

## **Sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de vastgoedsector (PC 323)**

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

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

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

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

De heer Jan Jassogne, CIB Vlaanderen

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

De heer Frans Dirix, ACV;

De heer Johan Roelandt, ACLVB;

De heer Paul Lootens, ABVV

# [Wordt overeengekomen wat volgt]

## Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2010 tot en met 31 december 2011** een maximale toelage van **102.000,00 euro** uit te betalen aan **het waarborg- en sociaal fonds voor de vastgoedsector (Kortrijksesteenweg 1005, 9000 Gent; bankrekeningnummer 290-0508293-34)** ter financiering van **1 VTE sectorconsulent**.

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

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

## Verbintenissen van de sector

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

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

**Artikel 4.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe wordt effectief 1VTE-sectorconsulent ingezet. Zij werken in de sector onder paritair toezicht en zijn er belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Periodes van tijdskrediet of loopbaanonderbreking komen niet in aanmerking voor financiering tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er wordt uitgeoefend. De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen, wijzigingen melden en een sectorconsulent(e) (per netwerk) aanduiden voor de SERV netwerkbijeenkomsten.

**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op 31 januari 2011 een voortgangsrapport en ten laatste op 31 januari 2012 een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en het eindrapport omvatten:

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

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

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

### **EEN SECTORALE VISIE IN TWINTIG DOELSTELLINGEN**

#### Een sectorale visie: pragmatisme troef

Volgens Art. 3 van dit convenant (...) *verbindt de vastgoedsector er zich toe om, op basis van het door de VESOC partners goedgekeurde, inhoudelijk kader voor de sectorconvenants, een sectorale visie te ontwikkelen en vanuit deze visie prioriteiten te bepalen en er doelgerichte acties aan te koppelen (...). Deze sectorspecifieke maatregelen zijn inspanningsverbintenissen en hebben betrekking op het ondersteunen en uitvoeren van de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt; een competentiebeleid, waaronder leven lang leren; het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (...).*

Nieuw aan deze generatie sectorconvenants is, dat expliciet gewerkt wordt op basis van een *sectorale visie* die evenzeer rekening houdt met de eigenheid van de sector als met *de relevante beleidskaders* (beleidsnota werk / beleidsnota onderwijs / WIP / pact 2020).

Bij het formuleren van de visie en het bijhorende actieplan kiest de vastgoedsector resoluut voor een pragmatische aanpak: "Hoe kan de sector, vertrekkende vanuit de dagelijkse realiteit van de vastgoedpraktijk, een visie formuleren die rekening houdt met de beleidskaders, en hoe kan die visie gestructureerd worden rond de drie centrale thema's opgenomen in Art. 3 (*afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt; competentiebeleid, waaronder leven lang leren en het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit*)"? Door de vraag op die manier te benaderen werpen Beleid en Sector beiden evenveel gewicht in de schaal, maar wordt de realiteit van de organisaties binnen de sector als uitgangspunt genomen: een *sectorale visie*.

#### SWOT: van hinderpalen kansen maken

Naast de dagdagelijkse realiteit van de *vastgoedpraktijk* leek het ons minstens even essentieel rekening te houden met de dagdagelijkse realiteit van *de sectorale werking*.

Fouten en successen uit het verleden moeten, net als kansen en gemiste kansen, factoren zijn die helpen bij het tot stand komen van de visie. Een doorgedreven SWOT-analyse van de sectorale werking tijdens de voorbije twee werkjaren heeft dan ook deze visie mee vorm gegeven.

## Wat zegt een naam? Engagements, doelstellingen en acties.

Uitgaand van zowel de werkelijkheid van de sector, de kaders waarbinnen een sectorale werking zich hoort te bewegen als van de lessen uit het verleden, komen we tot een visie opgebouwd uit concrete uitdagingen. Deze uitdagingen – of noem ze *doelstellingen*, of *moelijkheden*, of *engagements* – laten zich groeperen in een aantal prioriteiten die het feitelijke kader zijn waarbinnen gewerkt zal worden. Bij elk van de prioriteiten worden voor het actieplan de relevante engagements en doelstellingen uit de visie bij wijze van motivatie herhaald, en worden een aantal acties voorgesteld die in bepaalde gevallen concreter zijn dan in andere. Hoe concreter de acties worden, hoe makkelijker meetbaar ze zullen zijn, en omgekeerd zal een verhoogde abstracties ervoor zorgen dat de acties niet moeten gezien worden in functie van de meetbare resultaten, maar wel als beleidslijnen waarbinnen de acties zich nog moeten concretiseren. Doelstellingen, uitdagingen, moeilijkheden, prioriteiten ..., *wat zegt een naam?*

### De cirkel rondmaken

De *uitdagingen* waar ook de beleidskaders naar verwijzen, en die toepasbaar zijn op de vastgoedsector, worden telkens bij wijze van samenvatting van de *engagements* en *doelstellingen* geformuleerd. Zo is de cirkel van deze pragmatische denkoefening rond.

## **DE VASTGOEDSECTOR: DRIE SECTOREN IN ÉÉN**

Paritair comité 323 – voluit het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden – staat, samengevat, voor drie verschillende types organisaties. De bron die hiervoor geconsulteerd wordt zijn de kwartaalaangiften van de RSZ, om volgende redenen: de kwartaalaangiften (DmfA) zijn bij het sectorfonds beschikbaar en worden systematisch geüpdatet. Op die manier wordt gewerkt met de meest recente beschikbare gegevens. De sectorfoto zou een uitermate nuttig instrument kunnen zijn, ware het niet dat voor PC 323 het cijfermateriaal totaal onbruikbaar is, want volledig achterhaald, omwille van de redenen die we zelf uiteengezet hebben in de inleiding die op pagina 4 van de sectorfoto te vinden is.

### Organisaties & werknemers binnen de vastgoedsector

1°

Commerciële vastgoedbedrijven met uiteenlopende activiteiten: bemiddeling, beheer en patrimoniumbeheer (RSZ WG Cat. 113). Deze stellen voornamelijk hoger opgeleide bedienden tewerk en een beperkt aantal arbeiders (onderhouds- en schoonmaakpersoneel). De kernberoepen, zoals geanalyseerd door de SERV<sup>1</sup> in 2006 zijn de volgende: syndicus, bemiddelaar verkoop – bemiddelaar verhuur, overdrachtbemiddelaar en rentmeester. Vanzelfsprekend horen hier nog andere ondersteunende beroepen bij, maar die zijn op dit moment nog niet in kaart gebracht, en werden ook niet opgenomen in de analyse van de SERV van 2006.

Deze ondernemingen zijn allemaal, op zes uitzonderingen na (0,09%) KMO's. 97% van de bedrijven zijn micro-ondernemingen met minder dan vijf werknemers of met tussen de vijf en de tien werknemers (nationale cijfers)<sup>2</sup>.

Voor Vlaanderen<sup>3</sup> zien de cijfers<sup>4</sup> er als volgt uit: 54,2% van het personeel werkt in bedrijven met 1 tot 5 werknemers; 4,27% van de werknemers is actief in een bedrijf met een

<sup>1</sup> Beroepsstructuur in kaart gebracht bij opmaak van de beroepscompetentieprofielen

<sup>2</sup> Gebaseerd op DmfA gegevens van het 4de kwartaal 2009

<sup>3</sup> Vlaanderen: dit betekent dat het taalregime van het bedrijf zoals gekend bij de RSZ Nederlands is.

personeelsbestand van 6 tot 10; 0,83% vindt een plaatsje in een organisatie met 11 tot 25 werknemers, en amper 0,18% werkt in bedrijven met meer dan 25 werknemers. Eén enkel bedrijf stelt meer dan 50 werknemers tewerk. (0,04%).

2°

Verenigingen van mede-eigenaars (RSZ WG Cat. 112) die uitsluitend arbeiders – vaak deeltijds (64%<sup>5</sup>) - tewerkstellen. Een deel van die arbeiders zijn huisbewaarder, een deel onderhouds- of schoonmaakpersoneel. De arbeidsrelatie bestaat tussen de vereniging van mede-eigenaars en de arbeider in kwestie, maar een deel – het valt moeilijk in te schatten hoeveel precies - van deze werknemers worden aangestuurd door professionele syndici (vastgoedbeheerders) die opereren vanuit commerciële vastgoedbedrijven. De overige werknemers echter worden informeel aangestuurd door de vereniging van mede-eigenaars zelf, en niet door een professioneel syndicus, en functioneren volledig autonoom. Op een aantal zeldzame uitzonderingen na, stelt dit type organisatie slechts één werknemer tewerk.

3°

Privépersonen die dienstboden tewerkstellen. Werknemers hier zijn uitsluitend dienstboden. Het aantal arbeidsrelaties beperkt zich meestal tot één per werkgever, en de uitoefening van de taken situeert zich volledig in de privésfeer van de werkgevers.

4°

Een opvallende constatering is het uitgesproken (leeftijds)diverse karakter binnen de organisaties van het 3<sup>de</sup> en het 4<sup>de</sup> type.

Analyse van de cijfers<sup>6</sup> leert dat niet minder dan 33,10% van de werknemers in de sector ouder dan 50 jaar is. Ook de 60-plussers blijken opvallend goed vertegenwoordigd (13,56%). Wanneer we enkel de arbeiders bekijken, wordt deze tendens nog uitgesprokener: 39,47% (50+) en 16,35% (60+). Ook de genderdiversiteit is opmerkelijk: bij de bedienden zijn 61,23% van de werknemers vrouwen, dit loopt op tot 73,27% bij de arbeiders, en bereikt bij de dienstboden zelfs 81,08%.

#### Engagementen en doelstellingen (1 tot 4)

1. Drie situaties die geen eenvormige benadering toelaten
2. KMO's zijn de regel, uitzonderingen moeten als uitzondering behandeld worden
3. Verschillende profielen, verschillende benaderingen
4. De vastgoedsector: leeftijdsdivers en multicultureel

#### Uitdagingen op korte en lange termijn

De sector dient in haar werking rekening te houden met de eigenheid van de verschillende subsectoren, en zal dit doen door maatwerk te bieden voor elk van de types organisaties.

<sup>4</sup> In percentage van de nationale totalen. Op Vlaams niveau geeft dit volgend resultaat: (90,96% werkt in structuren met minder dan 5 werknemers, 7,17% doet dat in organisaties met 6 tot 10 werknemers, en 1,87% werkt in een bedrijf met meer dan 10 werknemers).

<sup>5</sup> Bron: Sectorfoto

<sup>6</sup> Nationale cijfers: bron DmfA

## VASTGOEDCOMPETENTIES VERSTERKEN

### Competentiebeleid en levens lang leren (LLL): hoezo?

De summiere schets van de organisaties binnen de sector hierboven wijst er al op dat een deel van de werknemers zowel via de werkgever als individueel benaderd kunnen worden, dat een deel voornamelijk individueel benaderd kan worden, met sporadisch de mogelijkheid via een syndicus benaderd te worden, en dat een derde groep uitsluitend individueel benaderd kan worden. Uitdagingen zijn dus grotendeels te koppelen aan de structuur van de sector, maar ook aan meer algemene wetmatigheden, zoals het feit dat het **competentiedenken** nog niet echt zijn ingang gevonden heeft, dat er nog niet altijd een draagvlak bestaat voor “leren” en “bijscholen”, dat KMO's zelden ruimte, tijd en middelen hebben om gestructureerd na te gaan denken over personeelsbeleid...

Algemene competenties moeten op peil gehouden worden, dat hoeft geen betoog, en de sector zal er dan ook op toezien dat intermenselijke, persoonlijke, IT, linguïstische ... competenties onderhouden en bijgespijkerd worden. Waar – noodzakelijkerwijze- extra aandacht aan geboden zal worden, is de werknemers de mogelijkheid blijven bieden hun taken uit te voeren binnen het kader van de wet.

Ter illustratie hiervan een greep uit het aanbod van wetswijzigingen, nieuwigheden, decreten en ordonnanties die in voege getreden zijn (of zullen treden) sedert 1 januari 2010 (aanvangsmoment van dit convenant) tot 30 juni 2010: *Logiesdecreet; Nieuwe bodemordonnantie Brussel; Verlaging E-peil nieuwbouwwoningen van E 100 naar E 80; Regelgeving rond toegankelijkheid van gebouwen; Keuring stookinstallaties op gas; Nieuwe anti-witwaswet; Controles economische Inspectie, Nieuwe Wet op de mede-eigendom;*

*Maatregel wonen in eigen streek; Nieuwe-Marktpraktijkenwet; Omzendbrief grond- en pandendecreet; inwerkingtreding EPC Wallonië, ....*

Essentieel in de context van competentieontwikkeling, is ook is het belang van het “voorkomen is beter dan genezen” principe. Daarom heeft de sector de beleidsmatige keuze gemaakt te gaan investeren in loopbaanbegeleiding en coaching.

### Engagementen en doelstellingen (5 tot 12)

5. KMO-sector: vloek of zegen voor het competentiebeleid?
6. Het competentiedenken in de praktijk brengen: constateren en remediëren
7. Loopbaanbegeleiding algemener ingang doen vinden
8. LLL: hoe het draagvlak verbreden en weerstanden wegwerken
9. LLL: optimaal vraaggericht werken
10. LLL: de participatiegraad verhogen en alternatieve leervormen voorstellen
11. LLL: aanpak op maat van de bedrijven en op maat van de werknemers
12. LLL: evenredige participatie bewerkstelligen

### Uitdagingen op korte en lange termijn

1. De sector ziet het als een uitdaging om de bedrijven uit de sector de meerwaarde en het belang van levenslang leren, competentiebeleid en loopbaanbegeleiding te laten inzien. Verder wil de sector nog een opleidings- en competentiecultuur in de sector bewerkstelligen, want er bestaat momenteel nog geen draagvlak voor ‘leren’ en ‘bijscholen’ en de sector wil daarom het draagvlak creëren, verbreden waar mogelijk en weerstanden wegwerken
2. Een bijzondere uitdaging zien we hierin ten aanzien van KMO's die zelden ruimte, tijd en middelen hebben om gestructureerd na te denken over personeelsbeleid

3. De sector ziet het ook als een uitdaging om er voor te zorgen dat alle werknemers kunnen blijven binnen het kader van wetswijzigingen, nieuwe regelgeving,...

## **DE KORTSTE WEG NAAR DE VASTGOEDSECTOR**

### De kortste weg ...

1°

Uit analyse door VDAB blijkt dat op dit moment slechts van één echt knelpuntberoep sprake kan zijn binnen de vastgoedsector, namelijk dat van 'klassieke schoonmaker', en VDAB heeft de voor de hand liggende keuze gemaakt dit structureel te gaan benaderen in samenwerking met de schoonmaaksector. Instroom in de vastgoedsector als schoonmaker en/of huisbewaarder gebeurt ten andere vaak na uitstroom uit de schoonmaaksector (leeftijdsgebonden).

2°

Naast de schoonmakers, huisbewaarders en dienstboden, is de vastgoedsector in wezen een sector waar veel hoger opgeleide bedienden aan de slag kunnen. De kortste weg naar de sector loopt dan ook via het traditionele voltijdse onderwijs in zowel algemene als sectorspecifieke (Se-n-Se en hogescholen) trajecten, en via de ondernemersopleidingen bij SYNTRA. Deze laatste voorziet ook een opleiding voor een instapfunctie binnen de sector: die van administratief bediende.

Wat de correcte toepassing van de zich snel opvolgende wijzigingen in de regelgeving betreft, staan de scholen die vastgoedprofessionals opleiden voor dezelfde uitdagingen als de vastgoedprofessionals zelf. Daarom vindt de sector het essentieel dat die kennis door de sector gedeeld wordt met de onderwijsinstellingen, zodat ook bij instroom de minimaal vereiste competenties aanwezig zijn, welk ook het functionerings- of scholingsniveau van de nieuw instromende werknemers moge zijn.

3°

Bij wijze van experiment wordt met twee CDL's (waarvan één in Vlaanderen) de mogelijkheid tot deeltijds werken en leren onderzocht.

### Engagementen en doelstellingen: 13 tot 17

13. Alle betrokken onderwijsinstellingen de nodige sectorale kennis en informatie bezorgen
14. De hogescholen, SYNTRA en Se-n-Se de hulpmiddelen bieden om hun eindtermen te evalueren en waar nodig bij te sturen.
15. Het juiste traject bepalen in de ILW experimenten
16. In- en uitstroom beter met elkaar in overeenstemming brengen
17. Stages waar nodig kwalitatief verbeteren en waar nodig het aanbod vergroten

### Uitdagingen op lange en korte termijn

Uitdaging op lange termijn: het streven naar een gekwalificeerde instroom.

Uitdaging op korte termijn: het ervoor zorgen dat de scholen die toekomstige vastgoedprofessionals opleiden op de hoogte zijn van de zich snel opvolgende wetswijzigingen in de regelgeving.

## DE VASTGOEDSECTOR: DIVERSITEIT EN EAD

### Hoe divers kan een sector zijn?

1°

De vastgoedsector – waarbij de term ‘sector’ moet gezien worden in de context van de sectorconvenants – is in werkelijkheid gegroeid uit het paritair comité voor de huisbewaarders, daarom lijkt het ons nuttig de opsplitsing in verschillende types organisaties die hierboven gemaakt werd, ook hier in het achterhoofd te houden. De mythe van de Portugese conciërge wordt bevestigd door analyse van het personeelsbestand anno 2010: de tewerkstelling blijft een getrouw beeld geven van de migratiestromen en mutaties op de arbeidsmarkt. De Iberische namen van de jaren '70 maken stilaan plaats voor Noord-Afrikaanse, Afrikaanse en Oost-Europese namen. Ook leeftijdsdiversiteit blijkt in deze context de regel te zijn, niet minder dan 44% van de werknemers is ouder dan 50 jaar, en 7 % is zelfs ouder dan 64 jaar<sup>7</sup>. De sector meent echter wel – zonder dat er van uitsluiting sprake kan zijn - dat werknemers van meer dan 65 jaar niet de doelgroep zijn die prioritair aan bod moeten komen.

2°

EAD binnen de commerciële bedrijven moet nog onder de loep genomen worden, maar het vermoeden bestaat dat die meer in de buurt van de nationale gemiddeldes komen. Het is niet de ambitie van de sector een doorgedreven wetenschappelijke studie te laten uitvoeren om dit te doen. We zien meer heil in informele bevestigingen tijdens bedrijfsbezoeken. Eens die diversiteit in kaart gebracht zal zijn, zal op basis van die gegevens nagedacht kunnen worden over welke acties rond diversiteit opgezet kunnen worden.

3°

Diversiteit binnen de dienstboden leunt dan weer dichter aan bij die van huisbewaarders en onderhoudspersoneel in verenigingen van mede-eigenaars. Hier zijn er twee grote hindernissen om tot een coherent beeld van de tewerkstelling te komen: Een hindernis om hier tot een realistische inschatting te komen is enerzijds de RSZ wetgeving die stelt dat prestaties van dienstboden die minder dan 24 uur per week werken niet aan RSZ onderworpen zijn, en anderzijds het feit dat de werkgevers in kwestie privé personen zijn die in die hoedanigheid personeel tewerkstellen, en dus niet in federaties vertegenwoordigd zijn. Ook hier moet de diversiteit nog in kaart gebracht worden om toe te kunnen laten gerichte acties te ondernemen.

### Engagementen en doelstellingen: 18 tot 20

18. Diversiteit in de commerciële bedrijven in kaart brengen
19. De subsector van de dienstboden in kaart brengen
20. Een sectoraal draagvlak en wetgevend kader creëren rond diversiteit

---

<sup>7</sup> Bron: Sectorfoto

### Uitdagingen op korte en lange termijn

Uitdaging 1: om werk te maken van evenredige participatie aan permanente vorming van kansengroepen: snel veranderende wetgeving zorgt ervoor dat het misschien extra moeilijk wordt voor allochtonen om bij te blijven en hierin kan de sectormisschien een extra ondersteunende rol spelen?

Uitdaging 2: werk maken van retentiebeleid voor alle werknemers maar in het bijzonder voor vb. 50-plussers. Daarom wil de sector experimenteren met het concept van interne loopbaanbegeleiding om te anticiperen op mogelijke uitstroom van werknemers omwille van diverse redenen.

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

## **TWINTIG UITDAGINGEN EN ZES PRIORITEITEN**

**Prioriteit 1:** Verdere evolutie naar een kennismaatschappij. Een leven lang leren: hoe de deelname aan permanente vorming maximaliseren?

**Prioriteit 2:** Het competentiedenken in de praktijk. Hoe bedrijven en individuen bijstaan bij het maximaal ontwikkelen van hun competenties?

**Prioriteit 3:** Drempels bij levenslang leren wegwerken. Ontwikkelen en aanbieden van nieuwe leervormen.

**Prioriteit 4:** Sectorspecifiek onderwijs. Hoe de onderwijsinstellingen bijstaan bij het optimaliseren van instroom en uitstroom, bij hun contacten met bedrijven en bij het verzamelen van de nodige sectorspecifieke informatie?

**Prioriteit 5:** De diversiteitsvraag: Hoe werken aan een breed gedragen sectoraal diversiteitsbeleid?

**Prioriteit 6:** Wat we zelf doen, doen we niet altijd beter. Welke partners kunnen ons helpen?

De twintig opgesomde uitdagingen kunnen onder één of meer van deze zes prioriteiten ondergebracht worden. Bij de voorgestelde acties bij elk van de prioriteiten is de korte, inleidende motivatie dan ook gebaseerd op die uitdagingen die op de prioriteit in kwestie van toepassing zijn. Dit betekent echter niet dat tegenover elke uitdaging een specifieke actie geplaatst zal worden. Dit om te vermijden dat een actieplan een keurslijf wordt en om er voor te zorgen dat er voldoende ruimte overblijft om binnen de geschetste prioriteiten de acties waar nodig aan te passen.

# Prioriteit 1

[Verdere evolutie naar een kennismaatschappij.

Een leven lang leren: hoe de deelname aan vorming maximaliseren?]

## Motivatie

Zoals blijkt uit de korte beschrijving hierboven, bestaat de sector uit drie totaal verschillende types organisaties, die elk een eigen aanpak vragen. Eén kenmerk hebben ze echter allemaal gemeen: op een paar uitzonderingen na stellen ze weinig mensen te werk. De KMO-aanpak zal dan ook als regel gelden. Indien acties nodig blijken bij bedrijven die niet aan de omschrijving KMO beantwoorden, dan moeten die ad hoc bekeken worden, en mogen ze geenszins van invloed zijn op de algemene KMO-aanpak. Niet alleen de types organisaties verschillen onderling heel erg sterk, ook het menselijk kapitaal dat erin actief is. Zo gaat het in de eerste plaats om een gemengd paritair comité (arbeiders en bedienden) met een, vooral wat de arbeiders betreft, uitgesproken divers karakter, zowel wat leeftijd als socio-culturele achtergrond betreft.

Vaststellingen waarmee rekening gehouden moet worden als een sector een denkoefening maakt over de participatie aan levenslang leren. Hoe staan KMO's tegenover LLL? In hoeverre laat hun structuur participatie toe? Welk werk werd al geleverd en wat moet nog gedaan worden als we het hebben over competentiebeleid? En hoe gaan werknemers en bedrijven om loopbaanbegeleiding? Hoe kunnen we er voor zorgen dat participatie verhoogt, en dat de evenredigheid bij die participatie verhoogt?

(De 12 engagementen en doelstellingen waar deze prioriteit tracht op in te spelen: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 & 12)

## Acties

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

**Actie 1. Een aantrekkelijk aanbod aan open opleidingen gratis aanbieden aan werknemers en werkgevers uit de sector.**

### Omschrijving

De sector zal er voor zorgen dat driemaandelijks een gevarieerd aanbod aan gratis opleidingen aan de werknemers en werkgevers uit de sector voorgesteld wordt. Er wordt aandacht besteed aan wat volgt:

- het aanbod houdt rekening met de drievoudigheid van de sector zoals in de visie beschreven
- er wordt naar gestreefd de opleidingen zo dicht mogelijk bij de potentiële deelnemers te brengen (streefdoel: binnen een straal van 25 km, in functie van de concentratie)
- een dubbele inhoudelijke focus: persoonlijke ontwikkeling en technische bijscholing

Dit opleidingsaanbod zal maximaal vraaggestuurde worden door

- enerzijds systematisch rekening te houden met feedback van deelnemers
- anderzijds systematisch input te vragen bij werkgevers en werknemers (tijdens bedrijfsbezoeken, overlegmomenten, events en dergelijke) en bij de sociale partners van het paritair comité.

Het belangrijkste communicatiekanaal om deze opleidingen tot bij de werknemers en werkgevers te brengen, is het tijdschrift *sf323: magazine voor wie werkt in de vastgoedsector*<sup>8</sup>. Hoewel dit magazine in de eerste plaats een opleidingsbrochure is, is de presentatie en de inhoud ervan zodanig opgevat dat het zich laat lezen als een echt tijdschrift, dan naast informatie over de opleidingen ook meer algemenere sectorale informatie verschaft, zodat ook wie niet a priori door permanente vorming gemotiveerd is, toch voldoende gestimuleerd wordt om het magazine te doorbladeren. “People” uit de sector brengen hun opleidingsverhaal om de nieuwsgierigheid van alle lezers te prikkelen.

Timing: onmiddellijk en driemaandelijks hernieuwbaar

Betrokken partners: beschikbare opleidingsverstrekkers op de privé en/of publieke markt, in functie van onderwerp van de opleidingen.

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: een zo ruim mogelijk aanbod voorzien, waarbij het aantal aangeboden opleidingsuren minstens gehandhaafd wordt.

## **Actie 2. Stimuleren van deelname aan de sectorale opleidingsinitiatieven**

### Omschrijving

Deelname aan de opleidingen zal worden gestimuleerd in functie van de drie subsectoren zoals hierboven beschreven: dubbele benadering werknemer – werkgever waar mogelijk, enkel een individuele benadering van de werknemer waar nodig. Om de werknemers individueel te benaderen is het tijdschrift *sf 323, magazine voor wie werkt in de vastgoedsector* een dankbaar kanaal, dat aangevuld wordt met direct mailings (post en elektronisch). Er zal in de eerste plaats werk gemaakt worden van bedrijfsbezoeken en van een aangepaste communicatie met de werknemers die niet via de werkgever benaderd kunnen worden. Eén randbemerking hierbij: door het uitgesproken leeftijdsdiverse karakter van de sector (oververtegenwoordiging van 65 plussers) moet er van uitgegaan worden dat de doelgroepen enigszins beperkt zullen moeten worden.

Timing: onmiddellijke aanwerving van een consultant om zo snel als mogelijk met de bedrijfsbezoeken aan te vatten.

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: aanwerving van een tweede sectorconsultant, met eigen middelen van de sector gefinancierd, die zich voor 80% zal toeleggen op bedrijfsbezoeken en rechtstreeks contact met de bedrijven, werkgevers en hun vertegenwoordigers. Een cijfermatige doelstelling is gezien de context moeilijk.

---

<sup>8</sup> *sf 323 magazine voor wie werkt in de vastgoedsector*: dit magazine zal voor alle acties onder alle prioriteiten, samen met de website, het geprivilegieerde communicatiekanaal zijn.

**Actie 3. Stimuleren van deelname aan sectorspecifieke langlopende opleidingen ingericht door SYNTRA. Het betreft de volgende opleidingen: de ondernemersopleidingen *administratief vastgoedbediende; vastgoedmakelaar; vastgoedpromotor* en *vastgoedexpert*; en de gecertificeerde bijscholing *vastgoedbeheerder*.**

Omschrijving

SYNTRA richt een aantal langlopende sectorspecifieke opleidingen in, die zowel voor instappers als ervaren werknemers een nuttige synthese van de nodige competenties bieden. De sector financiert deelname aan deze opleidingen volledig voor alle werknemers. In het tijdschrift *sf 323, magazine voor wie werkt in de vastgoedsector* wordt daarover actief gecommuniceerd. Ook op de website van het fonds worden die opleidingen in de kijker geplaatst, en tenslotte worden de administratieve medewerkers van SYNTRA terdege gebriefd, zodat ook zij de cursisten juist kunnen voorlichten. Er wordt getracht de administratieve last voor de deelnemer tot een minimum te beperken.

Timing: bij aanvang van het schooljaar, met informeren beginnen we vanaf juni.

Betrokken partners: SYNTRA (samenwerking op basis van een nog op te stellen protocol)

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: de werknemers uit de sector maximaal van deze gelegenheid gebruik laten maken

**Actie 4. Faciliteren van deelname aan het algemeen aanbod aan open opleidingen**

Omschrijving

Omdat het sectorale aanbod altijd en per definitie beperkingen inhoudt, zal het sectorfonds per persoon en per jaar een budget van 250 € ter beschikking houden voor het financieren van andere open opleidingen voor zover hun pertinentie vast staat. De sectorconsulenten beslissen of een opleiding al dan niet pertinent is.

Timing: onmiddellijk

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: De sector informeert rond deze mogelijkheid en stelt de financiële middelen ter beschikking.

**Actie 5. Behouden en verder promoten van bestaande incentives**

Omschrijving

De CAO "beroepsopleiding" voorziet dat het loon van de werknemer die opleiding volgt ten laste van de werkgever is. Daarom voorziet het sectoraal vormingsfonds in de mogelijkheid om de gedeerde arbeidsuren te compenseren. Bij het lopende informatiseringstraject wordt de administratieve verwerking van deze compensatie vergemakkelijkt.

Timing: onmiddellijk

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: de sector wil met deze maatregel de financiële drempel voor het volgen van opleiding zo laag mogelijk houden. Deze steun wordt actief gepromoot. Deze incentives worden bij alle communicatie rond opleidingen herhaald en in de verf gezet (op de website, in direct mailings, in de opleidingsbrochures en bij publicatie in het ledenblad van de werkgeversfederaties).

## **Actie 6. draagvlakverbreding door direct contact met werkgevers en werknemers**

### Omschrijving

Door aangepaste communicatie (tijdschrift, website, nieuwsbrieven, direct mailings) en door face to face contact met bedrijfsleiders en bedienden tijdens bedrijfsbezoeken en/of events bijdragen tot het verbreden van het draagvlak voor LLL.

Gezien het uitgesproken diverse karakter van de sector, wordt er altijd op toegezien dat, behalve voor wat het tijdschrift betreft, de communicatie aan de verschillende doelgroepen aangepast wordt.

Timing: onmiddellijk

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: De sector wenst met alle mogelijke middelen en bij elke mogelijke gelegenheid het pleidooi voor het LLL op te nemen, en zo een bijdrage leveren bij de algemene sensibilisering voor het belang van levenslang leren.

## **Voortgangsindicatoren**

### **1. Deelname aan sectorale vormingsinitiatieven**

Doelstelling: Een stijging van 5 % tegenover vergelijkbare periode vorig jaar uitgedrukt in aantal opleidingsuren. Behalve over het aantal opleidingsuren, zal ook over het aantal deelnemers en het aantal opleidingen, dat het fonds gefinancierd heeft gerapporteerd worden.

### **2. Contacten met zaakvoerders en werknemers**

Doelstelling: Door deelname aan een aantal events minimaal evenveel personen informeel bereiken als tijdens vorige periodes. (deelname aan zoveel events als mogelijk: congressen, colloquia, studiedagen, ...).

### **3. Bedrijfsbezoeken gaan systematiseren** in functie van nog te bepalen criteria, en daarbij werkjaar 2010 als nulmeting gaan gebruiken (aantal bedrijfsbezoeken op te splitsen naar grootte van het bedrijf en naar geografische spreiding).

## Prioriteit 2

[Het competentiedenken in de praktijk.

Hoe bedrijven en individuen bijstaan bij het ontwikkelen van hun competenties?]

### Motivatie

Als we het engere principe van 'levenslang leren' verder verlaten, om bij het bredere 'competentiedenken' terecht te komen, komen de uitdagingen van de eerste prioriteit onveranderd terug. Ook hier moet aandacht besteed worden aan de aanwezige diversiteit, aan de beperkte grootte van de organisaties, enz.

(De 12 engagementen en doelstellingen waar deze prioriteit tracht op in te spelen: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)

### Acties

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

**Actie 1. Focus nemen op KMO's en micro-ondernemingen: zaakvoerders voorlichten over het belang van een actief competentiebeleid, ook in kleine organisaties.**

#### Omschrijving

Omdat de sector bijna uitsluitend bestaat uit kleine ondernemingen moet ervan uitgegaan worden dat bij het voeren van een actief competentiebeleid niet zal kunnen teruggevallen worden op bestaande schema's die vanuit een personeelsdienst opgesteld worden. Daarom zullen door de sectorconsulenten bedrijfsbezoeken gedaan worden (los van of in combinatie met de bedrijfsbezoeken onder prioriteit 1 actie 2) om de werkgevers voor te lichten over de mogelijkheden die de sectorale initiatieven bieden, ook – en vooral - voor kleine bedrijven met een minimale last voor de werkgever. Bij de enkele grotere bedrijven waar wel een personeelsdienst aanwezig is, zal vanzelfsprekend de oefening gemaakt kunnen worden in samenspraak met die personeelsdienst. De acties 2 tot 5 binnen deze prioriteit sluiten hier naadloos bij aan. Deze actie mag dan wel op het eerste gezicht sterk lijken op prioriteit 1 actie 7. In werkelijkheid hebben ze enkel de methodiek (direct contact tijdens bedrijfsbezoeken) gemeenschappelijk; het is belangrijk niet uit het oog te verliezen dat ze beiden hun eigen finaliteit hebben.

Timing: onmiddellijk

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: Een maximaal aantal bedrijfsleiders persoonlijk voorlichten, zonder kwantitatieve doelstellingen voor het eerste jaar. De resultaten van het eerste jaar zullen als nulmeting dienen voor het bepalen van de objectieven van jaar 2.

## **Actie 2. Het invoeren van opleidingsplannen**

### Omschrijving

Om bedrijven te helpen bij het nadenken over actief competentie management zal een systeem van opleidingsplannen ingevoerd worden, die zich, al naargelang van de situatie, over één of twee jaar kunnen uitspreiden. Deze opleidingsplannen zullen in een vast sjabloon ingevoerd worden, dat alleszins met wat volgt rekening zal houden:

- Stap één: het expliciteren van de bedrijfsdoelstellingen in functie van de aanwezige kerncompetenties, omdat de nood aan opleiding en aan het in huis halen van aangepaste kennis, kunde, houdingen en waarden aanzienlijk vergroot naar mate de lange termijn doelstellingen afwijken van de kerncompetenties van het bedrijf.
- Stap twee: het in kaart brengen van de onderneming, vertrekkende vanuit het organogram van de onderneming en van de competenties van medewerkers.
- Stap drie: het bepalen van prioriteiten in functie van stap één en twee, en het in kaart brengen van de opleidingsbehoeften van de onderneming en van de individuele medewerkers. Hierbij moeten volgende vragen steeds in het achterhoofd gehouden worden:
  - o Welk soort opleiding?
  - o Welke kennis?
  - o Welke kunde?
  - o Welke houdingen en waarden?
  - o Op welke termijn?
  - o Rol van NU (remediëren) tegenover LATER (ontwikkelingskansen)
- Stap vier: implementatie van het bedrijfsplan, constante evaluatie en bijsturing

Timing: uitwerken van het concept: 2<sup>de</sup> helft 2010, eerste opleidingsplannen vanaf 2011.

Betrokken partners: gebruikelijke partners bij LLL

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: 5 bedrijven met een opleidingsplan in 2011, waarbij de sectorconsulent een actieve rol zal spelen bij het ondersteunen en begeleiden van de bedrijven.

## **Actie 3. Inrichten van opleiding op uitdrukkelijke vraag van de bedrijven.**

### Omschrijving

Omdat een vooraf samengestelde opleidingskalender per definitie zijn beperkingen heeft, zal, in het kader van de opleidingsplannen of los ervan, aan de bedrijven de mogelijkheid geboden worden, binnen een vooraf te bepalen kader, opleidingen op aanvraag te laten programmeren. We voorzien daarvoor drie formules:

- *'in company' trainingen:* ingericht op vraag, op maat en in situ
- *open opleidingen op aanvraag:* voor opleidingen op vraag die buiten het voorziene kader van de *'in company'* trainingen vallen
- *geclusterde opleidingen:* mengvorm van de vorige twee categorieën, waarbij voor een aantal bedrijven samen op maat en op vraag sessies ingericht worden. Dit laat toe in te spelen op vragen kleinere bedrijven die individueel niet genoeg capaciteit kunnen garanderen op een opleiding op vraag te laten inplannen.

Timing: uitwerken van het kader: september 2010, eerste opleidingen op vraag binnen het nieuwe kader: vanaf september 2010

Betrokken partners: gebruikelijke partners bij LLL

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: via dit kanaal bijdragen tot de verhoging van 5 % die voorzien is in prioriteit 1.

#### **Actie 4. Functieclassificatie in het licht van competentie management**

##### Omschrijving

De sector zal onderzoeken in hoeverre een gedetailleerde functieclassificatie, zoals die voorzien is in het sectoraal akkoord 2009 – 2010, bij kan dragen tot het verder ontwikkelen van het actieve competentiebeleid. Dit zal in een eerste periode onderzocht worden op basis van een vergelijking van een aantal beschikbare methodologieën.

Timing: Voorbereidend werk tegen eind 2011. Verder uitwerking in functie van de resultaten van dit voorbereidend werk.

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: voornamelijk via een duidelijk beeld van de bestaande functies de competenties in kaart brengen.

#### **Actie 5. Competenties meten, analyseren en opstellen van POP'en (persoonlijke ontwikkelingsplannen) mogelijk maken**

##### Omschrijving

De sector zal op korte termijn investeren in een methode die toelaat de competenties te meten, om zo enerzijds de bedrijven te kunnen bijstaan bij het opmaken van hun opleidingsplannen, en anderzijds de werkgevers individueel de mogelijkheid te bieden een POP te laten opstellen. Deze competentiemeting moet mogelijk gemaakt worden in het kader van de voornoemde opleidingsplannen op zich, of in het kader van een loopbaanbegeleiding.

Timing: eerste stap tegen het einde van de looptijd van dit convenant, daarna concrete opstart vanaf 2012.

Betrokken partners: nog niet gekend

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: de bedoeling is vooral de mogelijkheid te bieden aan werknemers en bedrijven om hun competenties of de competenties die in het bedrijf voorhanden zijn in kaart te brengen. Deze mogelijkheid zal samen met de opleidingsinitiatieven bij individuele werknemers en bedrijven gepromoot worden. De doelstelling is hier minimaal dezelfde als die voor het aantal bedrijven die een opleidingsplan opstellen. (10 POP'en, en/of 10 bedrijven waarbinnen een POP geïmplementeerd wordt)

#### **Actie 6. Aanmaken van persoonlijke competentiedossiers (e-dossier)**

##### Omschrijving

De volledige historiek van alle gevolgde opleidingen wordt ontsloten naar de website van het sectorfonds, en zal door de werknemer geconsulteerd kunnen worden mits identificatie met de elektronische identiteitskaart. Werknemers die dit wensen, kunnen bij het sectorfonds een kaartlezer krijgen. Het overzicht dat geboden zal worden bevat zowel de lesinhoud als de data en duur van de opleiding. Dit dossier heeft enerzijds zijn nut om zijn persoonlijke opleidingshistoriek te kennen, en anderzijds zal het ook zijn nut kunnen bewijzen in het kader van de POP'en. Dit dossier zal door de betrokkene blijvend kunnen geconsulteerd worden, ook als die zou beslissen de sector te verlaten.

Timing: september 2010

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: geen cijfermatige doelstellingen.

## **Actie 7. Loopbaanbegeleiding en POP stimuleren en promoten**

### Omschrijving

De sector heeft bij CAO de mogelijkheid tot loopbaanbegeleiding vastgelegd. In die CAO wordt loopbaanbegeleiding als volgt omschreven: *het geheel van adviezen en diensten dat er op gericht is een werknemer of een groep van werknemers op vraag en op kosten van een werkgever te begeleiden met het oog op het benutten van de op professioneel vlak bestaande doorgroeimogelijkheden in de onderneming.* Zo een loopbaanbegeleiding ziet er als volgt uit:

De 5 pijlers waarop ze rust:

- Twee-klantenbenadering
- Neutraliteit
- Werkplek gebeuren
- Maatwerk
- Coaching

De 5 stappen waaruit ze bestaat:

- - Verkennend gesprek werkgever en werknemer
- - Omgevingsanalyse
- - Gezamenlijk gesprek - protocol
- - Coaching o.b.v. lemniscaatmodel<sup>9</sup> met regelmatige terugkoppeling naar werkgever
- - Evaluatie

De term “loopbaanbegeleiding” kan hierbij tot verwarring leiden. Misschien ware de term “*loopbaancoaching*” beter geweest, maar aangezien in de CAO de term “loopbaanbegeleiding” gebruikt wordt, verkiezen we ook die hier aan te houden.

Dit project, dat op dit moment nog in een testfase zit, zal, als de testen bevredigend zijn en het concept gefinaliseerd zal zijn, verder actief gepromoot en gestimuleerd worden. In de eerste plaats zullen hier de gewone communicatiekanalen aangewend worden, eventueel aangevuld met extra promotiemateriaal.

Timing: Testfase afgerond tegen 30 juni, voorbereidend werk en bijsturingen rond krijgen om in het 4<sup>de</sup> trimester 2010 van start te kunnen gaan. Verdere uitwerking in functie van de resultaten van dit voorbereidend werk.

Betrokken partners: VOKANS vzw

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: Gezien de KMO context van de sector willen we de bedrijven die mogelijkerwijze noch de menselijke noch de materiële middelen hebben om dit soort initiatieven in goede banen te leiden toch deze aanzet tot actief personeelsbeleid bieden, in de overtuiging dat de duidelijke win-win hierbij er toe zal bijdragen dat het competentiedenken zich verder een weg zal kunnen banen. Tegen eind 2011 zouden 5 bedrijven op deze dienst een beroep moeten gedaan hebben.

---

<sup>9</sup> Lemniscaatmodel (∞): methodiek waarbij in gelijke mate rekening gehouden wordt met externe (omgevings-) factoren en interne (persoonlijksheids-) factoren.

## **Actie 8. Sleutelcompetenties blijven ontwikkelen via een open opleidingsaanbod**

### Omschrijving

Deze benadering van het competentiedenken mag – gezien de hierboven beschreven structuur van de sector – er niet toe leiden dat geen verder open aanbod aan vormingen rond sleutelcompetenties voorgesteld wordt aan werknemers die op zichzelf aangewezen zijn. Daarom zullen vormingen rond communicatie, attitudes, interpersoonlijke relaties en interculturaliteit blijven aangeboden worden.

Timing: /

Betrokken partners: beschikbare opleidingsverstrekkers.

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: per opleidingsbrochure (kwartaal) minstens één opleiding rond de vermelde thema's programmeren.

***Algemene opmerking bij prioriteit 2 acties 1 tot 8:*** Aangezien een aantal (grotere) sectoren al een eerste aanzet gegeven hebben rond competentie management, zal de sector zich, waar nodig of mogelijk, inspireren op die denkoefeningen. Netwerken bij SERV of ESF Agentschap Vlaanderen kunnen daarbij een welkome hulp zijn.

### **Voortgangsindicatoren**

1. het aantal loopbaanbegeleidingsdossiers
2. het aantal persoonlijke ontwikkelingsplannen
3. het aantal raadplegingen van het e-dossier

## Prioriteit 3

[De drempels bij levenslang leren wegwerken:  
Nieuwe leervormen voor de vastgoedsector.]

### Motivatie

Tijdens de voorbije werkperiodes werd al vlug duidelijk dat er een aantal drempels bestaan die de deelname aan levenslang leren (a priori) en a fortiori het ingang doen vinden van het bredere competentiedenken bemoeilijken. Eén daarvan is *geografische afstand*. Soms is het moeilijk de mensen te motiveren zich (ver) te verplaatsen om aan een opleiding deel te nemen. Een tweede is de beschikbare tijd tijdens een drukke werkdag. Een andere drempel is dan weer de spreekwoordelijke koudwatervrees voor deelname aan al te schoolse opleidingen. Er moet ook hier weer werk gemaakt worden van een gediversifieerde benadering (per situatie en per doelgroep), en is het duidelijk dat optimaal vraaggericht gewerkt zal moeten worden. De eerste actie hieronder (e-learning) zoekt de eerste twee drempels weg te werken, en de nieuwe leervormen zien we vooral als een hulpmiddel om werknemers te helpen bij het overwinnen van hun koudwatervrees.

(De 9 engagementen en doelstellingen waar deze prioriteit tracht op in te spelen: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11 & 12)

### Acties

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

#### Actie 1. Implementeren van e-learningtrajecten

##### Omschrijving:

Via de website van het fonds zullen een aantal elektronische leertrajecten aangeboden worden. In eerste instantie worden taaltrainingen en taaltests aangeboden, later uitgebreid met bureautica (MS Office) opleidingen en sectorspecifieke opleidingen (in eerste instantie rond recente regelgeving: witwas en mede-eigendom). Taal en MS Office zullen op verschillende niveaus aangeboden worden in functie van de verschillende doelgroepen, de sectorspecifieke opleidingen richten zich tot hoger opgeleide bedienden. Aangezien VDAB een uitgebreid aanbod aan e-learning programma's heeft, zal hier nagegaan worden welke de eventuele synergieën zijn.

##### Timing:

- e-learning trajecten en e-taaltests te integreren in de website van het sectoraal vormingsfonds tegen september 2010
- Sectorspecifieke proeftrajecten (witwas en mede-eigendom): najaar 2010
- Overige: vanaf 2011

Betrokken partners: samenwerkingsovereenkomsten moeten nog gegund worden

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: door e-learning aan te bieden een deel organisatorische problemen rond vorming tot een minimum herleiden (mogelijkheid het te doen buiten kantooruren, in afgelegen regio's, zonder afspraak vooraf, enz. ) en zo de algemene participatiegraad laten stijgen. Deze e-learning moet mee helpen de 5% stijging te bereiken.

## **Actie 2 “On-the-job-coaching” voor schoonmaak- en onderhoudspersoneel**

### Omschrijving

(Deeltijds) schoonmaakpersoneel (al dan niet gestructureerd aangestuurd door een syndicus of werkgever) stimuleren om leertrajecten aan te gaan is ongetwijfeld één van de moeilijkere taken, omdat zij dikwijls huiverachtig staan tegenover het idee van weer les te moeten volgen. Dit betekent evenwel niet weg dat leertrajecten overbodig zouden zijn. Daarom zal naast de traditionele open opleidingen ook de mogelijkheid geboden worden tot training / begeleiding op de werkvloer. Dit soort begeleiding richt zich zowel naar sleutel (sociale) competenties als naar technische competenties. Aan deze coaching kan indien gewenst een POP gekoppeld kan worden. Het elders in deze convenant beschreven principe van de loopbaanbegeleiding (prioriteit 2 actie 7) heeft ook in deze context zijn nut.

Timing: vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal 2011

Betrokken partners: VOKANS vzw

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: Door on-the-job-coaching moeilijk te bereiken doelgroepen toegang geven tot leertrajecten rond zowel technische als sleutelcompetenties. Deze leertrajecten kunnen op hun beurt een voorzet zijn tot het verminderen van de drempelvrees voor traditionele opleidingsvormen. We streven naar 10 trajecten waarin van 3 tot 5 werknemers betrokken worden.

## **Voortgangsindicatoren**

Beide trajecten zijn volledig nieuw, en cijfergegevens voor werkjaren 2011 en 2012 zullen voornamelijk als nulmeting dienen. Cijfermatig zullen de opleidingsuren in beide trajecten mee verwerkt worden in de participatie aan vormingsinitiatieven. Naast het aantal opleidingsuren zal ook gerapporteerd worden over het aantal personen dat van deze trajecten gebruik gemaakt zullen hebben.

## Prioriteit 4

[Sectorstecifiek onderwijs: Hoe de scholen bijstaan bij het optimaliseren van instroom en uitstroom, bij hun contacten met bedrijven en bij het verzamelen van de nodige sectorstecifieke informatie?]

### Motivatie

Dat de sectorstecifieke kennis heel complex en voortdurend in verandering is, bleek al uit de inleiding, onder het hoofdstuk 'vastgoedcompetenties versterken'. Het is daarom essentieel dat de sector de inspanning doet aan alle onderwijsinstellingen die zich specifiek op vastgoed richten de nodige sectorale kennis en informatie te bezorgen. Verder weet alleen de sector de competenties die nodig zijn om optimaal te functioneren binnen de sector, en dus zorgt hij dan ook graag voor de nodige input bij opstellen van de nodige competentieprofielen, ongeacht de methodiek die daarvoor geschikt geacht zou worden. Op die manier kunnen de hogescholen, SYNTRA en Se-n-Se met deze hulpmiddelen hun eindtermen blijven evalueren en waar nodig bijsturen. Voor het experiment rond alternerend leren en werken (ILW) moet het juiste traject nog bepaald worden. Verder wenst de sector, waar nodig, de onderwijsinstellingen bij te staan bij het vinden van stageplaatsen en bij het bewaken van de kwaliteit ervan.

(De 5 engagementen en doelstellingen waar deze prioriteit tracht op in te spelen: 13, 14, 15, 16 & 17)

### Acties

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

#### **Actie 1. Kennisplatform van de sector uitbouwen en ter beschikking stellen van vastgoedstudenten – en docenten.**

Onder '*vastgoedstudenten*' verstaan we alle studenten, cursisten en leerlingen die:

1. een vastgoedstecifieke bachelor volgen (KaHo Sint Lieven, Artesis, Hogeschool Gent),
2. een algemenere bachelor met vastgoedstecifiek keuzetraject (HoWest, HANTAL, Artevelde Hogeschool en Plantijn Hogeschool),
3. één van de onder Prioriteit 1 actie 3 vermelde SYNTRA opleidingen volgen of
4. een Se-n-Se "immobiliënbeheer" volgen. 'Vastgoeddocenten' zijn die docenten die als lesgever betrokken zijn bij de vastgoedstecifieke opleidingsonderdelen van die hierboven vermelde opleidingen.

## Omschrijving

De sector wenst via de website van het sectoraal fonds de modeldocumenten die in de vastgoedpraktijk noodzakelijk zijn ter beschikking te stellen, en daarnaast logistieke en inhoudelijke steun verlenen aan auteurs – docenten vastgoed bij het schrijven en bij het updaten van hun documentatie, om zo steeds de onderwijsinstellingen de mogelijkheid te bieden complete en accurate documentatie als didactisch materiaal aan hun studenten en leerlingen te kunnen aanbieden. De kennis vervat in deze documenten zal op termijn ook gekoppeld worden aan een zoekstelsel zodat de volledige inhoud via de website als e-kennis aan de vastgoedstudenten aangeboden kan worden

Timing: Modeldocumenten: bij aanvang van het nieuwe school/academiejaar, de rest van het project wordt gepland en gebudgetteerd in een 7-jarenplan.

Betrokken partners: Netwerk van freelance lesgevers, het Vlaams Studie en Kenniscentrum Vastgoed en Wonen voor het inhoudelijke gedeelte, Open Real Estate Information System (ORIS) voor het technische luik.

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: dit ambitieuze project wordt financieel volledig door de sector gedragen en inhoudelijk volledig door de sector gestuurd. Het staat de onderwijsinstellingen vrij deze informatie al dan niet te gebruiken. Als ze dit doen, zullen ze echter de zekerheid krijgen dat de informatie die via dit kanaal aan de studenten ter beschikking gesteld wordt altijd overeenkomt met de realiteit van de vastgoedpraktijk, inhoudelijk accuraat en actueel is, en vlot toegankelijk is.

## **Actie 2. Updaten van de bestaande beroepscompetentieprofielen**

### Omschrijving

De sectorale sociale partners engageren zich ertoe te onderzoeken wat hun bijdrage kan zijn bij het operationeel maken van het COMPETENT systeem. Daarvoor zal op korte termijn een verkennend gesprek gepland worden met de SERV.

Timing: Geen precieze timing.

Betrokken partners: SERV

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: een zo volledig mogelijk beeld krijgen van de in de sector noodzakelijke en aanwezige competenties.

## **Actie 3. Het op de sporen plaatsen van de ILW experimenten (Paritair Leercomité PC 323)**

### Omschrijving

Het percentage van de jongeren die de school verlaten zonder diploma op zak is onaanvaardbaar hoog. Onze maatschappij slaagt er maar niet in om de vooropgestelde resultaten te bereiken om dit percentage serieus te drukken.

Bovendien zijn er nog duizenden jongeren die ondanks de schoolplicht toch niet terug te vinden zijn op de schoolbanken en ergens op de dool zijn om tal van redenen (moeilijke of verwarde thuissituatie, drugs en/of alcoholproblemen, gebrek aan motivatie, ...).

Er zijn ook jongeren die de school gewoon moe zijn maar toch gemotiveerd blijven om iets bij te leren. Voor deze laatste categorie is het systeem van het alternerend leren bedoeld. Maar niet enkel voor hen, ook voor de jongeren die om tal van andere redenen wel een beroep willen leren maar niet enkel op school.

In het systeem van alternerend leren (het industrieel leerlingwezen via het PC 323) heeft de leerling/arbeider(ster) de kans om drie volle dagen met een volwaardig arbeidscontract aan het werk te gaan en de overige twee dagen in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs (CDO) lessen te volgen.

De leerling kan hij via deze weg ook een diploma halen wat zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Al te veel wordt dit systeem aanzien als een mogelijkheid voor zeer zwakke studenten om toch nog aan de bak te komen. De realiteit in de andere sectoren leert dat bij de eindproeven door de juryleden van de bedoelde sectoren dikwijls zeer gemotiveerde jongeren naar voor komen die een echte aanwinst zijn voor de sector.

In de komende jaren wordt de afstand tussen enerzijds een hoog percentage 'ongeschoolde' jongeren op de werkloosheid en anderzijds een groeiend aantal knelpuntberoepen (waar onvoldoende personeel voorhanden is) alsmaar groter.

Het systeem van alternerend leren is uiteraard niet dé oplossing maar wel een realistische piste om een aantal jongeren echt perspectief te bieden met uitzicht op een diploma én werk.

Voor de werkgevers is dit systeem een uitgelezen kans om iemand op te leiden die het bedrijf leert kennen en toch op school nog aanvullende algemene kennis opdoet. Voordeel ook om echt opgenomen te worden bij de andere werknemers wat de overgang van school naar werk bevordert. Er zijn genoeg voorbeelden van afgestudeerde leerlingen in het systeem van alternerend leren die nu een contract van onbepaalde duur hebben met de werkgever waar zij voordien waren tewerkgesteld.

Timing: In de loop van het schooljaar 2010-2011 zal een experiment worden opgezet met een CDO in Vlaanderen om de nodige expertise op te doen om definitief met het systeem van start te gaan in het schooljaar 2011-2012.

Betrokken partners: CDO en sociale partners van PC 323.

#### Beoogde sectorale doenstelling en rol/inbreng

De sector zal alle nodige steun leveren aan het CDO dat gekozen zal worden voor het ILW traject. De sector zal in samenspraak met het pedagogisch team de inhoud van de sectorspecifieke leerinhouden bepalen, en daarvan de concrete vertaalslag maken naar een opleidingsprogramma. Indien het experiment voldoet is het de bedoeling om dit verder uit te breiden in de sector in zoverre er ook effectieve tewerkstellingsmogelijkheden worden gegarandeerd.

**Actie 4. Zorgen voor een betere voorlichting voor afstuderende humaniorastudenten, zodat zij zich een realistischer beeld kunnen vormen van wat 'werken in de vastgoedsector precies betekent'.**

#### Omschrijving

Uit eerdere contacten met onderwijsinstellingen blijkt dat het idee dat vastgoedstudenten zich vormen over 'werken in de vastgoedsector' niet altijd even realistisch is. De sector zal daarom zorgen voor gestructureerde informatie naar eindejaarsstudenten humaniora, zoals andere sectoren dat vroeger al gedaan hebben. Vorm, medium, enz. moeten gaandeweg nog bepaald worden. Inspirerende voorbeelden hierbij kunnen zijn: 'm/v uit het juiste hout gesneden' (OCH – houtsector) en "een stroom van beroepen" (Alfaport Antwerpen, CEPA en het Gemeentelijk Havenbedrijf) De sector zal verder ook blijven deelnemen aan de SID in's om laatstejaars humaniorastudenten de nodige informatie te verstrekken rond 'werken in de vastgoedsector'.

Timing: informatiepakket tegen SID in's van januari 2011

Betrokken partners: /

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: / zie "omschrijving"

### **Actie 5. Stages waar nodig kwalitatief verbeteren (sectorale minimumnormen voorstellen) en waar nodig het aanbod vergroten bezorgen**

#### Omschrijving

De sector zal de tijdens de voorgaande looptijd begonnen denkoefening rond stageplaatsen voortzetten, en werken aan kwaliteitsnormen die breed sectoraal gedragen kunnen worden. Die normen moeten aangepast zijn aan de vier verschillende contexten zoals hogerop beschreven. Verder wordt met alle onderwijsverstrekkers onderzocht in hoeverre een centraliserende en coördinerende rol in het beheer van stageplaatsen wenselijk/ nuttig is. Verder zal getracht worden de stageovereenkomst bij SYNTRA binnen het juiste kader te dynamiseren.

Timing: Gefaseerde timing voor de verschillende deeltrajecten:

- kader voor het dynamiseren van de stageovereenkomst bij SYNTRA tegen 1 september 2010
- algemene normen voor stageplaatsen tegen 1 januari 2011
- kader rond een eventuele coördinerende rol rond stageplaatsen tegen 1 januari 2011

Betrokken partners: alle betreffende onderwijsinstellingen

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: zie 'omschrijving'.

### **Voortgangsindicatoren**

Aantal bedrijven dat de stagenormen onderschrijft, het aantal stageplaatsen binnen de stagenorm, het aantal ILW contracten

*Opmerking: Er zijn op dit moment 3 hogescholen die "vastgoedbachelor" voorstellen, 4 hogescholen bieden een keuzetraject "vastgoed" binnen een meer algemene bachelor, en 2 scholen bieden een Se-n-Se "immobiliënbeheer", en één CDO moet nog geselecteerd worden voor het ILW experiment. Er zal exclusief met deze 10 instellingen overlegd en samengewerkt worden.*

## Prioriteit 5

[De diversiteitsvraag.

Hoe werken aan een sectoraal gedragen diversiteitsbeleid?]

### Motivatie

Omdat deze jonge sector – we herhalen dat het paritair comité 323 pas in mei 2008 zijn definitieve competenties verworven heeft – zelf nog zijn model aan het ontdekken is, omwille van de eerder omschreven complexe structuur van de sector, en omwille van zijn nu al uitgesproken diverse karakter, lijkt het ons moeilijk op dit moment veel concrete acties rond diversiteit op stapel te zetten. Daarom willen we vooral in de eerste plaats een engagement te nemen rond de uit te zetten krijtlijnen, rond het wettelijk kader. Dit door het ondertekenen van een CAO rond non-discriminatie en door onderzoekswerk. Verder wensen we ook nog te wijzen op het belang dat de acties ‘loopbaanbegeleiding’ ‘on-the-job coaching’ kunnen hebben in de context van diversiteit en retentiebeleid.

(De 9 engagementen en doelstellingen waar deze prioriteit tracht op in te spelen: 1, 3, 4, 11, 12, 18, 19 & 20)

### Acties

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

**Actie 1. Het creëren van een wettelijk kader waarbinnen aan diversiteit gewerkt kan worden.**

#### Omschrijving

De sector zal de eerder aangekondigde CAO rond non-discriminatie terug op de agenda plaatsen, en zo zorgen voor een kader waarrond gecommuniceerd zal worden, en dat kan dienen als hefboom bij latere meer gerichte acties. Toekomstige edities van de sectorfoto zullen verder een dankbaar hulpmiddel zijn voor die latere acties.

Timing: eind 2010

Betrokken partners: De Sociale Partners van PC 323

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: zie ‘omschrijving’.

## **Actie 2: Het in kaart brengen van de subsector van de dienstboden.**

### Omschrijving

Omdat de subsector van de dienstboden om voor de hand liggende redenen heel weinig gekend is, zal de sector het eerder geopperde idee een studie te laten uitvoeren om het demografische en socio-culturele landschap die subsector in kaart te brengen. Er wordt daarvoor een beroep gedaan op OR.C.A vzw, en in de gemeenschappelijke doelstelling opgenomen in de kaderovereenkomst die het sociaal fonds voor de vastgoedsector met hen gesloten heeft, worden onder ander volgende gezamenlijke doelstellingen opgesomd: (...) een grondige analyse [te] maken van de arbeidsmarktpositie van de dienstboden, hun socio-economisch profiel, de perspectieven op hun werknemersstatuut en hun opleidingsbehoeften, de toeleiding naar en de deelname aan het bestaande en te ontwikkelen opleidingsaanbod, [te] bevorderen en de internationale ontwikkelingen ter zake op [te] volgen, Eens dit gebeurd, zal zullen de moeilijkheden rond het werken met dienstboden een stuk uit de weg geruimd zijn.

Timing: eind 2011

Betrokken partners: ORCA vzw

Beoogde sectorale doelstelling en rol/inbreng: De sector zal middelen ter beschikking stellen, om in samenwerking met ORCA vzw een onderzoeker / onderzoeksinstantie aan te duiden, om zo een beter zicht te krijgen op deze subsector. Belangrijk om weten hierbij is dat groot aantal dienstboden niet aan de RSZ wetgeving onderworpen zijn (en dus niet gekend zijn binnen het paritair comité) en dat er – in vergelijking met andere sectoren - een oververtegenwoordiging is van clandestiene werknemers.

## **Actie 3. Het voorbereidend werk leveren om de diversiteit in commerciële vastgoedbedrijven in kaart te brengen.**

### Omschrijving

Eens de subsector van de dienstboden in kaart gebracht zal zijn, zal de sector er werk van maken om op een gestructureerde de diversiteit binnen de commerciële vastgoedbedrijven in kaart te brengen, om daar dan ook vergelijkbare acties aan te koppelen. Dit zal echter niet gebeuren voor de studie rond de dienstboden volledig afgerond is.

Timing: na eind 2011

## **Actie 4: Het bekendmaken en promoten van diversiteitsplannen als instrument voor de eerste stap in de richting van een sectoraal diversiteitsbeleid.**

### Omschrijving

Parallel met het creëren van het wettelijk kader, zal de sector ook werk maken van het verbreden van het draagvlak voor een sectoraal diversiteitsbeleid. Daarvoor zal in aanvang het instrument van de diversiteitsplannen, (te ontwikkelen in samenwerking met SERR / RESOC) actief gepromoot worden via de gebruikelijke kanalen (tijdschrift, website, ...). De teneur van de artikelen en de over te brengen boodschap zal in overleg met één of meerdere projectontwikkelaars bepaald worden. Indien blijkt dat de tijd rijp is, zal aan de geïnteresseerde bedrijven de nodige steun gegeven worden om een diversiteitsplan te implementeren.

Timing: eind 2010

*Er zijn geen voortgangsindicatoren bij deze vierde prioriteit.*



## **Prioriteit 6**

[Wat we zelf doen, doen we niet altijd beter.

Welke partners kunnen ons helpen?]

### **Motivatie**

Zonder hier meteen concrete acties aan te koppelen, zal, meer dan tijdens de vorige looptijd, gekeken worden naar mogelijke samenwerkingen met potentiële partners. Samen sterk is ook in deze context van toepassing. Met SYNTRA zijn verkennende gesprekken opgestart rond het ondertekenen van een samenwerkingsprotocol. Gelijkaardige gesprekken zullen ook met VDAB aangegaan worden, waar onder andere de mogelijkheden voor het ter beschikking stellen van e-learning modules besproken kan worden. Verder zullen alle mogelijke synergieën die gaandeweg gedetecteerd worden optimaal benut worden. Ook mogelijkheden tot samenwerking met andere sectoren en de SERV zullen gaandeweg onderzocht worden.

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

### Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van twee jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie van het tussentijds rapport door het departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### Wijzigbaarheid


- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen is het sectorconvenant tijdens de looptijd van het sectorconvenant worden doorgevoerd.

### Evaluatie

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

### Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.



Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op  
waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.


Namens de Vlaamse Regering,

De heer Philippe MUYTERS,

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


De heer Pascal SMET,

Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel



Namens de sociale partners van de sector:  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers;

De heer Jan JASSOGNE,  
CIB Vlaanderen



en als vertegenwoordigers voor de werknemers;

De heer Frans DIRIX,  
ACV;

De heer Johan ROELANDT,  
ACLVB;

De heer Paul LOOTENS,  
ABVV