar en 13% tweede werkingsjaar. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen. Acties/aanpak: Samenwerking sector en VDAB versterken; aantal stageplaatsen verhogen (oproep stageplaatsen en kandidaat werkgevers door Vormelek) en instroom (naast tewerkstellingsbegeleiding van cursisten door VDAB ook oproep werkgevers door Vormelek voor tewerkstelling cursisten) gegevens doorgeven aan VDAB. Wijze van opvolgen. Cijfers VDAB inzake stage en tewerkstelling tijdens het werkingsjaar (dit laatste is nog niet het geval). Samenwerkingsverbanden: Werkzoekendenopleidingen VDAB. Mogelijkheid andere derde opleidingsaanbieders van werkzoekendenopleiding mits indienen van lastenboek	8
Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen:Het leren kennen van nieuwe organisaties die kansengroepen ondersteunen in onze sector. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen. Acties/aanpak: Samenwerken SLN. Wijze van opvolgen: Verslagen vergaderingen. Concrete acties: Samenwerkingsverbanden: Samenwerking met Steunpunt Lerende Netwerken	8
Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen: Deelnemen aan verschillende beurzen per jaar. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen, vrouwen. Acties/aanpak: Op zoek gaan naar verschillende beurzen (b.v. kifkif), Deelnemen aan de beurzen. Wijze van opvolgen: Verslagen beurzen	8

Elektriciens	Kwalitatieve doelstellingen: Evalueren afstemming van cursussen peter- en meterschapsopleidingen op doelpubliek (arbeiders) en aandacht voor kansengroepen (visualisatie, duidelijke schema's, gebruik van universele symbolen, ...). We willen zowel dat de peter- en meterschapsopleidingen duidelijk zijn om te volgen als bv. Allochtone arbeider als dat er rekening mee gehouden wordt dat het doelpubliek van de opleiding ook een jongere van allochtone afkomst kan zijn. Kansengroepen: kortgeschoolden, 45+ en allochtonen. Acties/aanpak: Evaluatie van de opleidingen, opvragen evaluatie formulieren deelnemers bij vormingscentra, Vormelek gaat opleidingen evalueren: hierbij wil Vormelek zien dat er voldoende interactie tussen de lesgever en de opleider is, dat de cursus duidelijk is en alles gevisualiseerd wordt via verschillende duidelijke schema's. Wijze van opvolgen Evalueren aantal deelnames, de inhoud van de opleidingen	3.4
Elektriciens	De sector ontwikkelt een folder over een leeftijdsbewust personeelsbeleid en verspreidt die bij de verschillende bedrijven	module 5
Grafische sector	De CAO van PC 130 2007-2009 bepaalt dat 0,15% van de bruto loonmassa geheven wordt enerzijds ten behoeve van de opleiding en vorming van risicogroepen (allochtonen, gehandicapten, oudere werknemers, kort geschoolde werknemers en, anderzijds voor de promotie van het grafische beroep.	1
Grafische sector	De sector maakt het opleidingsaanbod bekend onder meer via de GRAFOC website en door het verspreiden van de navormingsbrochure 2007 - 2008. Deze navormingsbrochure geeft een overzicht van het aanbod aan opleidingen van erkende opleidingsverstrekkers. In dit opleidingsaanbod worden zowel technische opleidingen als persoonlijke vaardigheden voorgesteld. In de navormingsbrochure 2007 - 2008 worden eveneens de financiële tegemoetkomingen door GRAFOC in de opleiding van de werknemers PC 130 voorgesteld. Tijdens het voorbije convenant werden in het totaal 107 werknemers opgeleid. In het eerste werkingsjaar werden er 44 werknemers opgeleid, waaronder 20 45+-ers en 2 werknemers van allochtone origine (op basis van naamerkenning. In het 2de werkingsjaar werden er 63 werknemers opgeleid waaronder 12 45+-ers en 1 werknemer van allochtone origine (op basis van naamerkenning). De sector zal alle mogelijke middelen aanwenden om deze cijfers te verhogen.	7
Grafische sector	De sector peilt n.a.v. haar bedrijfsbezoeken naar opleidingsnoden en -knelpunten. Dit onderzoek kan aanleiding geven tot het uitwerken van nieuwe opleidingen. Voor deze nieuwe opleidingen zullen gedetailleerder gegevens opgevraagd worden over de cursisten (leeftijd, studieniveau, afkomst, ...). De sector streeft er naar om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.	7
Grafische sector	De sector wil van diversiteit een prioriteit maken. Zo wil men het percentage van 45+ en arbeidsgehandicapten die een opleiding volgen verhogen. De sector streeft ernaar dat 20% van de cursisten in het eerste werkingsjaar tot deze kansengroepen behoren en 25% in het tweede jaar. De sector keert subsidies uit aan oudere werknemers (vanaf 45 jaar) en arbeidsgehandicapten die op vraag van hun werkgever of naar aanleiding van een persoonlijk initiatief scholing willen volgen. Daarom plant zij extra sensibiliseringscampagnes naar deze doelgroepen toe. Om te kunnen opvolgen of zij erin slaagt het aandeel aan 45+ en arbeidsgehandicapten die een opleiding volgen te verhogen, wordt overleg gepleegd met de opleidingsverstrekkers om het profiel van de cursisten nauwer te bepalen via aanpassing van het registratiesysteem. De sector doet een voorstel van standaardregistratieformulier waarop een aantal gegevens ingezameld worden. Het standaardregistratieformulier zal worden samengesteld in het kader van een in te dienen ESF dossier (sectorfoto)	7
Grafische sector	Tijdens het eerste werkingsjaar wordt er getracht na te gaan hoe oudere werknemers het beste kunnen gemotiveerd worden voor het volgen van een opleiding. Aan de hand van bedrijfsbezoeken en presentaties bij vakbonden zal er gepeild worden naar mogelijkheden om oudere werknemers te motiveren voor het volgen van opleidingen. Via roadshows en allerhande publicaties in vak- en ledenbladen, in het 1ste en 2de werkingsjaar, zullen de resultaten gecommuniceerd worden.	7
Grafische sector	De sector peilt n.a.v. haar bedrijfsbezoeken naar opleidingsnoden en -knelpunten. Dit onderzoek kan aanleiding geven tot het uitwerken van nieuwe opleidingen. Voor deze nieuwe opleidingen zullen gedetailleerder gegevens opgevraagd worden over de cursisten (leeftijd, opleiding, afkomst, ...).	10

Grafische sector	De sector werkt acties uit specifiek t.a.v. arbeidsgehandicapten (de tewerkstelling wordt aangemoedigd in de sector door o.a. premies uit te keren bovenop de uitkering van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap en door opleiding financieel aan te moedigen), alloctonen (o.a. promotie van het grafisch secundair onderwijs en opleiding bij onder meer de VDAB), ervaren werknemers (het aanbieden van nieuwe kortlopende opleidingen wordt onderzocht en opleiding wordt financieel aangemoedigd), kortgeschoolde medewerkers (nieuwe opleidingen worden aangeboden om de medewerkers extra kansen te bieden in de sector) en langdurige werklozen (lokale opleidingsinitiatieven met duurzame tewerkstelling naar een knelpuntberoep als doel). De inspanningen die de sector wil leveren op het vlak van diversiteit zijn als een rode draad aanwezig in al de voorgaande artikelen van het sectorconvenant.	13
Grafische sector	De sector geeft (in overleg met het Expertisecentrum Leefijd en Werk van het Departement Werk en Sociale Economie) ruime bekendheid aan bestaande instrumenten ter bevordering van de werkgelegenheid 50+'ers door o.a. promotie te voeren voor tewerkstellingspremie van 50 plussers tijdens infosessies voor de werkgeversfederatie en tijdens bedrijfsbezoeken. De sector neemt informatie aangaande deze tewerkstellingspremie op in het bedrijvendossiers en zal de informatie eveneens beschikbaar stellen op de website van GRAFOC.	13
Grafische sector	In het GRAFOC Bedrijvendossier is een apart hoofdstuk gewijd aan Diversiteitsplannen. Dat zal ook doorgetrokken worden naar de website www.grafoc.be en andere publicatiemogelijkheden. De sector zal ook een brochure opmaken waarin promotie wordt gemaakt voor diversiteitsplannen. Deze brochures zullen verspreid worden als bijlage bij Febelgra News en via de vakbonden. Er zullen eveneens artikels geschreven worden voor grafische vakbladen zoals Grafisch Nieuws, de GRAFOC website en via mailingnieuwsbrieven voor de grafische sector.	13
Grafische sector	De sector bevordert sectorale ervaringsuitwisseling tussen ondernemingen met een diversiteitsplan om van elkaar te leren, werkbare methodieken uit te wisselen, elkaar attent te maken op trainingen die een meerwaarde betekenen. De sector ondersteunt tevens clusterdiversiteitsplannen door bedrijven bij elkaar te brengen en de ondersteuning te bieden bij de uitwerking ervan.	13
Grafische sector	De sector adviseert de werkgevers om hun rekruteringskanalen breed te stellen (o.a. via Jobkanaal, Minderhedenforum) opdat alle kansengroepen goed geïnformeerd worden over de vacatures in de sector en zich kandidaat kunnen stellen voor een job in de grafische sector. De sector tracht de werknemerspopulatie in beeld te brengen door het afleggen van bedrijfsbezoeken en de werkgever te bevragen. Eenmaal per jaar zal nagegaan worden hoe de instroom aan kansengroepen cijfermatig evolueert in de sector.	13
Groene sectoren	Diversiteitstoets Kwantitatieve doelstelling: In het opleidingsaanbod streeft EDUplus in de werkjaren 2007 - 2008 en 2008 - 2009 naar een bereik van 10 % werknemers van alloctone origine en 35 % kortgeschoolde werknemers. Daarnaast wil EDUplus ook 10 % oudere werknemers en 15 % vrouwelijke werknemers met het cursusaanbod bereiken.	7
Groene sectoren	Kwalitatieve doelstelling: EDUplus streeft ernaar om zoveel werknemers uit de groene sector te laten deelnemen aan het opleidingsaanbod. Aan de hand van bedrijfsbezoeken worden ondernemers aangespoord om speciaal aandacht te hebben voor werknemers uit de kansengroepen en hun specifieke opleidingsbehoeften. Naast het reguliere opleidingsaanbod, kan EDUplus aan de hand van het systeem van individuele aanvragen flexibel inspelen op de specifieke opleidingsbehoeften van deze werknemers. Minder mobiele werknemers of arbeidsgehandicapte werknemers kunnen via een individuele aanvraag een aangepaste opleiding op het bedrijf krijgen. De respectievelijke sociale fondsen zullen een aanmoedigingspremie terbeschikking stellen voor de tewerkstelling van langdurig werklozen, kortgeschoolde werklozen, gehandicapten, deeltijds leerplichtigen, herintreders, bestaansminimumtrekkers, kortgeschoolden. Het opleidingsaanbod van EDUplus zal eveneens opengesteld worden voor recent afgestudeerden. Maw jongeren die max. 1 jaar afgestudeerd zijn en nog geen job hebben gevonden kunnen gebruik maken van het vormingsaanbod van EDUplus om zo hun kansen op tewerkstelling in de sector te verhogen.	7
Groene sectoren	De sector bereikt jaarlijks 100 werkzoekenden via de bestaande opleidingsmogelijkheden van de VDAB in eigen beheer. Daarnaast zijn door de VDAB een aantal trainingscentra erkend voor het organiseren van groenopleidingen. Deze opleidingen kunnen moeilijk in kaart worden gebracht daar deze niet op systematische wijze worden ingericht.	8

Groene sectoren	De sector maakt een sectorspecifiek plan op dat kan bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures. Er worden samen met de VDAB afspraken gemaakt rond actieve screening, investeringen in opleidingsinfrastructuur, oriënterings- en opleidingsstages. De sector organiseert/ondersteunt (in samenwerking met de VDAB) de opleiding hovenier die toeleidt tot het knelpuntberoep hovenier binnen de sector. In jaar 2007 - 2008 wordt een bereik van 40 plaatsen voorzien, in jaar 2008 - 2009 48 plaatsen. De sector voorziet een financiële tegemoetkoming van maximum 15.000,00 € in de materiaalkosten voor volgende knelpuntberoepen: hovenier. Per opleidingscentra van de VDAB wordt er een bedrag van 2.500,00 € ter beschikking gesteld. Per werkzoekende cursist die doorstroomt naar de groene sector wordt er een bedrag van 500,00 € per cursist ter beschikking gesteld.	8
Groene sectoren	De sector en VDAB sluiten een samenwerkingsovereenkomst over de opleidingstage binnen de opleidingen voor werkzoekenden en ontwerpen hiervoor samen een deontologische code. Binnen de overeenkomsten worden de opleidingen waarvoor stages worden ingericht bepaald en de duur en de organisatievorm vastgelegd. Na het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst met VDAB biedt de sector voor de opleiding hovenier stageplaatsen aan voor de werkzoekenden in opleiding	8
Groene sectoren	Diversiteitstoets : Kwalitatieve doelstelling: de samenwerkingsovereenkomst met de VDAB voorziet dat er speciale aandacht uitgaat naar de volgende kansengroepen: werkzoekenden zonder diploma lager secundair onderwijs, werkzoekenden ouder dan 45 jaar, werkzoekenden van allochtone origine en vrouwelijke werkzoekenden.	8
Groene sectoren	Kwantitatieve doelstelling: bij het VDAB opleidingsaanbod voor werkzoekenden wordt er naar gestreefd om jaarlijks een bereik te hebben van 5 % werkzoekenden van allochtone origine en 60 % kortgeschoolde werkzoekenden, 5 % oudere werkzoekenden en 10 % vrouwelijke werkzoekenden	8
Groene sectoren	De groene sector heeft een non-discriminatieclausule aanvaard en is in de C.A.O. opgenomen. In de overeenkomst met VDAB gaat er speciale aandacht uit naar de volgende kansengroepen: kortgeschoolden, 50 plussers, werkzoekenden van allochtone origine en vrouwelijke werkzoekenden. Via de diversiteitsplannen zal de implementatie en opname van de non-discriminatie en/of EAD code in de bedrijven gestimuleerd worden. Non-discriminatieclausules zullen in de samenwerkingsakkoorden met het onderwijs opgenomen worden.	13
Groene sectoren	De sector werkt actief samen in het kader van diversiteit met de projectontwikkelaars via volgende acties: De sector voorziet 20 bedrijfsbezoeken per werkjaar met projectontwikkelaars waarbij diversiteitsplannen aan de bedrijfsleiding zullen voorgesteld worden	13
Groene sectoren	De sectorale sociale partners promoten Jobkanaal als rekruteringskanaal voor ouderen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en allochtonen en dit in samenwerking met de consultants van Jobkanaal. Bij de bedrijfsbezoeken wordt Jobkanaal als rekruteringskanaal gepromoot. Er worden 75 bedrijfsbezoeken per werkjaar gepland. EDUplus neemt deel aan vakbeurzen (Floral in sep 2007, Agribex in dec 2007, Greenexpo in sep 2008, Agriflanders in dec 2008) en Jobkanaal wordt daarbij als rekruteringskanaal gepromoot	13
Groene sectoren	De sector zet proeftuinen op waarbij oudere werknemers de begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan, van een functie in de onderneming of bij de opstart van een bedrijf. EDUplus beschikt in het reguliere aanbod over een aantal cursussen waarbij ervaren werknemers een opleiding krijgen om nieuwkomers op te vangen en te begeleiden. Deze opleidingen worden opgenomen (indien nodig) in de diversiteitsplannen	13
Groene sectoren	De sector promoot bij de ondernemingen de medewerking aan de structurele projecten van de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen. De sector voorziet 20 bedrijfsbezoeken per werkjaar met projectontwikkelaars waarbij de structurele projecten van de sociale partners en de organisaties van de kansengroepen aan de bedrijfsleiding zullen voorgesteld worden	13
Horeca	Diversiteitstoets: Minimaal 20% van de deelnemers aan door de sector zelf ingerichte werknemersopleidingen behoren tot de prioritaire kansengroepen uit de VESOC-actieplannen; waarvan minimaal 10% van allochtone afkomst (naamherkenning).De sector streeft naar een evenwichtig bereik van elk van de drie prioritaire kansengroepen. Er zal onderzocht worden hoe het bereik van personen met een handicap kan versterkt worden.	7

Horeca	De sector zal in 2008 een pilootproject rond instroom van oudere werkzoekenden initiëren; Route +45. Het is de bedoeling hoger opgeleide oudere werkzoekenden om te scholen tot maître d'hôtel. Personen, vroeger werkzaam in een andere sector, die de algemene vaardigheden en attitudes die voor een doorgroefunctie vereist zijn bezitten worden via opleiding de nodige technische competentie bijgebracht.	8
Horeca	Diversiteit: Alle deelnemers aan de VDAB opleidingen en aan de opleidingsprojecten van derdenorganisaties behoren tot de kansengroepen. Minimaal 75% behoort tot minstens één van de vier prioritaire kansengroepen. Minimaal 30% van de deelnemers aan Route +45 behoren tot de kansengroep "ervaren werknemers" (minimaal 50 jaar).	8
Horeca	De sector zal de mogelijkheid tot clustervorming van micro-ondernemingen i.v.m. opleidings(plannen) en onthaalbeleid onderzoeken. Een beperkt aantal ondernemers van kleine en middelgrote ondernemingen, die een gelijksoortig profiel hebben, zullen op gemeentelijk niveau uitgenodigd worden om in een opleidingsproject, begeleid door een vormings- of sectorconsulent, te stappen. Er zal worden onderzocht of hieraan een clusterdiversiteitsplan kan gekoppeld worden.	10
Horeca	De sector engageert zich om in te gaan op concrete vragen tot samenwerking van de SERR projectontwikkelaars EAD o.a. wat betreft gezamenlijke prospectie van bedrijven, deelname aan acties, verspreiden van promotiemateriaal	13
Horeca	De sector ontwikkelt een draaiboek over zijn mogelijke inbreng bij het opstellen van een diversiteitsplan.	13
Horeca	De sector engageert zich om jaarlijks minimaal een wezenlijke inbreng te hebben in het afsluiten van 5 diversiteitsplannen.	13
Houtsector	Kwantitatieve doelstellingen: Bij het verwerven van basiscompetenties en functionele geletterdheid (geletterdheid, gecijferdheid, multimediale en digitale vaardigheden) wordt de klemtoon gelegd bij oudere en laaggeschoolde werknemers en werkzoekenden. Er wordt gestreefd naar een bereik van 80% uit deze doelgroep per werkingsjaar. Bij het voeren van promotie zal dan ook extra aandacht besteed worden aan het bereiken van oudere en laaggeschoolde werknemers of werkzoekenden.	6
Houtsector	Kwalitatieve doelstellingen: Specifiek voor de mensen uit de kansengroepen worden acties opgezet om hen te motiveren deze opleidingen voor het verwerven van basiscompetenties te volgen. Dit zal vooral gebeuren door gerichte promotie bij de werkgevers tijdens de bedrijfsbezoeken en door artikels in de magazines van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en via het eigen "OCH Inmail".	6
Houtsector	Kwantitatieve doelstellingen: De sectoren stellen een gemiddeld bereik voorop van 50% opgeleiden uit de kansengroepen.	7
Houtsector	De sector zal aandacht besteden aan de specifieke noden van kansengroepen in de opleidingen. De houtsectoren zullen in functie van de vraag initiatieven nemen om hun opleidingen toegankelijk te maken voor kansengroepen. De sectoren zullen hiertoe binnen hun sectorfonds het Nederlands op de werkvloer, al dan niet geïntegreerd met een technische opleiding, erkennen en financieel ondersteunen. Hierbij dient de nodige aandacht besteed te worden aan de kleine ondernemingen	7
Houtsector	Het OCH zal de bedrijven ook maximaal motiveren om de interne begeleiding van IBO-jongeren toe te vertrouwen aan oudere (+45) ervaren werknemers (peters).	8
Houtsector	Bij het verzamelen van de vacatures zal bij de omschrijving ervan aandacht besteed worden aan het feit of de verlangde kwalificaties in overeenstemming zijn met de benodigde vaardigheden voor de uit te oefenen functie. Er zal voor geijverd worden dat het bestaande competentieformulier gebruikt wordt voor de omschrijving van de vacatures. Opmerking: De sector dringt erop aan dat de bestaande cobrafiches worden afgestemd op de bestaande sectorale beroepenstructuur en beroeps(competentie)profielen.	8
Houtsector	Mogelijkheden zullen onderzocht worden om een sectorale jobbeurs te organiseren in samenwerking met VDAB.	8
Houtsector	Kwantitatieve doelstellingen:Op basis van gegevens uit het verleden wordt gestreefd naar een deelname van 10% vrouwen, 50% laaggeschoolden, 10% ouderen en 15% allochtonen. Gelet op het definitieprobleem, tellen we allochtonen volgens naamherkenning.	8

Houtsector	Kwalitatieve doelstellingen: De houtsectoren zullen in functie van de vraag initiatieven nemen om hun opleidingen toegankelijk te maken voor kansengroepen. De sectoren zullen hiertoe binnen hun sectorfonds het Nederlands op de werkvloer, al dan niet geïntegreerd met een technische opleiding, erkennen en financieel ondersteunen. Hierbij dient de nodige aandacht besteed te worden aan de kleine ondernemingen. De houtsectoren zullen hun opleidingen desgevallend aanpassen, qua toegankelijkheid, aan de noden van de personen met een arbeidshandicap. De sector beschikt over een deelvacaturedatabank van VDAB. Alle bedrijven met vacatures worden binnen de week gecontacteerd voor een bedrijfsbezoek. Tijdens deze bedrijfsbezoeken worden de vereiste competenties voor de vacature omschreven, de mogelijke aanwervingskanalen besproken en wordt de nodige aandacht besteed aan de voordelen van aanwerving van kansengroepen. Het OCH zal de bedrijven ook maximaal motiveren om de interne begeleiding van IBO- jongeren toe te vertrouwen aan oudere (+45) ervaren werknemers (peters).	8
Houtsector	Kwalitatieve doelstellingen: Bij het uitwerken van een goed competentiebeleid wordt speciale aandacht besteed aan alle kansengroepen	10
Houtsector	De sector sluit met het Ervaringsfonds een overeenkomst ten einde de werkbaarheidsgraad voor ouderen in de sector te verbeteren. De sector stimuleert de bedrijven om de begeleiding van de jongeren bij de start van hun loopbaan toe te vertrouwen aan oudere werknemers.	13
Houtsector	De sector voorziet in een permanent geïntegreerde sensibilisatiecampagne. Daarbij zullen 7.000 deelnemers uit ongeveer 2.300 bedrijven worden bereikt. Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en -maatregelen zal gebeuren door: het ter beschikking stellen van een bedrijfsconsulent OCH om de bedrijven te sensibiliseren en te ondersteunen bij het opzetten van ervaringsfondsprojecten;	module 3
Houtsector	het installeren van een (sectoraal) steunpunt/meldpunt	module 3
Houtsector	aanpassingen aan de website OCH om info te verstrekken omtrent ervaringsfonds, en het publiceren van beste praktijken op de website	module 3
Houtsector	creëren van een weblog voor ervaringsuitwisseling	module 3
Houtsector	creëren van een infobrochure en uitbreiding van de bestaande infomappen/folders voor de bedrijven met een luik "oudere werknemer/ervaringsfonds"	module 3
Houtsector	het constant benaderen van bedrijven door het afleggen van bedrijfsbezoeken met focus op bedrijven met veel oudere werknemers:	module 3
Houtsector	het organiseren van een ervaringsuitwisseling tussen de ondernemingen met een ervaringsfondstoelage	module 3
Houtsector	3 maal per jaar een stand van zaken omtrent ervaringsfondsprojecten rondsturen naar alle bedrijven uit de sector, via een nieuwsbrief.	module 3
Houtsector	aanprijzen en aanbieden van aangepaste dienstverleningen: know-how en expertise van de "Dienst Veiligheid" van het Technisch Centrum der Houtnijverheid (risico & werkpostanalyses); vormingen met het oog op inzetbaarheid, zelfredzaamheid of behoud van de job voor oudere werknemers; cursussen ergonomie (o.a. til en heftechnieken); peterschapsopleidingen	module 3
Internationale handel	De sector werkt 3 opleidingen "functionele sectorcompetenties" uit voor specifieke kansengroepen (hooggeschoolde allochtonen en geschoolde ouderen).	6
Internationale handel	Kwalitatieve doelstelling: Bij het bezoeken van de bedrijven, wordt door de sector extra aandacht besteed aan oudere werknemers (45-plussers) en laaggeschoolde mensen. De sector stimuleert de bedrijven om voor deze doelgroepen specifieke opleidingsplannen te maken zodat: de werknemers ruim inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt, kennis in het bedrijf kan doorgegeven worden via peter- en meterschappen. LOGOS zal na een half jaar een vragenlijst rondsturen naar de bedrijven die één of meerdere werknemers voor dergelijke opleiding hebben ingeschreven voor opvolging.	7
Internationale handel	Kwalitatieve doelstelling Soorten: Allochtonen: EU, Magreb & Turkije, Andere, Arbeidsgehandicapten, 45-plussers. Via de VDAB, specifieke toeleidingsorganisaties zoals ATB, en netwerken zoals Antone tracht de sector de werkzoekenden te informeren over de opleidingsmogelijkheden. Het selecteren van de cursisten gebeurt door de VDAB in samenwerking met de sector en op basis van objectieve criteria zoals kennis van de Nederlandse taal, taalvaardigheid en psychotechnische testen.	8

International e handel	Kwantitatieve doelstelling: Van alle werkzoekenden die één van bovenstaande opleidingen zouden volgen, streeft de sector naar een uitstroom van 70 cursisten met volgend aandeel aan kansengroepen: Alloctonen: EU:10%, Magreb & Turkije:10%, Andere: 5%, Arbeidsgehandicapten: 5%, 45-plusser: 5%. In deze aantallen werd ook rekening gehouden met partneropleidingen (bijvoorbeeld VDAB-opleidingen, SYNTRA-opleidingen, cvo-opleidingen,...).	8
International e handel	De sector bevraagt 100 bedrijven over de aanwezige diversiteit in het personeelsbestand (arbeidsgehandicapten, 45-plussers, alloctonen (volgens etniciteit)). Op basis van deze resultaten zal met de lokale RESOC/SERR/ERSV's nagegaan worden welke initiatieven naar bedrijven toe kunnen opgezet worden. Naar aanleiding hiervan worden de bedrijven geïnformeerd over de diversiteitsplannen. Een brochure met informatie over tal van subsidiemogelijkheden (incl. diversiteitsplannen) om een divers personeelsbeleid actief uit te bouwen. Bij interesse van het bedrijf in de mogelijkheden van een diversiteitsplan, zal het lokale RESOC worden ingelicht. Een aantal bedienden zijn opgenomen in enkele diversiteitsplannen die hoofdzakelijk op arbeidersfuncties uit het PC 140 gericht zijn! Aantallen 01-04-07/31-03-08: 40 bedrijven en 1 diversiteitsplan PC226 (specifiek voor bedienden van het PC 226). Aantallen 01-04-08/31-12-09: 60 bedrijven en 2 diversiteitsplannen PC 226 (specifiek voor bedienden van het PC 226).	13
International e handel	De sector plaatst 4 goede praktijken inzake diversiteitsplannen, het Ervaringsfonds, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen op de LOGOS website. Aantallen 01-04-07/31-03-08: 1 goede praktijk. Aantallen 01-04-08/31-12-09: 3 goede praktijken.	13
International e handel	Leeftijdsbewust personeelsbeleid. Tijdens de bezoeken aan de bedrijven besteed LOGOS extra aandacht aan de toeleiding van 50+'ers naar de sector. Hierbij zal specifieke informatie over de tewerkstellingspremies 50+ mee in de brochure "Steun -, hulp & subsidiemogelijkheden" worden opgenomen	13
International e handel	De sector zal in samenwerking met het team van het Ervaringsfonds overleggen welke concrete acties kunnen opgenomen worden. Volgende acties kunnen zeker opgenomen worden: mailing naar alle bedrijven met een toelichting over het Ervaringsfonds, voorbeelden van goede praktijken op de website van LOGOS plaatsen, geïnteresseerde bedrijven worden bezocht, samen met een medewerker van het Ervaringsfonds. Aantallen 01-04-07/31-03-08: 2 nieuwe projecten. Aantallen 01-04-08/31-12-09: 4 nieuwe projecten.	13
International e handel	De sector engageert zich om de sensibiliseringsacties voor werkgevers/werknemers en de concrete acties in samenwerking met het Ervaringsfonds te communiceren naar het Expertisecentrum Leertijd en Werk van het departement en Sociale Economie. Streefdoel is 6 nieuwe projecten rond het Ervaringsfonds opstarten	13
International e handel	Diversiteitstoets: Kwalitatieve doelstelling: De sector stimuleert de bedrijven tijdens bedrijfsbezoeken en via mailings om ook werkervaringsplaatsen open te zetten voor jongeren uit het deeltijds onderwijs. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de jongeren uit de kansengroepen. De sector zal een lijst van bedrijven opnemen op de site als "goede praktijk" die één of meerdere bedienden een peter-/meterschapsopleiding lieten volgen. Hierbij zal het aandeel van 45-plussers in kaart worden gebracht.	3.2
Kappers en Schoonheidsorganen	Diversiteitstoets Kwantitatieve doelstelling: Binnen het kader van permanente vorming wordt gestreefd naar een participatie van 15% uit kansengroepen, waarbij de aandacht zal verdeeld worden over de verschillende kansengroepen met name de ervaren werknemer, de laaggeschoolde werknemer en de alloctone werknemer.	7
Kappers en Schoonheidsorganen	Kwalitatieve doelstelling: Binnen de sector werd door de sociale partners een kader gecreëerd waarbinnen het mogelijk is diverse aanvragen rond opleiding en ondersteuning van kansengroepen structureel te behandelen. Een jaarlijkse bijdrage van 0,15% op de bruto loonmassa wordt voorzien voor vorming en ondersteuning van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Via doelgerichte mailings die resulteren uit een sectorale foto die de aanwezigheid van kansengroepen in kaart brengt, publicaties in de vakpers, de sectorale websites en bedrijfsbezoeken zullen werkgevers aangespoord worden extra aandacht te besteden aan de competentieontwikkeling van kansengroepen	7

Kappers en Schoonheidsorganen	De sector ondersteunt jaarlijks 3 tewerkstellingsprojecten (1 per deelsector) gericht op niet-werkende werkzoekenden via bestaande of aangepaste opleidingsmogelijkheden. De sector zal in dit verband samenwerken met de VDAB en bijzondere aandacht besteden aan sectorspecifieke screenings en het aanbod van vakspecifieke vormen die aansluiten bij het opleidingsniveau van de werkzoekende met als doel de doorstroom naar de arbeidsmarkt te optimaliseren.	8
Kappers en Schoonheidsorganen	Diversiteitstoets :Kwantitatieve doelstelling: Er wordt bij de tewerkstellingsprojecten gestreefd naar een participatie van 15% uit kansengroepen, waarbij de aandacht zal verdeeld worden over de verschillende kansengroepen met name de ervaren werkzoekende, de laaggeschoolde werkzoekende en de allochtone werkzoekende.	8
Kappers en Schoonheidsorganen	Kwalitatieve doelstelling: Binnen de sector wordt door de sociale partners de jaarlijkse bijdrage van 0,15% op de bruto loonmassa ter ondersteuning van kansengroepen op de arbeidsmarkt opengesteld voor projecten gericht op instroom in de sector.	8
Kappers en Schoonheidsorganen	Diversiteitstoets:Bij de verspreiding van methodieken en goede praktijken binnen de sector zal de nodige aandacht besteed worden aan thema's specifiek gericht op kansengroepen.	10
Kleding & Confectie	Om de participatie van kansengroepen aan opleidingen te bevorderen ligt tegen het najaar 2008 een concreet plan voor. Daarbij zal specifieke aandacht gaan naar het bereiken van allochtonen en 50+'ers. Hiervoor wordt inspiratie gehaald uit de ervaringen van andere sectorfondsen via de SERV-netwerken voor sectorconsulenten	7
Kleding & Confectie	De sociale partners volgen de confectieopleiding van werkzoekenden op bij de VDAB.	8
Kleding & Confectie	Het betreft: 1. Inhoudelijke analyse van de zelfstudiepakketten , 2. Opwaardering begeleiding cursisten , 3. Samenwerking met bedrijven i.f.v. actualisering zelfstudiepakketten, 4. Herziening opleidingstermijnen / competentiedoelstellingen opstellen / vaststelling einddatum opleidingen, 5. Koppeling opleiding als werkzoekende aan vervolgopleiding als werknemer, 6. Wachtlijsten vervangen door opleidingsplanning; 7. Stageperiodes en -plaatsen verruimen / veralgemening rotatiesysteem , 8. Toezicht op de vraaggerichte spreiding van opleidingsinspanningen voor de verschillende confectieberoepen , 9. Onderzoek naar de haalbaarheid van opleidingen gericht op functies in de modelontwikkeling, prototypes en logistiek voor de confectiesector.,	8
Kleding & Confectie	10. De afstemming van de tweejaarlijkse IVOC-rondvraag naar personeelsbehoeften in de sector met de VDAB., 11. Aandacht voor het startniveau van cursisten voor een beroepsopleiding / toetsing van de haalbaarheid van traditionele doorstromingspercentages , 12. Opwaardering van de rol van de instructeur in de toeleiding, 13. Opwaardering van de rol van de instructeur in de samenwerking met bedrijven , 14. Werkgevers betrekken bij de implementatie van de adviezen	8
Kleding & Confectie	Diversiteit: Wat de participatie van kansengroepen betreft, zijn de objectieven voor deze actie in overeenstemming met de objectieven rond het bereik van kansengroepen uit de VDAB-beheersovereenkomst. Dit betekent dat voor de kansengroepen een positieve oververtegenwoordiging in de trajectwerking wordt vooropgesteld ten opzichte van hun aandeel in de totale groep (niet-werkende) werkzoekenden.	8
Kleding & Confectie	Diversiteit: Wij richten ons bij de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders tot een doelgroep van ervaren werknemers (45-plussers en/of meer dan 15 jaar werkervaring) die instaan voor de overdracht van hoofdzakelijk technische kennis naar collega's en nieuwkomers en trachten hiermee hoofdzakelijk 45+'ers te bereiken. IVOC bereikt met dit aanbod voornamelijk vrouwelijke (70%) arbeiders (62%) die hoofdzakelijk technische opleidingen verzorgen.	3.4
Lokale Besturen	Van de 20 bijkomende IBO's: 50% behorend tot 1 vd kansengroepen	7

Lokale Besturen	De samenwerking met Jobkanaal (momenteel art.23) wordt in de nieuwe convenant onder dit artikel opgenomen. De sector organiseert in 2007-2009 gezamenlijke roadshows en promoot Jobkanaal naar lokale besturen. Er wordt onderzocht of het (tijdelijk) exclusief aanbieden van een vacature via jobkanaal strijdig is met de gelijke toegang tot het openbare ambt of als positieve actie kan aanzien worden. De sector werkt mee aan een praktijkengids arbeidstrajectbegeleiding (samenwerking met ATB). (lancering in 2008). Zo worden de contacten tussen ATB en de lokale besturen versterkt en de instroom van personen met een handicap gestimuleerd. De sector zorgt via artikel 60§7 van de organieke wet van 1976 voor tewerkstelling en werkervaring van gerechtigden op maatschappelijke integratie.	8
Lokale Besturen	De sector merkt dat sommige HR acties een breed draagvlak bij lokale besturen kennen. Andere acties zoals vb. het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid of een strategisch opleidings- en competentiebeleid staan bij veel besturen nog in de kinderschoenen. Een beperkt aantal besturen hebben reeds de eerste stappen naar een competentiebeleid gezet. De sector wil deze leerpraktijken (een slechte praktijk kan immers ook leerzaam zijn) in de kijker zetten zodat andere besturen er kunnen uit leren. In 2008 komt er een artikel in Lokaal omtrent het werken met competenties en een bijdrage in het handboek P&O. Via deze weg wordt het competentiedenken bij lokale besturen verder gestimuleerd. 5 leerpraktijken rond strategisch competentiebeleid worden verwerkt in communicatie en vormingssessies	10
Lokale Besturen	De sector werkt in 2008 samen met de Waalse en Brusselse Vereniging en het Centrum Gelijke kansen een handleiding mainstreaming van gelijke kansen bij lokale besturen uit. Via dit project (met partners) worden telkens leerrijke praktijken naar voor geschoven en worden lokale besturen gestimuleerd om deze voorbeelden navolging te geven in het eigen bestuur.	13
Lokale Besturen	In 2008-2009 wordt samen met de Stad en het OCMW Gent een beleidsplan leeftijdsbewust personeelsbeleid uitgewerkt dat als referentie- en inspiratiebron voor andere besturen kan dienen. De bestaande samenwerkingen worden hiertoe verder uitgebouwd en er komt een nauwe samenwerking met het Expertisecentrum Leefijd en Werk. Momenteel bestaat bij lokale besturen weinig expertise inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid. In 2008 brengt de sector de leeftijdsstructuur binnen de sector in kaart. Op basis van deze meting, de ervaringen uit het vroegere proefproject 'Oud is niet Out' en het beleidsplan van Gent wil de sector het debat rond leeftijdsbewust personeelsbeleid bij lokale besturen op gang brengen.	module 1
Metaal Arbeiders	INOM-Arbeiders-Vlaanderen engageert zich tot opleiding en permanente vorming van arbeiders uit de risicogroepen (kansengroepen). Volgens de CAO van 19 april 1999 worden volgende arbeiders als risicogroepen (kansengroepen) benoemd (onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders): laaggeschoolde arbeiders van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs; arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming; arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie; arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen; laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren; gehandicapten;	6
Metaal Arbeiders	uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van volgende voorwaarden voldoen: die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen hebben genoten; die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs bezitten; die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen; die minstens 45 jaar zijn; die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het paritair comité 111; werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid; herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht; werkzoekenden die het bestaansminimum trekken; allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit; deeltijds leerplichtigen	6

Metaal Arbeiders	Risicogroepen FTMA: Volgens de CAO van 19 april 1999 behoren de volgende arbeiders tot de risicogroepen (onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders): laaggeschoolde arbeiders van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs; arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming; arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie; arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen; laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren; gehandicapten;	7
Metaal Arbeiders	uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van volgende voorwaarden voldoen: die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen hebben genoten; die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs bezitten; die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen; die minstens 45 jaar zijn; die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het paritaire comité 111; werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid; herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht; werkzoekenden die het bestaansminimum trekken; allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit; deeltijds leerplichtigen.	7
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: Kwantitatieve doelstellingen; FTMA streeft jaarlijks naar 40% deelnemers uit de kansengroepen in haar opleidingsinitiatieven. Onder kansengroepen verstaan we laaggeschoolden, ervaren werknemers, BUSO schoolverlaters, allochtonen en algemeen de risicogroepen bepaald per CAO hierboven vermeld.	7
Metaal Arbeiders	Risicogroepen FTML: Volgens de CAO van 19 april 1999 behoren de volgende arbeiders tot de risicogroepen (onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders): laaggeschoolde arbeiders van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs; arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming; arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie; arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen; laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren; gehandicapten;	7
Metaal Arbeiders	uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van volgende voorwaarden voldoen: die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen hebben genoten; die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs bezitten; die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen; die minstens 45 jaar zijn; die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het paritaire comité 111; werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid; herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht; werkzoekenden die het bestaansminimum trekken; allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit; deeltijds leerplichtigen.	7
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: Kwantitatieve doelstellingen Op initiatief van de bedrijven: 2008: 1.000 arbeiders (70% risicogroepen), 2009: 1.000 arbeiders (70 % risicogroepen). Via de Leerrekening: 2008: 200 arbeiders (70% risicogroepen), 2009: 200 arbeiders (70 % risicogroepen) Het FTML zal in 2008 en 2009 binnen het kader van de diversiteitsplannen een omzendbrief verspreiden naar alle bedrijven van de sector. Aansluitend plant het fonds een tiental bezoeken, in samenwerking met de projectontwikkelaars diversiteit bij geïnteresseerde bedrijven. De hierboven vermelde opleidingsinitiatieven worden binnen dit kader gepromoot voor kansengroepen.	7

Metaal Arbeiders	Voor de uitvoering van de diversiteittoets dient vooraf een definitie gegeven te worden van wat er verstaan wordt onder "kansengroepen". RTM Brussel baseert zich hiervoor op wat het PC 111 in zijn CAO van 19/04/1999 omschreven heeft als zijnde "risicogroepen". RTM Brussel stelt voor om deze definitie van "risicogroepen" eveneens te hanteren als zijnde de definitie van "kansengroepen". Volgens de CAO van 19 april 1999 worden volgende arbeiders als risicogroepen benoemd (onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders): laaggeschoolde arbeiders van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs; arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag,	7
Metaal Arbeiders	herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming; arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie; arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen; laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren; gehandicapten; uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van volgende voorwaarden voldoen: die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen hebben genoten; die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs bezitten; die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen; die minstens 45 jaar zijn; die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het paritair comité 111;	7
Metaal Arbeiders	werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid; herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht; werkzoekenden die het bestaansminimum trekken; allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit; deeltijds leerplichtigen.	7
Metaal Arbeiders	Risicogroepen RTM Vlaams-brabant: Volgens de CAO van 19 april 1999 worden volgende arbeiders als kansengroepen benoemd. Onder "arbeiders" verstaan we mannelijke én vrouwelijke arbeiders. laaggeschoolde arbeiders van 18 jaar of ouder, die geen houder zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs; arbeiders van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering van de onderneming, introductie van nieuwe technologieën of nieuwe werkmethodes of reorganisatie van functies, cellen of diensten van de onderneming; arbeiders waarbij er geen overeenkomst bestaat tussen diploma en huidige functie; arbeiders die 10 jaar dezelfde functie uitoefenen; laaggeschoolde arbeiders die vervangers van bruggepensioneerden zijn; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte definitief ongeschikt zijn geworden om hun arbeidsovereenkomst uit te voeren; gehandicapten;	7
Metaal Arbeiders	uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die aan één van de volgende voorwaarden voldoen: die de laatste 12 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen hebben genoten; die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs bezitten; die jonger zijn dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen; die minstens 45 jaar zijn; die sinds minstens 6 maanden ontslagen zijn uit een onderneming ressorterend onder het paritair comité 111; werklozen die betrokken zijn bij tewerkstellingsprojecten van de overheid; herintreders die geen werkloosheids- of onderbrekingsuitkeringen genieten en die in de laatste drie jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht; werkzoekenden die het bestaansminimum trekken; allochtone arbeiders en werkzoekenden, met of zonder Belgische nationaliteit; deeltijdse leerplichtigen	7
Metaal Arbeiders	TOFAM Oost-Vlaanderen engageert zich om verder bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van opleiding en permanente vorming van arbeiders uit de risicogroepen. TOFAM Oost-Vlaanderen definieert risicogroepen als volgt: Risicoarbeiders: arbeiders ouder dan 40 jaar; arbeiders met maximaal een diploma Lager Secundair Onderwijs; vervangers van bruggepensioneerden; arbeiders die zich in één van de volgende situaties bevinden: invoering nieuwe technologieën, invoering nieuwe werkmethode, reorganisatie van functies, cellen diensten van het bedrijf;	7

Metaal Arbeiders	Risicowerkzoekenden:ontslagen arbeiders uit de sector (PC 111). de laatste 12 maanden zonder onderbreking (volledig of gedeeltelijk) werkloosheids- of wachtuitkering ontvangen ; ten hoogste een diploma Lager Secundair Onderwijs, jonger dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en geen Secundair Onderwijs met volledig leerplan volgen , ingeschreven bij het Rijksfonds voor de Sociale Reclassering van de Mindervaliden , minstens 50 jaar zijn herintreders op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn volgende voorwaarden vervuld: geen werkloosheids- of loopbaanuitkeringen gedurende de jongste 3 jaar; geen beroepsactiviteit gedurende de jongste 3 jaar; gedurende de jongste 3 jaar hun beroepsactiviteit hebben onderbroken of nooit begonnen zijn.	7
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: Kwantitatieve doelstellingen: TOFAM Oost-Vlaanderen zal in 2008 en 2009 binnen het kader van de diversiteitsplannen een omzendbrief verspreiden naar alle bedrijven van de sector. Aansluitend plant het fonds jaarlijks een 10-tal bezoeken, in samenwerking met de projectontwikkelaars diversiteit bij geïnteresseerde bedrijven. De hierbovenvermelde opleidingsinitiatieven worden binnen dit kader gepromoot voor kansengroepen.TOFAM Oost-Vlaanderen streeft jaarlijks naar 40% deelnemers uit de kansengroepen in haar opleidingsinitiatieven. Onder kansengroepen verstaan we laaggeschoolden, ervaren werknemers, BUSO schoolverlaters, allochtonen en algemeen de risicogroepen bepaald per CAO hierboven vermeld. Teneinde de opleiding van de risicogroepen te stimuleren voorziet TOFAM Oost-Vlaanderen in een financiële tussenkomst van de loonkost bij een opleiding (zowel externe opleidingen als on-the-job trainingen) van arbeiders die aan de voorwaarden van 'risicoarbeider' voldoen zoals deze omschreven zijn in de CAO.	7
Metaal Arbeiders	Kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen: TOFAM Oost-Vlaanderen organiseert een sectorspecifiek aanbod rond coaching & diversiteit voor direct leidinggevenden (ploegbazen, meester-gasten, brigadiers en lijnverantwoordelijken) ifv de betere integratie van kansengroepen in het bedrijf. Voor 2008 en 2009 mikken we jaarlijks op 20 deelnemers.	7
Metaal Arbeiders	TOFAM West-Vlaanderen bepaalt de risicogroepen bij CAO en definieert deze als arbeiders, tewerkgesteld in een West-Vlaamse onderneming behorend tot het Paritair Comité 111.1&2, die voldoen aan één van de volgende voorwaarden: diploma lager dan hoger TSO; ouder dan 40 die geconfronteerd worden met: nieuwe technologieën, nieuwe werkmethodes, reorganisatie, herstructurering;; vervangers brugpensioen; arbeiders die ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte niet meer in staat zijn hun huidige job uit te voeren; arbeiders met een handicap; herintreders die de laatste 3 jaar geen beroepsactiviteit hebben verricht en die geen vergoeding genoten (gedurende het eerste jaar van tewerkstelling);	7
Metaal Arbeiders	bestaansminimumtrekker (gedurende het eerste en het tweede jaar van tewerkstelling); uit de sector PC 111 ontslagen, minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden volledig uitkeringsgerechtigd werkloos; deeltijds leerplichtigen; geen diploma/getuigschrift dat leidt naar een functie binnen de metaalsector; behoren tot andere categorieën van arbeiders die, op basis van een dossier, door TOFAM West-Vlaanderen als dusdanig erkend word	7
Metaal Arbeiders	Teneinde de opleiding van de risicogroepen te stimuleren voorziet TOFAM West-Vlaanderen in een financiële tussenkomst van de loonkost bij een opleiding (zowel externe opleidingen als on-the-job trainingen) van arbeiders die aan de voorwaarden van 'risicoarbeider' voldoen zoals deze omschreven zijn in de CAO. Door de samenwerking met randstad-opleidingen kan het sectorfonds aan de bedrijven uit de sector gratis heftruck- en hoogwerkeropleidingen aanbieden. Teneinde werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen te stimuleren voorziet TOFAM West-Vlaanderen een tussenkomst in het inschrijvingsgeld van de opleiding (T.I.I.O.A.).	7
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: Kwantitatieve doelstellingen:TOFAM West-Vlaanderen zal in 2008 en 2009 binnen het kader van de diversiteitsplannen een omzendbrief verspreiden naar alle bedrijven van de sector. Aansluitend plant het fonds een tiental bezoeken, in samenwerking met de projectontwikkelaars diversiteit bij geïnteresseerde bedrijven. De hierbovenvermelde opleidingsinitiatieven worden binnen dit kader gepromoot voor kansengroepen	7

Metaal Arbeiders	TOFAM West-Vlaanderen streeft jaarlijks (2008 - 2009) naar 40% deelnemers uit de kansengroepen in haar opleidingsinitiatieven. Onder kansengroepen verstaan we kortgeschoolden, ervaren werknemers, BUSO schoolverlaters, allochtonen en algemeen de risicogroepen bepaald per CAO hierboven vermeld	7
Metaal Arbeiders	FTMA zal jaarlijks € 175.000 aan de VDAB betalen en dit ter compensatie van de opleidingsuren die FTMA kan aanbieden aan de ondernemingen die onder PC 111. 1 en 2 ressorteren. Met dit geld kan de VDAB dan weer haar opleidingspatrimonium uitbreiden en dit ten behoeve van de secties metaal, meer specifiek de sectie lassen en verspaning die onder het eigen beheer van de VDAB-centra, provincie Antwerpen, staan. De sector heeft in die overeenkomst ook een luik voor werkzoekenden staan. Voor de provincie Antwerpen gaat de VDAB in samenwerking met FTMA jaarlijks pogen een 100-tal werkzoekenden op te leiden in een finaliteitsopleiding die mogelijk leidt tot tewerkstelling binnen de metaalsector. 2008: 100 werkzoekenden, 2009: 100 werkzoekenden	8
Metaal Arbeiders	FTMA lanceert een oproep, in het kader waarvan men concrete initiatieven neemt om de instroom van arbeidskrachten in onze sector te optimaliseren. We denken daarbij in de eerste plaats aan de sociale tewerkstellingsinitiatieven en organisaties die werkzoekenden opleiden in een metaal gerelateerde opleiding. Bedoeling is dan dat FTMA deze projecten gaat subsidiëren, zodat de financiële drempel om een instroomproject te ontwikkelen wordt verlaagd. Concreet zal de raad van bestuur van FTMA een keuze maken tussen de ingediende projecten op basis van de uitgewerkte selectiecriteria. FTMA vraagt ook een financieel engagement van de indiener van het dossier. 50% van de totale kosten van het project kan door FTMA gefinancierd worden, voor de andere 50% moet de organisatie dus zelf zorgen. De maximum inbreng van FTMA is €30.000 per project en een 7-tal projecten kunnen ondersteund worden.	8
Metaal Arbeiders	Ondertussen blijft FTMA samenwerken (en financieren) met Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen, Werkvormm en De Steenschuit. Deze vzw's wil de tewerkstelling bevorderen van maatschappelijk achtergestelde werkzoekenden (veelal migranten). Zij doen dit door initiatieven te nemen die deze mensen voorbereiden op reële tewerkstelling (opleidingen) en ze te begeleiden in hun zoektocht naar werk (arbeidsbemiddeling).2008: 80 jongeren die doorstromen naar werk ,2009: 80 jongeren die doorstromen naar werk	8
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets : zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen: Door de samenwerking met derden initiatieven en de projectoproep om de instroom in de metaal sector te verhogen engageert FTMA zich jaarlijks in een doorstroming van 120 werkzoekenden die doorstromen naar werk met prioriteit voor de metaalsector.De sector engageert zich tot de installatie van een begeleidingscommissie met vertegenwoordigers van de VDAB die de toeleiding en het opleidingstraject van werkzoekenden binnen de metaalberoepen opvolgt en waar nodig bijstuurt	8
Metaal Arbeiders	Het FTML deelt de strategische visie van de VDAB i.v.m. kansengroepen en wil samen met de VDAB streven naar een verdubbeling van de deelname van het aantal werkzoekenden uit kansengroepen aan diverse toeleidings-, begeleidings- en opleidingsactiviteiten. Het FTML maakt afspraken met de VDAB rond actieve screening, investeringen in opleidingsinfrastructuur. Deze punten worden opgenomen in de nieuwe overeenkomst FTML VDAB voor 2007-2008.	8
Metaal Arbeiders	RTM Brussel: Een belangrijke pijler van de werking van Iristech+ is het opleiden van Brusselse werkzoekenden naar knelpuntberoepen in de sector. Rond volgende knelpunten kunnen werkzoekendenopleidingen worden opgezet: lasser, Onderhoudstechnieker van HVAC installaties en Lifttechnieker. We moeten hier evenwel vermelden dat het in Brussel niet evident is om Nederlandstalige / Nederlandskundige Werkzoekenden te vinden die aan het instaprofiel kunnen beantwoorden. Deze mogelijkheid blijft evenwel bestaan. Zodra er voldoende werkzoekenden zijn om een cursus op te zetten wordt i.s.m VDAB een cursus opgestart.	8
Metaal Arbeiders	Voor deze groepen wordt sinds het najaar 2005 eveneens een traject basis rekenen voorzien zodat de doorstroming naar Basistechnieken metaal naadloos kan verlopen	8
Metaal Arbeiders	ICT opleidingen voor werkzoekenden en werknemers.	8

Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets:NT2: Hier is het de bedoeling om aan anderstaligen de basisvaardigheden Nederlands bij te brengen zodat ze een kwalificerende metaalopleiding kunnen volgen. Het betreft hier nieuwkomers (kandidaat politiek vluchtelingen, ...), allochtone werkzoekenden en allochtone bestaansminimumtrekkers Basisrekenen: Hier is het de bedoeling om aan de cursisten NT2 metaal, die hieraan nood hebben, de basisvaardigheden rekenen bij te brengen zodat ze een kwalificerende metaalopleiding kunnen volgen. Het gaat in 2008 om een potentieel van maximaal een 30 tal nieuwe cursisten (indien alle NT2 cursisten voldoende overweg kunnen met de basisvaardigheden rekenen dan is dat 0 personen). Het betreft hier nieuwkomers (kandidaat politiek vluchtelingen, ...), allochtone werkzoekenden en allochtone bestaansminimumtrekkers .	8
Metaal Arbeiders	NT2 voor Bruxelles-Formation: De bedoeling van deze actie is om de cursisten die kiezen voor een Franstalige opleiding de kans te geven om hun taalvaardigheid (Nederlands) aan te leren/ bij te werken zodat ze meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het gaat hier over 41 anderstalige werkzoekenden. De actie omvat zowel NT2 1.1 als NT2 1.2 als beroepsspecifiek Nederlands. Doelgroep zijn nieuwkomers (kandidaat politiek vluchtelingen, ...), allochtone werkzoekenden, allochtone bestaansminimumtrekkersn langdurige werklozen en gedetineerden en ex-gedetineerden.	8
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: De doelgroep van zowel Groep Intro vzw Leuven als Velo vzw Leuven behoort voor 100% tot de kansengroepen zoals gedefinieerd in het CAO: gehandicapten, langdurig werkzoekenden, ...	8
Metaal Arbeiders	TOFAM Oost-Vlaanderen voorziet in een premie voor de bedrijven voor de begeleiding van de stades van risicowerkzoekenden. TOFAM Oost-Vlaanderen wil met deze maatregel de opleiding van kansengroepen in de metaalsector stimuleren en bijdragen tot het realiseren van een duurzame tewerkstelling van werkzoekenden.	8
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: kwalitatief en kwantitatief:De sector engageert zich tot de installatie van een begeleidingscommissie met vertegenwoordigers van de VDAB die de de toeleiding en het opleidingstraject van werkzoekenden binnen de metaalberoepen opvolgt en waar nodig bijstuurt.De sector ontwikkelt in 2008 een project op maat van de metaalsector voor de oriëntatie, opleiding, begeleiding en toeleiding van kansengroepen ism derdengorganisaties. TOFAM Oost-Vlaanderen engageert zich tot een jaarlijkse opleiding en begeleiding van 30 werklozen in de metaalsector. Dit engagement wordt in 2008 & 2009 opgenomen ism twee	8
Metaal Arbeiders	Diversiteitstoets: Kwalitatieve doelstelling: Voor de opleidingenpremie volgt TOFAM west-Vlaanderen de intrede-voorrangsregels van de kandidaat cursisten werkzoekenden in functie van de vertegenwoordiging van de kansengroepen in de trajectwerking en de realisatie van een sluitende aanpak voor werkzoekenden behorende tot de preventieve doelgroep van de VDAB. Deze intredevoorrangsregels worden door de Raad van Bestuur van de VDAB vastgelegd, conform de Beheersovereenkomst tussen VDAB en de Vlaamse Regering.Kwantitatieve doelstelling: Het TOFAM project richt zich in eerste instantie naar de kansengroepen binnen de werkzoekendepopulatie. Toch zal bij de screening in fase 2 de volledige werkzoekendepopulatie met beroepsaspiratie metaal aangesproken worden. Als kwantitatieve doelstelling mikken we met het project naar 80% tewerkstelling van kansengroepen.	8
Metaal Arbeiders	RTM Vlaams-Brabant subsidieert 2 tewerkstellingsprojecten: de Fietsleerwerkplaatsen van Groep Intro Vlaams-Brabant en vzw Velo Leuven. Op deze manier werkt RTM Vlaams-Brabant mee aan de arbeidsmarktparticipatie van kansengroepen	13
Metaal Arbeiders	In 2008 wordt een nieuw project opgestart rond toeleiding van kansengroepen naar de metaalsector. Dit project wordt uitgewerkt ism twee derdengorganisaties (zie ook art. 8).	13
Metaal Arbeiders	In 2008 wordt een project opgestart rond de toeleiding van kansengroepen naar knelpuntvacatures samen met de projectontwikkelaars van de SERR, jobconsulenten van jobkanaal en diversiteitsconsulenten van de vakbonden.	13
Montage	De sector leidt werkzoekenden op via de opleiding 'kraanmachinist' bij Comokra en de opleiding 'rigger-monteerder' bij het Competentiecentrum te Sint-Niklaas. Jaarlijks: 60 werkzoekenden	8

Montage	<p>Ter vermindering van de knelpuntvacatures bouwt de sector verder op de bestaande samenwerking binnen Comokra: De sector en Comokra zullen werkzoekenden (of werknemers uit de sector die omgeschoold worden tot kraanmachinist) opleiden tot kraanmachinisten en rigger-monteerders . De sector voorziet een financiële inbreng in Comokra via het opmaken van dossiers ter erkenning van risicovolle taken van VCA, namelijk hoogwerker, verreiker, heftruck (basis), flensmontage (i.s.m. VDAB CC Sint-Niklaas, mobiele kraan. De auditkosten en certificeringskosten zijn voor rekening van de sector. De sector garandeert stageplaatsen voor elke cursist die deelneemt aan de opleiding 'kraanmachinist' .</p>	8
Montage	<p>De sector garandeert een IBO of tewerkstelling na de opleiding 'rigger-monteerder'. De sector volgt de cursisten die uitstromen uit Comokra nauw op. Hiermee wil de sector in kaart brengen welk loopbaanpad de ex-cursist volgt binnen het sectorbedrijf. Waar stroomt de cursist - met de verworven competenties - in en hoe stroomt hij/zij nadien door. Dit wil de sector vergelijken met de instroom- en doorstroomgegevens van een controlegroep (cf. artikel 10). Deze resultaten vormen een aanzet tot verdere analyse en acties. Wanneer uit dit onderzoek bepaalde tekorten blijken in de huidige opleidingen, zal de sector hier i.s.m. Comokra een antwoord op formuleren in de zin van aanpassingen aan het opleidingsplan, toevoegen van een extra module,... Kraanmachinist: 40 werkzoekenden Rigger-monteerder: 20 werkzoekenden ;inbreng: 20.000 euro ,40 stageplaatsen , 20 IBO-plaatsen/tewerkstellingen</p>	8
Montage	<p>Kansengroepen krijgen voorrang in de selectieprocedure voor werkzoekendenopleidingen. De sector zal een infosessie organiseren voor 'Aan de bak'-consulenten die opereren vanuit 17 Vlaamse gevangenissen. Deze infosessie bestaat uit een rondleiding op een petrochemische site waar verschillende bedrijven uit de sector hun actieterrein hebben. Op die manier krijgen de consulenten een realistisch beeld van de job van kraanmachinist of rigger-monteerder. Ook de activeringsconsulenten zullen hierbij betrokken worden. De sector registreert wie deelneemt (en mogelijks afvalt) aan de screeningsgesprekken voor de opleiding 'bestuurder mobiele kraan' of 'rigger-monteerder' . De sector wenst zo te analyseren of en waarom bepaalde kansengroepen niet starten met of afvallen uit de opleiding.</p>	8
Montage	<p>Voor aanvang van de opleiding 'rigger-monteerder' worden verschillende infomomenten georganiseerd bij het VDAB-competentiecentrum te Sint-Niklaas waarvoor een selectie van werkzoekenden wordt uitgenodigd. De sector zal de activeringsconsulent van het Waasland betrekken bij deze infomomenten. De infomomenten bestaan uit een visuele toelichting van het beroep 'rigger-monteerder' (film- en fotomateriaal), een voorstellen van bedrijven en men gaat een kijkje nemen in het opleidingsatelier van VDAB. De geïnteresseerde kandidaten krijgen een logische inzichttest en rekentest. Daarna worden de kandidaten onderworpen aan een jurygesprek waarin voornamelijk gepeild wordt naar de motivatie van de kandidaat, voorkennis is niet van belang. Wanneer een werkzoekende niet geselecteerd wordt voor de opleiding, zal steeds een passend advies worden verstrekt, zal dit uitvoerig aangevuld worden in het dossier van de werkzoekende en zal de trajectbegeleider ingelicht worden met het oog op verdere acties.</p>	8
Montage	<p>Tijdens de maandelijkse sectorscreening voor de opleiding 'bestuurder mobiele kraan' krijgen de werkzoekenden een beroepenfilmpje van mobiele kraanmachinist te zien en bij interesse moeten zij een inlichtingenfiche en logische inzichttest invullen. worden de kandidaten onderworpen aan een jurygesprek waarin voornamelijk gepeild wordt naar de motivatie van de kandidaat, voorkennis is niet van belang. Wanneer een werkzoekende niet geselecteerd wordt voor de opleiding, zal steeds een passend advies worden verstrekt, zal dit uitvoerig aangevuld worden in het dossier van de werkzoekende en zal de trajectbegeleider ingelicht worden met het oog op verdere acties.</p>	8
Montage	<p>De sector zal de logische inzichttest doorlichten samen met een NODO-instructeur van de VDAB. De sector garandeert stageplaatsen voor elke cursist die deelneemt aan de opleiding 'kraanmachinist'. Werkzoekende cursisten kunnen individueel begeleid worden door de sector in de zoektocht naar een stageplaats. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt naar afkomst, studieniveau, geslacht, geartheid, leeftijd,...De sector werft deze cursisten/stagiairs aan op basis van verworven competenties, niet op basis van afkomst, studieniveau, geslacht, geartheid, leeftijd,...</p>	8

Montage	De sector volgt de cursisten die uitstromen uit Comokra nauw op. Hiermee wil de sector in kaart brengen welk loopbaanpad de ex-cursist volgt binnen het sectorbedrijf (zie boven). Hierbij gaat bijzondere aandacht naar het succes van tewerkstelling van kansengroepen in de sector. Dit zal vergeleken worden met een controlegroep (zie artikel 10). Deze resultaten kunnen aanleiding geven tot acties op het vlak van diversiteitsbeleid in het bedrijf. Tekorten in de opleiding die via de opvolging van cursisten aan de oppervlakte komen zullen aangepakt worden in de zin van aanpassingen vb. het doorlichten van de theoretische vragenlijsten op toegankelijkheid voor anderstaligen met een beperkte kennis van de Nederlandse taal.	8
Montage	De sector gaat na in hoeverre bedrijven reeds acties hebben ondernomen om competenties van kansengroepen te erkennen, in te zetten en te waarderen vb. worden ervaringen opgedaan in het land van herkomst erkend en gewaardeerd? De sector stimuleert bedrijven uit de sector tot de opmaak van opleidingsplannen. De sector zal de bedrijven hierbij praktisch ondersteunen bij het indienen van deze plannen ihkv. het bekomen van opleidingssubsidies van het sectorfonds. Er zal in dit kader ook gesproken worden over de mogelijkheid van een diversiteitsplan om een antwoord te bieden op opleidingsvragen van de bedrijven. De sector dient het ESF-project 'Talent in beweging' in. In het kader van dit project zal de sector een analyse maken van de instroomcompetenties voor de sector.	10
Montage	Eens de instroomcompetenties in kaart zijn gebracht zal worden onderzocht welke de doorstroomcompetenties vormen voor de uitbouw van een loopbaan in het bedrijf. Hierbij wordt bewaakt dat het competenties betreft van functies toegankelijk voor kansengroepen. Dit wil zeggen een functie die kan ingevuld worden na ervaring in het beroep en niet door het eventuele studieniveau van de werknemer. Op die manier hebben ook kortgeschoolde en/of allochtone werknemers gelijke kansen om een loopbaan binnen het bedrijf uit te bouwen.	10
Montage	De sector zal een uitgebreide competentiescan uitvoeren bij 2 bedrijven uit de sector. Via deze scan worde feitelijke werknemersgegevens (leeftijd, anciënniteit, talenkennis, opleiding en aanwezige competenties) in kaart gebracht. Via deze scan zullen verdere acties genomen worden op het vlak van competentiebeleid. Deze competentiescan zal tevens in beeld brengen hoe de kansengroepen zich binnen het bedrijf verdelen, wat rechtstreeks aanleiding geeft tot de opmaak van een opleidingsplan en individuele ontwikkelplannen van werknemers. De sector gaat na in hoeverre ervaren rigger-monteerder langer aan het werk kunnen blijven via doorstroming naar andere (minder zware) functies in de sector (vb. omscholing tot kraanmachinist)	10
Montage	De sector engageert zich om jaarlijks bedrijven aan te brengen die een diversiteitsplan afsluiten . De sector bestaat uit een 80-tal Vlaamse bedrijven die in totaal zo'n 1500 werknemers herbergen. De sector wordt gedomineerd door een 4-tal bedrijven met meer dan 100 werknemers. Wanneer 1 van deze bedrijven een diversiteitsplan indient, kan hiermee reeds 20 à 30% dekking gehaald worden. Jaarlijks: 2 diversiteitsplannen	13
Montage	De sector zetelt in een sectorcommissie te Antwerpen met vertegenwoordigers van de verschillende metaal- en aanverwante sectoren, derdenorganisaties die opleidings- of tewerkstellingsprojecten organiseren voor deze sectoren, het Resocteam en de Stad Antwerpen. In deze commissie wordt actief samengewerkt rond gezamenlijke thema's en knelpunten wat betreft opleiding, tewerkstelling en diversiteit.	13
Montage	De sector zal bedrijven aanmoedigen en ondersteunen bij het uitbouwen van proeftuinen waarbij ervaren werknemers de begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan.	13
Montage	De sector zal een grondige sectorscreening uitvoeren via een bevraging van de Vlaamse bedrijven naar hun aantallen kansengroepen in het werknemersbestand en de functies die zij uitvoeren. Op basis van deze gegevens worden bedrijven systematisch benaderd en aangesproken over de mogelijkheden van een diversiteitsplan.	13
Personenvervoer	De sector wenst extra aandacht te schenken aan de specifieke problematiek van vaak gebrekkige computerkennis bij de oudere werknemers. De bedrijven worden gesensibiliseerd en gevraagd om via affiches, vnl. gericht op ouderen, het jaarlijks georganiseerd open aanbod 'Kennismaking met de computer' mee te promoten	6

Personenvervoer	De sector wenst extra aandacht te schenken aan de specifieke problematiek van vaak gebrekkige computerkennis bij de oudere werknemers. De bedrijven worden gesensibiliseerd en gevraagd om via affiches, vnl. gericht op ouderen, het jaarlijks georganiseerd open aanbod 'Kennismaking met de computer' mee te promoten. In de vooropleidingen worden extra basisvaardigheden en competenties (attitudetraining / positief zelfbeeld en zelfstandigheid / interculturele communicatievaardigheden / basis ICT / voorbereiding theorie rijbewijs / ...) bijgebracht. De groepen zullen bestaan uit kansengroepen (laaggeschoolden, allochtonen, vrouwen,...). Hiervoor worden alle mogelijke doorverwijzers van kandidaten (trajectbegeleiders VDAB, OCMW, Werkwijzers, uitzendkantoren en andere opleidingsinstanties) via mailings geïnformeerd over deze opleiding.	6
Personenvervoer	Bij elke opleiding wordt gestreefd naar een bereik van 35% uit de kansengroepen. Het accent blijft op 45-plussers, allochtonen en / of kortgeschoolden. De sector doet extra inspanningen om het profiel van de cursisten nauwer te bepalen. De sector doet een voorstel van standaardregistratieformulier waarop een aantal gegevens ingezameld worden en onderzoekt een mogelijke aanpassing van het registratiesysteem.	7
Personenvervoer	De sector ontwikkelt, in samenwerking met een extern reclamebureau, een promotiecampagne voor de sector en voor het beroep van bus- en carchauffeur. Deze campagne bestaat o.a. in het ontwikkelen van affiches, Contra Vision stickers, flyers. De bedoeling van deze conceptontwikkeling is om de zichtbaarheid en de aantrekkelijkheid van het beroep groter te maken. Het reclamebureau wordt gevraagd suggesties te formuleren om deze doelstelling te realiseren.	8
Personenvervoer	De sector leidt jaarlijks, in samenwerking met VDAB, 150 werkzoekenden op. De plaatsing na opleiding naar de sector is bevredigend, maar 20,18% verlaat de sector binnen 2 jaar. De sector tracht door middel van gesprekken met ex-werknemers de redenen hiervoor op te zoeken.	8
Personenvervoer	De sector onderhandelt met VDAB om alsnog de acculturatieweek op te nemen als onderdeel van het opleidingsproces.	8
Personenvervoer	De vooropleiding voor kandidaat - autocarchauffeurs in Limburg heeft als doel een duidelijk beeld te geven van de subsector 'autocardiensten' waardoor de instroomkansen naar deze subsector vergroten en de uitstroom verminderd. Een kwalitatieve meting gebeurt een jaar na de opleiding via een bevraging bij hun werkgevers	8
Personenvervoer	De promotiecampagne bestaat uit 3 verschillende layouts en richt zich naar 3 verschillende doelgroepen (vrouwen / jonge allochtonen / ouderen).	8
Personenvervoer	De sector zetelt als voorzitter in de jury voor potentiële kandidaten basisopleiding VDAB. De sector waakt, samen met VDAB, over het aandeel kansengroepen in de basisopleiding (met extra aandacht voor vrouwen en allochtonen).	8
Personenvervoer	De sector peilt n.a.v. haar bedrijfsbezoeken naar opleidingsnoden en -knelpunten. Dit onderzoek kan aanleiding geven tot het uitwerken van nieuwe opleidingen. Voor deze nieuwe opleidingen zullen gedetailleerder gegevens opgevraagd worden over de cursisten (leeftijd, opleiding, afkomst,...). Het bestaande opleidingsaanbod wordt gepromoot.	10
Personenvervoer	De sector werkt acties uit specifiek t.a.v. kansengroepen: Allochtonen: o.a. promotie opleidingen bij VDAB (de sector ontwikkelt een promotiecampagne, gericht naar deze doelgroep), ervaren werknemers: het aanbieden en promoten van peter- / meterschapsopleidingen, langdurige werklozen: het organiseren van vooropleidingen met specifieke aandacht voor basiscompetenties Nederlands, rekenen, attitudetraining. De inspanningen die de sector wil leveren op het vlak van diversiteit zijn als een rode draad aanwezig in al de voorgaande artikelen van het sectorconvenant.	13
Personenvervoer	De sector geeft ruime bekendheid aan bestaande instrumenten ter bevordering van de werkgelegenheid 50+'ers door o.a. promotie te voeren voor tewerkstellingsmaatregelen voor 50-plussers tijdens ontbijtcauseriën en tijdens bedrijfsbezoeken.	13
Social Profit	Binnen de socioculturele sector wordt aan de organisaties de mogelijkheid geboden om opleidingsdossiers in te dienen. De sector legt het accent op opleidingen voor doelgroepen. Binnen de gids voor aanvragers met als doel organisaties te ondersteunen in hun vormingsbeleid voor risicogroepwerknemers in de socioculturele sector leggen de sociale partners het accent op vorming en opleiding in het kader van diversiteitsbeleid en meer specifiek, allochtonen, vrouwen, werknemers ouder dan 50 jaar en personen met een handicap.	7

Social Profit	De sector overlegt met VDAB voor gerichte acties naar werkzoekenden voor opleidingen naar knelpuntberoepen. Er worden met de VDAB afspraken gemaakt rond actieve screening, oriënterings- en opleidingsstages. De concrete uitwerking en afspraken worden opgenomen in een overeenkomst VIVO-VDAB. Deze overeenkomst wordt als addendum bij de sectorconvenant gevoegd	8
Social Profit	Binnen de sector wordt gestreefd om in jaar 2007, 30 organisaties te bezoeken om diversiteitsplannen af te sluiten, in 2008 35 organisaties te bezoeken om diversiteitsplannen af te sluiten, in 2009 35 organisaties te bezoeken om diversiteitsplannen af te sluiten	13
Social Profit	De sector informeert de projectontwikkelaars over de acties over de verschillende actieterreinen die de sector onderneemt. De projectontwikkelaars betrekken de sector bij de uitvoering van de SERR beleidsplannen i.f.v. de sector	13
Social Profit	De sector werkt een ideeënboek uit met praktijkvoorbeelden "Werken in diversiteit" met als doel de organisaties te stimuleren tot het uitwerken van een diversiteitsbeleid in hun totaalbeleid. Het ideeënboek wordt in het najaar 2007 afgewerkt.	13
Social Profit	De sectorale sociale partners promoten Jobkanaal als rekruteringskanaal voor ouderen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en allochtonen en dit in samenwerking met de consultants van Jobkanaal.	13
Social Profit	De sector ontwikkelt in samenwerking met Jobkanaal Verso een folder om organisaties een overzicht te geven van de verschillende actoren op het veld rond diversiteit en hun bijdrage bij de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid. De folder van VIVO en Jobkanaal Verso wordt verspreid aan de organisaties waar beide organisaties het diversiteitsbeleid stimuleren.	13
Social Profit	Project sector Gezinszorg :De sector van de Gezinszorg ontwikkelt een dossier rond leeftijdsbewust personeelsbeleid voor het Ervaringsfonds. Het vormingsfonds Gezinszorg Vlaamse Gemeenschap engageert zich om bijkomende inspanningen te leveren om werkgevers te stimuleren acties te ondernemen die leiden tot een langere tewerkstelling van oudere werknemers. Hiertoe kan het ofwel een diagnose-instrument ontwikkelen of aanpassen, ofwel een sensibilisatiecampagne voeren. Aan het project werken 6 vzw Diensten voor Gezinszorg mee. Deze diensten vertegenwoordigen 91% van de sector in de vzw diensten.	module 3
Social Profit	Project beschutte werkplaatsen: De sector van de Beschutte Tewerkstelling wordt gekenmerkt door een sterk verouderde populatie. 51 % van de werknemers met een arbeidshandicap zijn ouder dan 40. 17 % is zelfs ouder dan 50. Het overgrote deel van deze werknemers heeft een handicap, waardoor ouderdomsverschijnselen vaak vroeger optreden. Dit uit zich in de werksituatie in concentratieproblemen, een dalende flexibiliteit, beperktere handvaardigheid ... Daar tegenover staat de groeiende complexiteit van werkopdrachten, die zich uit in een verhoogde moeilijkheidsgraad, strengere kwaliteitseisen, kortere leveringstermijnen, ... Dit brengt met zich mee dat werknemers steeds meer opnieuw georiënteerd moeten worden naar andere activiteiten als gevolg van hun evolutieve handicap. Daarom onderneemt de sector de volgende acties:	module 3
Social Profit	1. Inventarisatie van gekende of gebruikte methodieken : In een eerste fase zal een inventarisatie gemaakt worden van gangbare methodieken en elementen binnen leeftijdsbewust personeelsbeleid, zowel binnen als buiten de sector. Zeker binnen de sector is er al heel wat expertise ontwikkeld op het vlak van personeelsbeleid, heroriëntering, screening, opleiding, training en begeleiding van oudere werknemers met een arbeidshandicap. Deze expertise wordt echter onvoldoende doorgegeven in de sector. Belangrijk is dan ook dat deze methodieken en procedures terzake over de sector kunnen worden verspreid, na evaluatie en validatie in andere organisaties. Het samenbrengen van deze expertise heeft niet alleen tot doel om een theoretisch overzicht te krijgen van mogelijke instrumenten en methodieken. Het is de bedoeling om deze instrumenten en methodieken te bespreken binnen de werkgroep die zal worden samengesteld met alle projectpartners en de eventuele (manier van) implementatie ervan in het project te bespreken.	module 3

Social Profit	2.Selectie: Aangezien dit project tot doelstelling heeft om tot concrete maatregelen te komen die kunnen ingepast worden in het personeelsbeleid van organisaties die oudere werknemers met een arbeidshandicap tewerkstellen, vormt de implementatie van bepaalde instrumenten en methodieken een belangrijk onderdeel van dit project. Vanuit de 12 Beschutte werkplaatsen, die optreden als partner in dit project, zullen 80 oudere werknemers met een handicap worden geselecteerd om mee te werken binnen dit project. Voor elke betrokken doelgroepwerknemer zal bij de intrede in het project een nulmeting worden opgesteld, waarin aan de hand van een aantal standaardcriteria een omschrijving zal gegeven worden van de huidige situatie van de betrokken werknemer binnen de werkplaats, evenals van de huidige of te verwachten leeftijdsgerelateerde problematieken op korte of langere termijn, die de tewerkstellingskansen van de werknemer in kwestie beperken.	module 3
Social Profit	De nulmeting zal gebeuren door de werkgever van de betrokken werknemer, die als partner in het project optreedt. De uitwerking van een standaarddocument en de bepaling van de standaardcriteria wordt opgenomen door de projectcoördinator, in overleg met de partners, als resultaat van de bespreking in de werkgroep.	module 3
Social Profit	3.Testfase: In een volgende fase worden de weerhouden instrumenten en methodieken voor implementatie uit de inventarisatiefase en de resultaten van nulmetingen uit de selectiefase gelinkt voor alle werknemers uit de testgroep, en wordt voor elke werknemer uit de testgroep een plan uitgewerkt, waarin de omschreven methodieken die zullen toegepast worden, worden bepaald. De partners in het project stellen hun opgedane expertise met bepaalde instrumenten/methodieken open voor de werknemers van de andere partners, en zijn bereid bepaalde instrumenten/methodieken ook effectief in te zetten voor de werknemers van de andere projectpartners. Op deze manier wordt een zeer praktische expertise-uitwisseling georganiseerd, en wordt een brede evaluatie en validatie van de gebruikte instrumenten en methodieken ontwikkeld.	module 3
Social Profit	De rapportering over de resultaten van de testfase zal gebeuren door de projectpartners: de coördinatie van het geheel wordt waargenomen door de projectcoördinator. In het sectoraal aanbod voor de beschutte werkplaatsen wordt de opleiding "Plus 50 aan het werk" aangeboden. Jaarlijks wordt 1 opleiding georganiseerd	module 3
Social Profit	Binnen de verschillende sectoren is er nood aan ondersteuning rond de uitwerking van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Over de verschillende sectoren heen zal een overzicht opgemaakt worden van de verschillende initiatieven die door de Vlaamse en federale overheid worden geboden om acties uit te werken rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. In het voorjaar 2008 worden op basis van deze inventaris en de noden in de verschillende sectoren specifieke sectorale en sectoroverschrijdende acties uitgewerkt. De aard van de acties zal ook het bereik van de organisaties en werknemers bepalen. Voor de ontwikkeling van de projecten wordt beroep gedaan op het expertisecentrum leeftijdsbewust personeelsbeleid.	module 3
Textiel	De sector bereikt, via haar opleidingsactiviteiten, vele werknemers die tot de kansengroepen behoren. In 2006 waren b.v. 20% van de deelnemers ouder dan 45 jaar en hadden 33% van de participanten een diplomaniveau van max. LSO. De sector stimuleert de bedrijven om alle operatoren effectieve opleidingskansen te geven met het oog op het blijvend goed functioneren in hun job. In de periode 2007-2009 wil de sector extra inspanningen leveren om ook meer allochtone werknemers te bereiken met het sectoraal opleidingsaanbod. Hiertoe zullen we: via gesprekken met HR- managers de bedrijven stimuleren om ook hun allochtone medewerkers meer te motiveren tot het volgen van opleidingen (wat moet er bv. veranderen in het aanbod / de manier van lesgeven om ook hen vlotter te bereiken), getuigenissen van allochtone werknemers die een opleiding volgden verspreiden naar bedrijven toe	7
Textiel	De aanpak via 'Gestructureerd opleiden/werkplekieren' is erop gericht om het slaagpercentage van nieuwkomers in hun (meestal) onbekende job gevoelig te verhogen. Zo worden ook aangeworven en uit de kansengroepen beter en systematischer opgeleid en slagen zij erin hun job onder de knie te krijgen. Dergelijke 'succesverhalen' zijn ook voor de HR- managers stimulerend om nadien nog mensen uit kansengroepen aan te werven. Wij zullen eveneens goede praktijken verspreiden over allochtone peters/meters en zo aantonen dat iedereen met ervaring en interesse voor opleidingstaken, in aanmerking komt als werkplekbegeleider.	7

Textiel	De sector bereikte in 2006 155 werkzoekenden, waarvan er: 150 (eerst) deelgenomen hebben aan een infosessie, 25 effectief geparticipeerd hebben aan opleidingsprojecten. Het jaarlijks objectief is het bereik van minimum 100 werkzoekenden	8
Textiel	De sector maakt een sectorspecifiek plan op dat kan bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures. Er worden samen met de VDAB afspraken gemaakt rond actieve screening, investeringen in opleidingsinfrastructuur, oriënterings- en opleidingsstages:De sector organiseert infosessies over textiel en textielberoepen voor de VDAB-trajectbegeleiders, werkzaam in de textielregio's. De sector organiseert/ondersteunt (in samenwerking met de VDAB) werkzoekendenwerkingen die toeleiden naar knelpuntberoepen binnen de sector en dit in functie van de sectorale arbeidsmarktsituatie (vraag naar personeel versus aanbod aan geschikte werkzoekenden). De sector en VDAB sluiten een samenwerkingsovereenkomst over de opleidingsstage binnen de opleidingen voor werkzoekenden en ontwerpen hiervoor samen een deontologische code. Binnen de overeenkomsten worden de opleidingen waarvoor stages worden ingericht bepaald en de duur en de organisatievorm vastgelegd. De sector engageert zich om geschikte stageplaatsen aan te bieden aan alle werkzoekenden, die een textielopleiding volgen (zit al deels vervat in de samenwerkings-overeenkomst Textielsector - VDAB, zie verder artikel 11).	8
Textiel	Andere initiatieven die bijdragen tot het verminderen van de knelpuntvacatures in de sector: De sector werkt actief samen met alle arbeidsmarktfactoren (VDAB, Jobkanaal, ATB, outplacementkantoren, uitzendkantoren, ...) om: de jobmogelijkheden en -criteria voor de diverse beroepen voor te stellen geschikte kandidaten voor vacatures aan te trekken, indien nodig deze kandidaten een vooropleiding te verstrekken naar de vacature toe. De sector zal inspanningen leveren om de vacatures uit de textielbedrijven intenser en meer doorlopend bij te houden en te beheren en dit via een publiek toegankelijke Internettool. Op deze wijze willen wij de matchingmogelijkheden tussen vacatures en werkzoekenden (al dan niet ex-werknemers uit de sector) verhogen	8
Textiel	De sector biedt alle werkzoekenden, geïnteresseerd in een textieltewerkstelling, gerichte opleidingskansen op hun niveau. Meer dan 50 % van de bereikte werkzoekenden via infosessies en opleidingsprojecten behoren tot de kansengroepen (laaggeschoolden, 45+ers, vrouwen en allochtonen). In 2007 en 2008 stellen wij een jaarlijks objectief voorop van 25 % laaggeschoolde werkzoekenden, 30% 45+ers, 25% allochtonen en 10 % arbeidsgehandicapten. Om hun slaagkansen te optimaliseren worden de beroepskeuze en de opleiding aangepast aan hun mogelijkheden en wensen.	8
Textiel	De sector doet inspanningen (onder meer via het 'Ervaringsfonds') om ervaren textielmedewerkers langer aan het werk te houden met het oog op: het langer behouden van de knowhow in het bedrijf en het systematisch doorgeven van vitale bedrijfskennis naar de opvolger(s) toe, het mee helpen verhogen van de werkgelegenheidsgraad van ouderen (voor de instandhouding van het sociaal zekerheidsstelsel).	8
Textiel	In het najaar van 2007 zal er een bijeenkomst georganiseerd worden door Serr/Resoc Z-W-VI waarbij derdenorganisaties zullen kennismaken met de sector (oa. Jobcentrum W- VI, Groep Intro, ATB W-VI, Feniks, Mentor). De finale bedoeling is om meer mensen uit de kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, 45+, ...) toe te leiden naar de sector. Waar nodig wordt in een vooropleiding voorzien	8
Textiel	De sector wil via 'Competex' de aandacht vestigen op het belang en de meerwaarde van competentiebeheer voor alle medewerkers in de bedrijven, inzonderheid deze uit de kansengroepen (vnl. lager geschoolden en oudere werknemers). Via bewustmaking en het aanreiken van een competentietool wil zij vooral de opleidingskansen voor deze doelgroepen verhogen.	10
Textiel	Binnen de sector wordt gestreefd om jaarlijks 10 diversiteitsplannen af te sluiten. De focus zal hierbij gelegd worden op groei-diversiteitsplannen. De promotie zal gevoerd worden via een artikel in "e- Prisma" (augustus 2007), gerichte mailings naar HRM- verantwoordelijken van textielbedrijven, gezamenlijke bezoeken aan textielbedrijven met projectontwikkelaars.	13
Textiel	De sector zal eveneens in 2007-2008 de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen kwantitatief en kwalitatief scherper in kaart brengen en op basis hiervan passende acties ondernemen in 2008-2009	13

Textiel	De sectorale sociale partners promoten Jobkanaal als rekruteringskanaal voor ouderen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en allochtonen en dit in samenwerking met de consultants van Jobkanaal.	13
Textiel	De sector zet proeftuinen op waarbij oudere werknemers de begeleiding opnemen van jongeren bij de start van hun loopbaan, van een functie in de onderneming of bij de opstart van een bedrijf.	13
Textiel	De sector bouwt netwerken uit met (alle) andere actoren binnen het diversiteitsbeleid en geeft regelmatig (wederzijdse) informatie door en/of zet gezamenlijke initiatieven/acties op: bedrijfsbezoeken en jobmatchings met Jobkanaal, contacten en jobmatchings met ATB, toeleidingsacties met VDAB (b.v. van allochtone werkzoekenden), ontmoetingen en projecten met de SERR/RESOC 's van de textielregio's, samenwerking met de projectontwikkelaars EAD in het kader van het opstellen van diversiteitsplannen, initiatieven naar 45+ers binnen het ESF- project 'Competex' en het samenwerkingsprotocol met het 'Ervaringsfonds'	13
Textiel	De sector participeert in het brugproject WISSEL (promotor: VION) dat als doel heeft de kennisoverdracht te bevorderen van ervaren werknemers naar leerkrachten en van leerkrachten naar minder ervaren werknemers en leerlingen. In dit project wordt op zoek gegaan naar bekwame, gemotiveerde lesgevers uit het secundair, bijzonder of hoger onderwijs die zich in bedrijfsspecifieke toepassingen willen inwerken. Tijdens een stage in de onderneming maakt een ervaren werknemer de docent wegwijs in het bedrijfsgebeuren. De docent verwerkt de verworven kennis en schrijft die neer in een syllabus of naslagwerk. Zo kan de informatie niet alleen overgedragen worden naar andere werknemers maar wordt ze eveneens geborgd voor de komende generatie. Met deze verworven kennis kan de docent op zijn beurt een opleiding geven aan jongere werknemers in de onderneming. Die werknemers kunnen tijdens en na de opleiding steeds gebruik maken van de op maat geschreven syllabus. De leerkracht kan deze up-to-date kennis overbrengen op zijn leerlingen of studenten.	3.3
Textiel	Beperken van de uitstroom: Behouden van medewerkers: het competentiedenken meer ingang doen vinden in de bedrijven om zo de aanwezige talenten beter te activeren/ontwikkelen en medewerkers (door)groei kansen te geven, meer aandacht opbrengen voor alle aspecten inzake personeelsbeleid die de retentie van werknemers kunnen bevorderen. Aandacht voor oudere werknemers: ontwikkelen van een sectorale visie rond 'zorgzaam omgaan met ervaren werknemers', bedrijven stimuleren om via aangepaste maatregelen te trachten van oudere werknemers langer aan het werk te houden (o.m. via het afsluiten van een sectorprotocol met het 'Ervaringsfonds'), info geven over en een beroep doen op het 'Expertisecentrum Leeftijd en Werk', afspraken maken met outplacementbureaus voor het opzetten van een specifieke begeleiding van 50- 'ers, die hun job verloren hebben, naar hertewerkstelling	module 8
Textielverzor- ging	De opleidingsportefeuille: De sociale partners ondersteunen de opmaak en realisatie van bedrijfsopleidingsplannen via een zogenaamde opleidingsportefeuille (zie ook artikel 10). In 2008 en in 2009 zullen opleidingen voor telkens 50 werknemers uit kansengroepen door de sociale partners worden ondersteund.	7
Textielverzor- ging	Diversiteit: Behalve van de aard van de opleidingen, stellen de sociale partners de hoogte van de financiële tussenkomst via de opleidingsportefeuille ook afhankelijk van werknemerskarakteristieken, waarbij het kansengroepenaspect voorop staat. IVOC neemt contact op met andere sectorfondsen en VDAB om een optimaal registratiesysteem op te zetten. De registratiemethode wordt operationeel in het najaar 2008.	7
Textielverzor- ging	Om de participatie van kansengroepen aan opleidingen te bevorderen ligt tegen het najaar 2008 een concreet plan voor. Daarbij zal specifieke aandacht gaan naar het bereiken van allochtonen en 50+ers. Hiervoor wordt inspiratie gehaald uit de ervaringen van andere sectorfondsen via de SERV-netwerken voor sectorconsultanten	7
Textielverzor- ging	De sociale partners volgen de strijkopleiding van werkzoekenden op bij de VDAB.	8
Textielverzor- ging	Diversiteit: Wat de participatie van kansengroepen betreft, zijn de objectieven voor deze actie in overeenstemming met de objectieven rond het bereik van kansengroepen uit de VDAB- beheersovereenkomst. Dit betekent dat voor de kansengroepen een positieve oververtegenwoordiging in de trajectwerking wordt vooropgesteld ten opzichte van hun aandeel in de totale groep (niet-werkende) werkzoekenden.	8

Textielverzor ging	Diversiteit: Wij richten ons bij de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders tot een doelgroep van ervaren werknemers (45-plussers en/of meer dan 15 jaar werkervaring).	3.3
Transport & Logistiek	De sector stimuleert werkgevers om voldoende aandacht te besteden aan de bijscholing/omscholing van haar oudere chauffeurs mbt. de omschakeling van het werken met analoge tachograaf-schijven naar digitale bestuurderskaarten. Hiertoe zullen de mogelijkheden van de regelgeving m.b.t. de Diversiteitsplannen en/of de Ervaringsfondsprojecten worden aangereikt.	6
Transport & Logistiek	Via het Sociaal Fonds Transport en Logistiek zal de sector de VDAB-moduleverantwoordelijken die instaan voor de toeleiding en screening in de opleidingscentra waar werkzoekenden een opleiding tot vrachtwagenchauffeur kunnen volgen, verder ondersteunen. In 2008 zal VDAB extra aandacht besteden aan de screening van werkzoekenden die over een rijbewijs C en/of CE beschikken. Deze screenings dienen in alle regio's door te gaan, en eveneens dient in ieder competentiecentrum waar de opleiding tot vrachtwagenchauffeur wordt aangeboden, hiervoor een moduleverantwoordelijke vrijgesteld te worden. De screenings zullen gebeuren in overleg/coördinatie tussen de VDAB-directies Competentiecentra en Arbeidsmarkt.	8
Transport & Logistiek	De sector werkt i.s.m. de VDAB structureel verder aan de verlaging van de instap van werkzoekenden uit de kansengroepen via de schakelmodule vrachtwagenchauffeur	8
Transport & Logistiek	Het psychologisch onderzoek dat werkzoekenden dienen af te leggen in de screeningsprocedure om toegelaten te kunnen worden tot de VDAB-beroepsopleiding tot vrachtwagenchauffeur, werd de voorbije jaren herwerkt zodat er zo weinig mogelijk drempels zijn voor personen uit de kansengroepen. De vernieuwde proef wordt nu overal geïmplementeerd en de sector zal in overleg met VDAB de evoluties opvolgen. De vrachtwagensimulators kunnen eveneens worden ingezet om selectieproeven uit te voeren die de nadelen van verbale testen voorkomen en een cultuurvrije evaluatie van vaardigheden mogelijk maken. Deze opvolging valt samen met de opvolging van de 'Schakelmodule vrachtwagenchauffeur' voor kansengroepen, die in 2008 overal geïmplementeerd wordt.	8
Transport & Logistiek	De sector biedt extra kansen aan personen uit de kansengroepen die reeds een rijbewijs C en/of CE hebben, dit in het kader van IBO-interim. Naar aanleiding van een vaststelling vanuit de uitzendsector dat er bij werkgevers een zekere drempelvrees bestaat ten opzichte van werkzoekenden die beschikken over een rijbewijs C en/of CE dat in het buitenland werd behaald, beslisten de sociale partners dat uitzendkantoren hen kunnen doorverwijzen naar de VDAB. De VDAB-competentiecentra zullen instaan voor een technische screening, eventueel gevolgd door een bijkomende opleiding, dit alles in het kader van IBO-interim.	8
Transport & Logistiek	De vooropleidingen vrachtwagenchauffeur voor kansengroepen die de vorige jaren op projectbasis, ism. derden werden georganiseerd zullen door de VDAB zelf structureel worden aangeboden. De VDAB zal nl. vanaf 2008 in heel Vlaanderen waar nodig/wenselijk 'een schakelmodule vrachtwagenchauffeur' opzetten die werkzoekenden uit de kansengroepen voorbereidt op de reguliere beroepsopleiding vrachtwagenchauffeur	8
Transport & Logistiek	De sector promoot bij de geprospecteerde ondernemingen - daar waar relevant - ook de mogelijkheden van het Ervaringsfonds inzake het retentiebeleid van oudere werknemers. Daar waar mogelijk zullen complementaire projecten tot stand komen die deels ondersteund worden door het Ervaringsfonds en deels door het BVR Diversiteit & Evenredige Arbeidsdeelname.	13
Transport & Logistiek	De sector zal samen met de VDAB erover waken dat personen uit de kansengroepen bereikt worden in het kader van de opleiding tot vrachtwagenchauffeur. Zo waren in 2007 14,6 % van de cursisten van allochtone origine, 50,4 % waren laaggeschoolden. De vrouwen maakten 12,6 % uit van het aantal cursisten.	13
Transport en Logistiek	Diversiteitstoets: Peterschapopleiding: het Sociaal Fonds Transport en Logistiek zal per jaar minstens drie sessies voor 10 ervaren chauffeurs organiseren.	10
Uitzendsecto r	De sector zal het systeem van IBO interim verder promoten. Vooruitzenden zal uitzendbedrijven met vragen rond de procedure van IBO interim ondersteunen en informeren.	8

Uitzendsector	Het globale engagement van de sector met betrekking tot EAD krijgt gestalte onder de volgende acties: Toeleiding van werkzoekenden uit de kansengroepen naar de uitzendsector. Kwalitatief: Samenwerking tussen sociale actoren (arbeidsbemiddelaars zoals OCMW 's, derden, lokale werkwinkel, VDAB, etc.) opstarten of aanwakken en verder opvolgen. HOE? 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	13
Uitzendsector	Infosessies aan werkzoekenden uit kansengroepen door lokale uitzendkantoren en/of sectorconsulent: Jobclubs, OCMW' s, cursisten uit beroepsopleidingen van VDAB of derden. Richtinggevend aantal infosessies aan werkzoekenden per jaar: 100. Richtinggevend aantal werkzoekenden die bereikt worden per jaar: 1500	13
Uitzendsector	Actieve deelname aan studiedagen over tewerkstelling van kansengroepen / diversiteit. Actieve deelname aan jobbeurzen. Actieve deelname aan jobbeurzen	13
Uitzendsector	Doelgroep: 50+: Individuele uitzendbedrijven richten hiervoor gespecialiseerde afdelingen op, Infosessies aan de Actief 50+ club van VDAB: info over rechten en plichten als uitzendkracht, tips rond solliciteren, De sector zal overleggen met het Expertisecentrum Leef tijd en Werk.	13
Uitzendsector	Kwantitatief: De sector zal via de acties van Vooruitzenden 1350 werkzoekenden uit de kansengroepen tewerkstellen over een periode van twee jaar. Deze personen vallen buiten de normale instroom van kansengroepen in de sector. De tewerkstelling moet aantoonbaar verbonden zijn met een actie vanuit Vooruitzenden.	13
Uitzendsector	De registratie van deze concrete tewerkstellingsresultaten van Vooruitzenden is hierop gebaseerd en 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 (vb: doorverwijzing vanuit sociale actoren, opleidingsprojecten, busjesprojecten, etc.). Wat de tewerkstellingsresultaten van de busjesprojecten (zie bijkomende module Mobiliteit) betreft, zullen het aantal ritten en het aantal individuele passagiers / uitzendkrachten vermeld worden.	13
Verhuissector	Bereik van 20 % aanwezigheid van allochtonen en oudere werknemers in de sessies permanente vorming.	7
Verhuissector	De toeleiding gebeurt in samenwerking met de lokale VDAB structuren, IBO consulenten en andere organisaties zoals activeringsconsulenten van zelforganisaties, buurtorganisaties, RESOC's die ervaringen hebben met goede praktijken, Instant- A en andere toeleidingsinitiatieven.	8
Verhuissector	De sector bevordert de integratie van langdurige of kortgeschoolde werkzoekenden, al dan niet van allochtone origine, door jobcoaching en opleiding in samenwerking met VDAB en dit in heel Vlaanderen (zie art 9). De jobcoaching gebeurt via Ambassador en de IBO consulent.	8
Verhuissector	Er wordt gestreefd naar het opleiden van 36 werkzoekenden per werkingsjaar.	8
Verhuissector	De te gebruiken toeleidingsinitiatieven zal de aanwezigheid van kansengroepen in onze instroomprojecten bevorderen. Daarmee leggen we de lat zeer hoog: participatie van ten minste 30% allochtonen, zeer moeilijke bemiddelbare werkzoekenden en oudere werknemers.	8
Verhuissector	De sector zal de bedrijven stimuleren en informeren omtrent bestaande financiële tegemoetkomingen teneinde in hun arbeidsorganisatie kansengroepen te integreren en diversiteitplannen te implementeren in samenwerking met de RESOC/SERR's	13
Verhuissector	Omdat de praktijk aantoont dat "één op vier" werknemers van allochtone afkomst binnen een verhuisploeg, werkbaar is, ook op communicatief vlak, en dus constructieve resultaten oplevert, streeft de sector er naar deze verhouding systematisch door te trekken naar zoveel mogelijk verhuisbedrijven, uiteraard in de mate dat de kwalitatieve instroom voorhanden is	13
Verhuissector	De coaches zullen worden gerekruteerd onder 50+, allochtonen of arbeiders die fysisch niet meer het beroep van verhuizer kunnen uitoefenen.	3.4

Voedingsindustrie	De sector wil samen met de VDAB jaarlijks verder investeren in de opleiding van 150 werkzoekenden en zal zich daarbij prioritair blijven richten op het invullen van knelpuntvacatures en op kansengroepen. Diversiteitstoets: De sector streeft naar een bereik van 75 werkzoekenden uit de kansengroepen via de werkzoekendenprojecten in samenwerking met VDAB	8
Voedingsindustrie	De sector streeft in samenwerking met de VDAB naar een jaarlijks bereik van 400 IBO's. Diversiteitstoets: De sector streeft naar een bereik van 150 werkzoekenden uit de kansengroepen via IBO's	8
Voedingsindustrie	De sector verlengt haar engagement om een financiële inspanning te leveren voor kansengroepen ten bedrage van 0,15 % van de loonmassa. De sector hanteert daarbij volgende definitie van kansengroepen : de werklozen in het algemeen en de werklozen jonger dan 30 jaar in het bijzonder; de laaggeschoolde werknemers; de werknemers ouder dan 50 jaar; de werknemers bedreigd door een herstructurering, een collectief ontslag of een sluiting van onderneming; de ontslagen werknemers; de gehandicapten; de allochtonen; de industriële leerlingen.	13