



*Vlaamse Regering*

## **Protocol van samenwerking**

**In het kader van het akkoord 2005-2006**

### **Tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Groene Sectoren.**

Tussen de Vlaamse Regering, vertegenwoordigd door:

Vice-minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke

en de Sociale Partners van de groensectoren (PC 132, 144 & 145), met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer D. Barbe, secretaris Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners

De heer C. Botterman, adjunct algemeen secretaris Boerenbond

De heer P. Van Damme, secretaris Confederatie Belgische Tuinaannemers

Mevrouw P. Stofferis, vertegenwoordiger Vlaamse Tuinbouw Unie

De heer J. Van Bosch, Nationale Centrale Landbouwservice

en als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer F. Dirix, secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer A. Detemmerman, nationaal secretaris Algemene Centrale ABVV

De heer E. Decoo, nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

**Wordt overeengekomen het volgt :**

## **Luik 1: Bruggen tussen leren en werk**

### **Artikel 1: stimuleren van samenwerking met scholen(gemeenschappen)**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering zullen samenwerken om overeenkomsten met scholen te stimuleren.

### **Artikel 2: waarderen van het technisch- en beroepsonderwijs**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering werken samen aan de herwaardering van het technisch- en beroepsonderwijs en het doorbreken van het watervaleffect.

### **Artikel 3: ondersteunen van systemen van afwisselend leren en werken**

In de deeltijdse leersystemen, m.n. het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO), de leertijd en de deeltijdse vorming, wordt resoluut de overgang van een deeltijdse leerplicht naar een voltijds engagement beoogd, met werkervaringsplaatsen waar mogelijk, met voortrajecten waar dat niet onmiddellijk mogelijk is. De finaliteit is steeds (een verhoogde kans op) de doorstroming naar werk. Op die manier wil de Vlaamse Regering komen tot een sluitende aanpak. De sectorale sociale partners engageren zich tot het aanbieden van meer (en betere) werkervaringsplaatsen en staan mee borg voor de wisselwerking tussen opleiding en werkervaring. Een degelijke begeleiding, zowel op de werkvloer als door de onderwijsverstrekker, is daarbij noodzakelijk.

### **Artikel 4: meer en kwaliteitsvolle stages**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering werken eveneens samen om tot sluitende afspraken en sterke engagementen te komen over het aantal en de kwaliteit van de stageplaatsen die de sector voor het voltijds onderwijs ter beschikking stelt. Het dient te gaan om interessante stageopdrachten die aansluiten bij de (leerplan)doelstellingen van de betrokken studierichting en gepaard gaan met een verantwoorde stagebegeleiding door de stagegever en de onderwijsinstelling.

### **Artikel 5: ontwikkelen beroepsprofielen van de SERV**

De sectorale sociale partners en de SERV werken verder aan de ontwikkeling van een beroepenstructuur met uitgewerkte beroepsprofielen. De SERV actualiseert deze gegevens in een informatiedatabank met gegevens over sectoren, beroepen, competenties en kwalificaties.

### **Artikel 6: ondersteunen Regionale Technologiecentra**

De sectorale sociale partners ondersteunen de samenwerking tussen het onderwijs, de bedrijfswereld en de socio-economische organisaties op het vlak van infrastructuur en hoogtechnologische apparatuur via de RTC's.

## **Luik 2: Bruggen naar werk: opleidings- en competentiebeleid**

### **Artikel 7: bevorderen van basiscompetenties**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering onderschrijven de noodzaak om de ontwikkeling van basiscompetenties te bevorderen, in het bijzonder de ICT-basisvaardigheden voor specifieke kansengroepen, Nederlands als tweede taal, (in voorkomend geval geïntegreerd in een technische opleiding) en functionele trajecten voor laaggeletterden.

### **Artikel 8: stijging van de kwantiteit en de kwaliteit van de opleiding**

De sectorale sociale partners engageren zich om verder bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van permanente vorming, zowel wat betreft uitbreiding, verbreding van het aanbod en verdieping. Veel aandacht gaat naar een kwalitatief opleidingsbeleid voor de werknemers. Daarnaast werken de sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering actief mee aan een strategisch en kwalitatief opleidingsbeleid in bedrijven.

### **Artikel 9: verminderen knelpuntberoepen**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering werken samen om het aantal knelpuntvacatures te verminderen door het verhogen van de opleidingscapaciteit voor de knelpuntberoepen en de verdere inzet van de premie voor de knelpuntberoepen.

### **Artikel 10: meewerken aan de titel beroepsbekwaamheid en loopbaanbegeleiding**

De sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering werken samen aan de waardering (in termen van "erkenning") van verworven competenties verbonden aan de uitoefening van een beroep en aan de waardering van het overwegen van loopbaankeuzes. De sectorale sociale partners en de SERV ondersteunen de dienstverlening die inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid opgestart wordt en de loopbaandienstverlening.

### **Artikel 11: aangaan van partnerschappen in het kader van de competentiecentra**

In het kader van de vernieuwing van de VDAB-competentiecentra gaan sectoren multilaterale samenwerkingsakkoorden aan op maat en ritme van de sectoren met het oog op de realisatie van de prioritaire missie : talentontwikkeling, professioneel en mensgericht sectoraal personeelsbeleid voeren. Naast de samenwerking met VDAB wordt naar meerdere partners gezocht die relevant (kennis/netwerking/belang...) zijn voor de betreffende specialiteit. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de uitgebreide mogelijkheden die het VIZO en het Syntra netwerk bieden. Ook scholengemeenschappen komen in aanmerking.

## **Luik 3: Module**

### **Artikel 12: Versterken van de screening en toeleiding van werkzoekenden**

Om een verhoogde activering van werkzoekenden na te streven en om het beleid ten aanzien van knelpuntvacatures te versterken zal de VDAB in samenspraak met de sectoren instaan voor een meer sectoraal gerichte screening en toeleiding naar opleidingen leidend naar een beroep met een kwantitatief knelpuntkarakter.

## **Luik 4: Horizontaal aandachtspunt : Diversiteit**

### **Artikel 13: algemeen : de diversiteitsdrager**

De sociale partners en de Vlaamse regering stimuleren een diversiteitsbeleid (inzonderheid via de diversiteitsplannen) in de sectoren en de ondernemingen en sporen de ondernemingen aan tot het sluiten van een non-discriminatiecode.

### **Artikel 14: specifiek : de diversiteitstoets**

In bovenstaande luiken 'bruggen tussen leren en werk' en 'bruggen naar werk' en de daaraan gekoppelde artikelen wordt de diversiteitstoets toegepast. Deze beoogt via categoriale accenten een structurele bijdrage te leveren tot een inclusief beleid. De evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen vormt hierbij het beginsel en de toetssteen.

## **Uitvoering, opvolging en samenwerking**

- Op basis van deze convenant en het actieplan in bijlage kent de Vlaamse regering 4 consultants toe aan EDUplus VZW. Zij werken in de sector onder paritair toezicht.
- De sociale partners van de sector zijn belast met de uitvoering van het actieplan. De Vlaamse regering voorziet hiervoor per VTE-consulent een bedrag van (EUR 51.000,00).
- Via de sectorconvenants geven de sectorale sociale partners aan in welke mate en op welke wijze (informerende, sensibiliserende, activerende) ze diverse ondersteunende maatregelen (opleidingscheques werknemers en werkgevers, hefboomkrediet, Europees Sociaal Fonds, ...) en andere overheidsincentives ingang zullen doen vinden in de sector. Daarnaast wordt werk gemaakt over een sluitend plan van aanpak met betrekking tot de disseminatie, de overdracht en de mainstreaming in het reguliere (sector)beleid van processen, producten en resultaten die voortvloeien uit het gebruik van deze maatregelen en incentives.
- De Vlaamse Regering zal het advies van de betrokken sectorale sociale partners inwinnen indien zij sectorspecifieke maatregelen voorbereidt die een impact hebben op de ontwikkelingen in de sector. Deze uitwisseling zal desgevallend gebeuren via de betrokken sectorcommissie van de SERV of via het paritair orgaan in opdracht van de sector.
- Op geregelde tijdstippen organiseert de SERV netwerkbijeenkomsten met de sectorconsultanten. Hiervoor zal een sectorconsulent (per netwerk) als contactpersoon aangeduid worden. De netwerken staan in het teken van ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, doorgeefluik van informatie, sectoroverschrijdende samenwerking enz.
- Op geregelde tijdstippen organiseert de administratie Werkgelegenheid klankbordvergaderingen met o.m. de sectorale sociale partners. Hierbij formuleert de sector beleidsaanbevelingen en worden er knelpunten besproken. AW volgt deze vergaderingen op via een stuurbord en maakt dit overzicht jaarlijks over aan VESOC.
- De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe jaarlijks een opvolgingsrapport over te maken aan de administratie Werkgelegenheid. Dit rapport, dat opgemaakt wordt volgens een door de administratie voorzien model, dient uiterlijk bezorgd te worden tijdens de eerste maand na het respectievelijke werkingsjaar. De administratie Werkgelegenheid staat in voor de opvolging en de monitoring van deze convenant. De in het convenant of actieplan opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen. De administratie zal na ontvangst van het opvolgingsrapport een globaal jaarrapport aan het VESOC overmaken.
- Indien de in het actieplan opgenomen normen, zonder verantwoorde motivatie, niet behaald worden kan de Vlaamse regering overgaan tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de toegekende subsidies.
- Alle partijen van het protocol van samenwerking d.d. 17 december 2004 in het kader van het Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de groene sectoren beëindigen voornoemd protocol met ingang van 1 september 2005.
- Dit protocol treedt in werking vanaf 1 september 2005 en loopt tot 31 augustus 2007. In onderling overleg kunnen tijdens de duurtijd van het protocol bijkomende artikels worden opgenomen.

# Sectoraal actieplan groene sectoren

## Luik 1: Bruggen tussen leren en werk

### Acties ter uitvoering van artikel 1:

- De sociale partners van de groene sectoren onderzoeken gedurende het eerste werkjaar welke mogelijkheden er zijn tot de opmaak van een sectorprotocol met de scholen en gaan tijdens het tweede werkingsjaar effectief over tot de effectieve opmaak en ondertekening van een dergelijk protocol.
- De sociale partners zullen jaarlijks een bijeenkomst voor de land- en tuinbouwscholen organiseren om de vernieuwingen binnen de sector voor te stellen en na te gaan hoe de praktijkleerkrachten hier het best op kunnen inspelen.

### **Diversiteitstoets bij artikel 1**

Er worden bij dit artikel geen kwantitatieve noch kwalitatieve doelstellingen bepaald, maar er zal in de opmaak van het protocol aandacht geschonken worden aan de diverse kansengroepen en er wordt een non-discriminatieclausule mee opgenomen in het protocol.

### Acties ter uitvoering van artikel 2:

- De sector zal voor volgende beroepen hovenier, assistent hovenier, medewerker in de tuinbouw, arbeider in de land- en tuinbouw promotie voeren door de deelname aan beurzen waarop aandacht geschonken wordt aan een job in de land- en tuinbouwsector. Meer specifiek neemt EDUplus deel aan de volgende beurzen: Agribex, december 2005; Green Expo, september 2006; AgriFlanders, januari 2007.  
In het najaar van 2005 wordt een aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een folder, die gemeenschappelijk door de onderwijsinstellingen en de partners voor opleidingen van onderzoekenden naar de groene sectoren en EDUplus zal opgesteld worden. Na een positieve beoordeling door de werkgroep wil men een dergelijke folder, met overzicht van alle opleidingsmogelijkheden naar de land- en tuinbouw en groenvoorziening toe uitbrengen tegen de eerstkomende land- en tuinbouwbeurs van 2006, d.i. GreenExpo 2006.
- De sector zal via project Janus en project Vives meewerken aan de herwaardering van het technisch- en beroepsonderwijs.
- De sector participeert aan experimenten rond onderwijsvernieuwing door de deelname van de sociale partners van de groene sectoren aan het project Janus. Binnen Janus worden 15 proeftuinen voorzien waarvan 2 proeftuinen zich zullen bevinden binnen de groene sectoren. Het project Janus loopt ten einde in 2008.
- De sector engageert zich om initiatieven die beroepen zichtbaar maken te ondersteunen. Naast de publicatie van een overzichtsfolder over opleidingen die kunnen leiden tot een beroep in de groene sectoren zal EDUplus op haar website [www.eduplus.be](http://www.eduplus.be) aandacht besteden aan de beroepen binnen de groene sectoren door artikels en door een link te leggen naar de beroepenfilmmpjes van VDAB, dit in overleg met VDAB.
- De sector organiseert job-to-job uitwisselingen tussen leerkrachten en werknemers. Tijdens het eerste werkingsjaar 2005-2006 zal EDUplus een behoeftedetectie uitvoeren bij de CDO's en de bedrijven om in kaart te brengen op welke manier een job-to-job uitwisseling in de praktijk uitgevoerd kan worden en aan welke aspecten extra aandacht dient besteed te worden. Hierbij zal de EDUplus zich in eerste instantie hoofdzakelijk toespitsen op de subsector Parken & Tuinen omdat de behoeften aan praktijkleerkrachten hier het hoogst zijn, en dit een stijgende sector is qua tewerkstelling. Tijdens het tweede werkingsjaar 2006-2007 wordt een eerste experiment opgezet tot job-to-job-uitwisseling met minstens 1 CDO en 5 praktijkleerkrachten.

### **Diversiteitstoets bij artikel 2**

- Er worden geen **kwantitatieve doelstellingen** bepaald. Het is moeilijk om in cijfers uit te drukken hoeveel leerlingen uit het beroeps- en technisch land- en tuinbouwonderwijs behoren tot de kansengroepen. EDUplus zal via de onderwijsnetten wel in kaart brengen hoeveel jongeren uit de kansengroepen er terug te vinden zijn in het land- en tuinbouwonderwijs, en wat de verhouding is van de allochtone leerlingen ten opzichte van de autochtone leerlingen. Voor alle kansengroepen zal een overzicht gemaakt worden wat de verhouding is ten opzichte van het totaal aantal leerlingen. Zo krijgt men een beter zicht waar mogelijke verborgen knelpunten kunnen zitten.

- **Kwalitatieve doelstellingen:**
  - Allochtone jongeren vinden gemakkelijker de weg naar het technisch en beroepsonderwijs. Met deze doelgroep zal bij de verschillende acties extra rekening worden gehouden, onder andere door extra ondersteuning te bieden bij NT2 of later Nederlands op de Werkvloer.
  - Er wordt aandacht geschonken aan een goede communicatie naar jongeren uit kansengroepen binnen het onderwijs en jongeren die voor een beroepskeuze staan. Er wordt een visueel aantrekkelijke folder ontwikkeld die vooral laagdrempelig zal zijn qua taalgebruik en op die manier toegankelijk is voor jongeren en volwassenen uit de kansengroepen.
  - Vertegenwoordigers van kansengroepen (van de allochtone gemeenschappen) worden betrokken bij het opstarten van acties. Zo zal er aandacht geschonken worden aan de aanwezigheid en de kennis van het Nederlands bij jongeren binnen het project Janus. Daarnaast zal er een blijvende aandacht zijn voor laaggeletterdheid en jongeren die moeite hebben met het lezen en schrijven of uit een kansarm milieu komen. Indien nodig kan voor deze doelgroep een specifieke begeleiding opgestart worden, maar hiervoor dient eerst in kaart gebracht te worden of deze doelgroep aanwezig is.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 3:**

- De sector prospecteert bij ten minste 50 bedrijven per werkingsjaar naar bijkomende werkervaringsplaatsen en biedt tijdens het eerste werkingsjaar minstens 5 werkervaringsplaatsen en tijdens het tweede werkingsjaar minstens 12 werkervaringsplaatsen aan binnen het deeltijds beroepssecundair onderwijs.
- De sector participeert aan pilootprojecten onder ander het Janus-project. Tijdens het werkingsjaar 2005-2006 worden er twee proeftuinen opgestart binnen de groene sectoren om het experiment rond het deeltijds leren en de bedrijfstages te bekijken in het voltijds onderwijs.

<b><i>Diversiteitstoets bij artikel 3</i></b>
---

- **Kwantitatieve doelstellingen:**  
Er wordt gestreefd naar een invulling van 20% van de werkervaringsplaatsen door allochtone jongeren binnen het deeltijds onderwijs.
  - Ondernemingen worden gestimuleerd om werkervaringsplaatsen te voorzien voor jongeren uit de kansengroepen, hierbij zal vooral gebruik gemaakt worden van (instap / cluster)diversiteitsplannen, waarbij dit punt als een actie naar voor wordt geschoven.
  - De sector voorziet een opleiding tot peter/meter voor de bedrijven binnen de groene sectoren. Deze opleiding wordt kosteloos aangeboden en de integrale loonkost wordt terugbetaald aan de werkgever, om de drempel laag te houden. Tijdens deze opleiding staat de begeleiding van allochtone jongeren / nieuwe werknemers centraal en hoe de ervaren werknemer deze mensen optimaal kan introduceren en begeleiden op de werkvloer.
  - De jongeren met een leerovereenkomst op het bedrijf worden gestimuleerd om deel te nemen aan het professioneel cursusaanbod van EDUplus, deze deelname is kosteloos en de werkgever krijgt zijn loonkost terugbetaald.
- **Kwalitatieve doelstellingen:**  
Er wordt extra aandacht besteed aan alle kwetsbare kansengroepen onder de deeltijds leerplichtige jongeren, alle opleidingen van EDUplus staan ook open voor hen en door de oprichting van het sectoraal Paritair leercomité wordt aan de getuigschriften meer waarde gehecht waardoor de kansen op een job in de sector verhogen.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 4:**

- De sector prospecteert bij 50 bedrijven per jaar naar stageplaatsen en biedt in 2005-2006 minimaal 7 stageplaatsen aan binnen het systeem van het voltijds onderwijs, en voor het werkingsjaar 2006-2007 minimaal 15 stageplaatsen.
- De sector werkt aan de verbetering van de kwaliteit van de stageplaatsen binnen het systeem van het voltijds onderwijs door middel van het uitwerken van een stage-doe-boek. Dit stage-doe-boek en de andere instrumenten voor stagebegeleiders en bedrijfsleiders, die werden ontwikkeld in het kader van het project Vives-Comito van het Departement Onderwijs, zal binnen alle scholen van het land- en tuinbouwonderwijs gepromoot worden. EDUplus voorziet in het najaar van 2005 een info-moment voor alle stagebegeleiders en praktijkleerkrachten. Tijdens deze namiddag zal onder

andere dit stage-doe-boek worden voorgesteld. Daarnaast werkt EDUplus aan het ontwikkelen en kosteloos aanbieden van een peterschapsopleiding voor de begeleiding van stagiairs op de werkvloer

- De sector maakt promotie voor het gebruik van stageplaatsen binnen het voltijds onderwijs door middel van bedrijfsbezoeken, artikels in de vakpers en op de website van EDUplus.
- De sector maakt gebruik van de vernieuwde stagedatabank.
- De sector zal tijdens het werkjaar 2005-2006 ten minste 50 bedrijven prospecteren naar mogelijke stageplaatsen voor leerkrachten uit het voltijds onderwijs en tijdens het werkjaar 2006-2007 wordt een eerste experiment opgezet rond het aanbieden van 10 stageplaatsen voor praktijkleerkrachten van land- en tuinbouwscholen.
- De sector voert in tijdens het werkjaar 2005-2006 een behoefteanalyse uit naar de nood aan bijscholingsprogramma's voor leerkrachten en zal een specifiek programma aanbieden tijdens het tweede werkingsjaar voor minimaal 10 leerkrachten uit het land- en tuinbouwonderwijs.

#### ***Diversiteitstoets bij artikel 4***

##### **Kwantitatieve doelstellingen:**

Er wordt gestreefd naar een deelname van jongeren uit kansengroepen van 25% aan de stages op de bedrijven. Specifieke aandacht wordt besteed aan jongeren uit de allochtone doelgroep.

- Bedrijven krijgen ondersteuning bij het begeleiden van stagiairs via de eventuele opmaak van een diversiteitsplan.
- Werknemers kunnen kosteloos deelnemen aan een peterschapsopleiding en een cursus omgaan met verschil, waardoor de integratie van allochtone medewerkers en stagiairs op het bedrijf bevordert wordt.

##### **Kwalitatieve doelstellingen:**

- Het aanbieden van een peterschapsopleiding en de cursus Omgaan met Verschil bevordert de integratie van alle jongeren uit de kansengroepen, deze opleiding wordt bekostigd door de sector.
- Er wordt contact opgenomen met de BUSO-scholen waar een groenopleiding wordt aangeboden. Deze jongeren zullen extra begeleiding krijgen vanuit EDUplus bij het vinden van stageplaatsen bij bedrijven, en eventueel voor de doorstroming naar werk wanneer ze afstuderen. Deze groep arbeidsgehandicapten is het best te integreren als arbeider in de land- en tuinbouw en moet zeker meer aandacht krijgen om de kansen op werk te verhogen.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 5:**

- De sector zal in samenwerking met de SERV beroepsprofielen uitwerken voor de sector Parken en Tuinen. Deze samenwerking met de SERV is reeds opgestart en zal definitief van start gaan per 1 oktober 2005.
- De sector zal een nieuwe functieclassificatie uitwerken van een aantal deelsectoren binnen de groene sector: groenteteelt, fruitteelt en boomkwekerij. Dit zal overgemaakt worden aan de SERV met het oog op het uittekenen van een beroepsstructuur.

#### ***Diversiteitstoets bij artikel 5***

Er worden geen specifieke kwantitatieve of kwalitatieve doelstellingen naar voor geschoven bij dit artikel.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 6:**

De sector staat positief ten opzichte van de samenwerking van de in de toekomst op te richten RTC's voor de sector. Tijdens het eerste werkingsjaar zal er een behoefteanalyse plaatsvinden bij de land- en tuinbouwscholen om na te gaan op welke manier de RTC's kunnen inspelen op hun noden. Op basis van de bevindingen uit de hieruit volgende rapportering kan er tijdens het tweede werkingsjaar overgegaan worden naar een structurele samenwerking vanuit de groene sectoren met de RTC's.

#### ***Diversiteitstoets bij artikel 6***

Er worden geen specifieke kwantitatieve of kwalitatieve doelstellingen naar voor geschoven bij dit artikel.

## Luik 2: Bruggen naar werk

### Acties ter uitvoering van artikel 7:

- Vanuit de sector zullen specifieke acties rond basisvaardigheden ICT worden georganiseerd. EDUplus heeft een project rond e-learning uitgewerkt waarbij werknemers en medewerkers uit de groene sectoren via een module een basiskennis veilig werken in de land- en tuinbouw zullen verwerven terwijl gelijktijdig wordt stilgestaan bij het werken met een computer. Tijdens dit parcours wordt eveneens aandacht geschonken aan laaggeletterdheid bij medewerkers, en de module wordt zo laagdrempelig mogelijk uitgewerkt. Tijdens het werkingsjaar 2005-2006 wordt de module uitgewerkt in samenwerking met Epyc en Prevent-Agri. De bedoeling is dat een eerste klassikale sessie van start kan gaan in het voorjaar van 2006 en dat de module daarna beschikbaar is via de website van EDUplus. Er wordt een bereik verwacht van 30 werknemers tijdens het eerste werkingsjaar om tijdens het werkjaar 2006-2007 te stijgen naar een bereik van 20 werkzoekenden en 80 werknemers uit de sector. De opleiding en het bestaan van de e-learningmodule zal eveneens bekendgemaakt worden aan de land- en tuinbouwscholen. De leerkrachten worden ook gestimuleerd om hieraan deel te nemen en promotie te voeren onder de leerlingen binnen de groenopleidingen.
- Rond basisvaardigheden zal EDUplus gebruik maken van modules die reeds werden uitgewerkt door VDAB en andere opleidingsverstrekkers. Zo wordt de opleiding Nederlands op de Werkvloer door de sector kosteloos aangeboden en wordt de loonkost integraal terug betaald aan de werkgever.
- Men voorziet inzake functionele en professionele vaardigheden een bereik van 40 werkzoekenden en 1000 werknemers per werkingsjaar.

### **Diversiteitstoets bij artikel 7**

- **Kwantitatieve doelstellingen:**  
Bij het verwerven van basisvaardigheden ICT wordt de klemtoon gelegd bij ervaren werknemers en laaggeschoolde werknemers en werkzoekenden. Er wordt gestreefd naar een bereik van 25% ervaren werknemers en een bereik van 30% laaggeschoolde werknemers-werkzoekenden per werkingsjaar.  
Bij het voeren van promotie zal extra aandacht besteed worden aan het bereiken van laaggeschoolde werknemers. Er zal in de brochures van EDUplus voldoende aandacht besteed worden aan deze nieuwe module. Deze brochure krijgt elke werkgever en elke werknemer thuis toegestuurd.  
Daarnaast wordt via artikels in de vakpers en de bedrijfsbezoeken gevraagd aan de werkgevers extra aandacht te besteden aan deze doelgroep en hen aan te sporen de opleiding te volgen.
- **Kwalitatieve doelstellingen**  
Alle werknemers en werkgevers worden aangespoord deel te nemen aan het programma. Specifiek voor de mensen uit de kansengroepen worden acties opgezet om hen te motiveren het programma te doorlopen. Dit zal vooral gebeuren door gerichte promotie in de eigen brochures en vakpers en door artikels in de magazines van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

### Acties ter uitvoering van artikel 8:

- De sector doet 50 bedrijfsbezoeken per jaar waarbij opleiding wordt gepromoot.
- De sector bereikt 20 niet-vormingsbedrijven per jaar, die ook een start zullen maken met een vormingscultuur binnen het bedrijf.
- De sector brengt in kaart hoeveel bedrijven gebruik maken van de sectorale opleidingsmogelijkheden en werkt hiervoor een groeipad uit. Via het ontwikkeld informaticasysteem voor EDUplus kan dit eenvoudig in kaart gebracht worden en kunnen de bedrijven ondersteund worden bij de verdere opmaak van een opleidingsplan. Ook het instrument van de diversiteitsplannen zal hiervoor worden aangewend, zeker bij de niet-vormingsbedrijven die een aanvang willen maken van een vormingscultuur binnen het bedrijf.
- De sector ondersteunt 5 bedrijven per werkingsjaar bij de opmaak van opleidingsplannen. Dit aantal is tamelijk laag, gezien het groot aantal kleine ondernemingen in de sector (minder dan 5 werknemers) waar in de eerste plaats een start moet gemaakt worden met vorming. Bij de bedrijven die reeds wat verder gevorderd zijn, zullen de nodige inspanningen geleverd worden om opleidingsplannen op te stellen en te helpen verwezenlijken.
- De sector stimuleert het gebruik van opleidingscheques voor bedrijven via o.m. het verlenen van informatie. Deze informatie zal voornamelijk verstrekt worden via de geëigende kanalen van de

subsectoren waarbinnen opleidingscheques mogelijk zijn: Parken & Tuinen en Technische Land- & Tuinbouwwerken. Voor Landbouw en Tuinbouw is het gebruik van opleidingscheques voor de werkgever nog steeds niet mogelijk.

- De sector voorziet 10 instap-opleidingen tijdens het eerste werkingsjaar en zal tijdens dit werkjaar uitvoerig promotie voeren voor deze nieuwe maatregel bij de bedrijven. Het tweede jaar voorziet de sector minimaal een verdubbeling van deze maatregel.
- De sector speelt in op de IBO-maatregel. De sector engageert zich om 50 IBO-overeenkomsten per jaar af te sluiten binnen de groene sectoren en zal verder de mogelijkheid tot een sectoraal IBO-akkoord voor de boomkwekerij nagaan en ontwikkelen. Dat wordt voorzien voor het najaar van 2006.
- De sector maakt het opleidingsaanbod bekend en sluit zich aan bij diverse overheidsinitiatieven hieromtrent.

#### **Diversiteitstoets bij artikel 8**

##### **Kwantitatieve doelstelling**

De tuinbouwsector kent een groot aantal allochtone werknemers in de sector. De sociale partners engageren zich om het aantal allochtonen dat opleiding volgt via EDUplus gevoelig te verhogen en streeft naar een jaarlijkse deelname van 30% allochtonen aan het vormingsaanbod.

Hiertoe zal vooral promotie gevoerd worden rond de laagdrempelige opleidingen Nederlands op de Werkvloer, waarna ook de drempel tot het volgen van een professionele, sector-eigen opleiding in het Nederlands verlaagt voor de allochtone werknemers. Daarnaast worden de allochtone werknemers eveneens aangespoord om in te tekenen op de opleiding preventie arbeidsongevallen die via een e-learning module wordt aangeboden.

De diverse vertegenwoordigers van de allochtone gemeenschappen worden betrokken bij het beleid om allochtone werknemers te motiveren aan opleidingen deel te nemen. Samen met hen kan een gestructureerd plan uitgewerkt worden om na te gaan waar vooral de knelpunten en drempels tot het volgen van vorming liggen. Aan deze eisen kan dan tegemoet gekomen worden.

Tijdens het werkingsjaar 2005-2006 worden heel wat opleidingen aangeboden op maat van de organisatie, wat dan kan doorgaan op een locatie dicht bij het bedrijf zelf. Op die manier moet de werknemer niet op eigen initiatief de locatie opzoeken om een cursus te volgen, en wordt het probleem van de vaak beperkte mobiliteit van voornamelijk allochtone vrouwen in de tuinbouwsector aangepakt.

##### **Kwalitatieve doelstelling**

Er wordt tijdens de opleiding Nederlands op de Werkvloer aandacht besteed aan de totale omkadering op de werkvloer zodat de cursist ook na de cursus gemotiveerd blijft om Nederlands te praten met collega's en ploegbazen. Dit wordt opgevolgd door de bedrijfsleiding die waakt over het permanente karakter van de opleidingen en na de opleiding NODW de medewerkers ook de mogelijkheid biedt deel te nemen aan de andere opleidingen, die meer beroepsgericht zijn.

De sociale partners van de groene sectoren hebben een kader gecreëerd waarbinnen het mogelijk is diverse aanvragen rond de toeleiding en integratie van kansengroepen structureel te behandelen. Binnen de 3 van de 4 sociale fondsen van de groene sectoren (tuinbouw, landbouw en parken & tuinen) wordt immers jaarlijks 0,10% van de loonmassa afgehouden dat besteed kan worden aan de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Binnen dit budget kunnen diversiteitsplannen extra ondersteund worden, naast de toegekende begroting van de Vlaamse Regering, kan het sociaal fonds bepaalde opleidingen kosteloos aanbieden, ondersteuning bieden bij de opmaak van een onthaalbrochure, loonkost terugbetalen van de werknemers die opleiding volgen binnen een diversiteitsplan, ...

#### **Acties ter uitvoering van artikel 9:**

- De sector verhoogt de opleidingscapaciteit voor de knelpuntberoepen. Hiertoe werd tijdens het voorbije werkingsjaar reeds een kader gecreëerd, dat nog op de 4 verschillende sociale fondsen formeel moet worden bekrachtigd. Dit kader houdt in dat door de sector goedgekeurde opleidingsprojecten die leiden tot een beroep in de groene sectoren inhoudelijk en financieel ondersteund worden. Er wordt een basisbedrag aan de organisatie toegekend en per opgeleide kracht die effectief doorstroomt naar de sector wordt een extra vergoeding toegekend aan de opleidingsverstrekker. Daarnaast engageert de sector zich tot het vinden van goede stage- en doorstroomplaatsen voor de mensen in opleiding, dit in overleg met de opleidingsverstrekker. Op

jaarbasis wil de sector 40 werkzoekenden opleiden tot een knelpuntberoep in de sector. Hierbij zal speciale aandacht besteed worden aan de werkzoekenden uit de kansengroepen, in samenwerking en overleg met de opleidingsverstrekker. Dit wordt eveneens bekostigd met de jaarlijkse afhouding van 0,10% van de loonmassa voor specifieke kansengroepen.

- De sector werkt in samenwerking met de VDAB een opleiding uit voor volgende knelpuntberoepen: Tuinier – Tuinaanlegger – Bosaanlegger voor een bereik van een 50'tal cursisten per jaar. Ook de VDAB kan genieten van de principes uit het bovenstaand omschreven kader. Daarnaast is er een raamakkoord in de maak tussen VDAB en de sociale partners van de groene sectoren. De finalisering en officiële ondertekening van dit akkoord is voorzien voor januari 2006.

#### **Diversiteitstoets bij artikel 9**

##### **Kwantitatieve doelstellingen**

Er wordt gestreefd naar een jaarlijkse opleiding van 40% werkzoekenden uit de kansengroepen. Heel specifiek gaat er vooral aandacht naar langdurig werkzoekenden, allochtone werkzoekenden en werkzoekenden ouder dan 45 jaar. Er wordt gestreefd naar een evenredige deelname van mannelijke en vrouwelijke werkzoekenden aan de opleidingsmodules.

Er wordt vooral samengewerkt met de VDAB en allochtone gemeenschappen om aan deze doelstellingen te kunnen voldoen. De sociale partners van de groene sectoren willen eveneens een betere en gestructureerde samenwerking met sociale tewerkstellingsprojecten met een opleidingsfinaliteit om bij deze projecten de doorstroom naar de reguliere sector te bevorderen. Hiervoor zal met de overkoepelende structuren binnen de sociale economie worden samengewerkt.

##### **Kwalitatieve doelstellingen**

Om de integratie van de werkzoekenden in opleiding te bevorderen, wordt bij de bedrijven een peterschapsopleiding voor de bestaande medewerkers voorgesteld. Deze opleiding wordt door de sector kosteloos aangeboden. Het middel van een diversiteitsplan kan ook worden ingezet, waarbij de aandacht dan vooral gaat naar het uitwerken van een beter onthaalbeleid van de onderneming en de begeleiding van de nieuwe medewerkers om een draaideureffect te vermijden. Daaraan gekoppeld kan de opleiding omgaan met verschil eveneens op kosten van de sector gevolgd worden door alle werknemers van de groene sectoren.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 10:**

- De sociale partners van de sector wachten de ontwikkeling van de beroepsprofielen af alvorens met de SERV over te stappen naar het aanbrengen van titels voor beroepsbekwaamheid. Maar de sector engageert zich wel om in het voorjaar van 2006 een eerste experiment op te starten in verband met het verlenen van een sectorale certificering aan een erkende opleiding die kan leiden tot een beroep in de sector of leidt tot een bijgeschoolde werknemer. Dit systeem van certificering wordt in de loop van het najaar van 2005 uitgewerkt en zal experimenteel worden toegepast in het voorjaar van 2006. Op basis van de verkregen resultaten zal in de het tweede werkingsjaar hier een vervolg aan gekoppeld worden. In dit kader zal tijdens het tweede werkingsjaar contact opgenomen met de Franse collega's, Fafséa. Daar is reeds een traditie uitgebouwd rond certificering van opleidingen. Deze knowhow kan eventueel ook overgenomen worden door EDUplus en hier toegepast worden.
- De sector informeert werknemers en werkgevers over de loopbaandienstverlening en stimuleert bedrijven en werknemers om beroep te doen op de loopbaanconsulenten van VDAB.
- De sector sensibiliseert werknemers tot het instappen in een loopbaanbegeleidingstraject.

#### **Diversiteitstoets bij artikel 10**

Er worden geen specifieke kwantitatieve of kwalitatieve doelstellingen naar voor geschoven bij dit artikel.

#### **Acties ter uitvoering van artikel 11:**

- De sector stapt in het proces multilaterale samenwerking. Er is een raamakkoord in de maak tussen de sectorale sociale partners en VDAB, waarvan de finalisering voorzien is voor januari 2006. In navolging van dit raamakkoord kunnen ook andere partners betrokken worden bij dit akkoord. Deze mogelijkheden worden onderzocht tijdens het tweede werkingsjaar, na de eerste evaluatie van het raamakkoord met VDAB.

### **Diversiteitstoets bij artikel 11**

- er worden bij dit artikel geen kwantitatieve noch kwalitatieve doelstellingen bepaald, maar er zal in de opmaak van het protocol aandacht geschonken worden aan de diverse kansengroepen en er wordt een non-discriminatieclausule mee opgenomen in het protocol.

## **Luik 3: module**

### **Artikel 12: Versterken van de screening en toeleiding van werkzoekenden**

De sector neemt volgende initiatieven: er wordt een raamovereenkomst afgesloten met VDAB rond de screening en de opleiding van werkzoekenden. Naast dit raamakkoord hebben de sectorale sociale partners een kader gecreëerd om opleidingsprojecten op een structurele wijze inhoudelijk en financieel te kunnen ondersteunen. (zie hiervoor: Acties ter uitvoering van artikel 9).

Wat betreft de seizoensarbeid in de sector (de sector heeft jaarlijks een 40.000 personen die tewerkgesteld worden met plukkaarten), hebben de sociale partners reeds een overeenkomst afgesloten met VDAB rond de invulling van de vacatures. Dit samenwerkingsprotocol werd aan dit actieplan als bijlage toegevoegd.

### **Diversiteitstoets bij bijkomende module 1**

#### **- Kwantitatieve doelstellingen**

Bij de screening en toeleiding van werkzoekenden zal met de verschillende betrokken partners gestreefd worden naar een minimaal bereik van 40% cursisten die moeilijker bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, dit gaat hier zowel over langdurig werkzoekenden, armen (via OCMW's uit de opleidingsplaats die betrokken kunnen worden bij de toeleiding), allochtone werkzoekenden, personen ouder dan 45 jaar en mensen met een arbeidshandicap (via de bemiddeling van ATB en sociale economie). Hierover zal steeds op voorhand met de betrokken partners overlegd worden, wat de mogelijke toeleidingspartners van derdenorganisaties kunnen zijn per regio, zodat de toeleiding en screening naar de opleidingen versterkt wordt voor deze doelgroepen en met bijzondere aandacht voor deze doelgroepen.

#### **- Kwalitatieve doelstellingen**

Per opleiding die start voor werkzoekenden naar de groene sectoren toe zal telkens overlegd worden hoe de toeleiding zal gebeuren en welke partners hierbij betrokken zullen worden. Daarbij wordt maximaal gestreefd naar een samenwerking met zoveel mogelijk kanalen om de personen uit de curatieve doelgroep vlotter te laten instromen in de opleidingen. Waar nodig, zal gezorgd worden voor een vooropleiding om de slaagkansen tijdens op effectieve opleiding zelf te verhogen en om de instroom op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze vooropleiding kan gaan van Nederlands op de Opleidingsvloer, NT2, attitude- en sollicitatietraining of een beroepsgerichte vooropleiding die nauw aansluit bij de eigenlijke opleiding zelf.

## **Luik 4: horizontaal aandachtspunt : diversiteit**

### **Acties ter uitvoering van artikel 13:**

De drager voor het horizontaal aandachtspunt diversiteit binnen het sectorconvenant is een globale diversiteitstoetsing die zich "boven" de verschillende artikels van het sectorconvenant bevindt en die omschreven kan worden als "voorbeeldfunctie" voor de sector. Het globale engagement van de sector met betrekking tot EAD krijgt gestalte onder de vorm van een sectorale non-discriminatie- en EAD-code of verklaring en wordt ruim gecommuniceerd. Er werd een non-discriminatiecode afgesloten en deze zal worden verspreid en gepromoot bij de werkgevers om toe te voegen aan hun arbeidsreglement. De non-discriminatiecode wordt meegenomen tijdens de bedrijfsbezoeken en via gerichte artikels in de vakpers wordt er de nodige aandacht aan geschonken. De non-discriminatiecode zal eveneens terug te vinden zijn op de website van EDUplus: [www.eduplus.be](http://www.eduplus.be) .

### **Acties ter uitvoering van artikel 14:**

Voor elk artikel binnen luik 1 (bruggen tussen leren en werk) en luik 2 (bruggen naar werk) werd bij de opmaak van het actieplan de diversiteitstoets toegepast.

Opgemaakt in drie exemplaren te Brussel:

Voor de Vlaamse Regering:

De heer Frank VANDENBROUCKE  
Vice-minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming

Voor de werkgevers van de sector:

De heer D. Barbe,  
secretaris Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners

De heer C. Botterman,  
adjunct algemeen secretaris Boerenbond

De heer P. Van Damme,  
secretaris Confederatie Belgische Tuinaannemers

Mevrouw P. Stofferis,  
vertegenwoordiger Vlaamse Tuinbouw Unie

De heer J. Van Bosch,  
Nationale Centrale Landbouwservice

Voor de werknemers van de sector:

De heer F. Dirix,  
secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer A. Detemmerman,  
nationaal secretaris Algemene Centrale ABVV

De heer E. Decoo,  
nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

## Addendum

### Actieplan als addendum bij het protocol van samenwerking tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de groene sectoren

Doelstelling van dit actieplan, een gemeenschappelijk initiatief van de VDAB en de sector, is zoveel mogelijk werkzoekenden vanuit de regionale binnenlandse arbeidsmarkt te mobiliseren voor een seizoensgebonden tewerkstelling in de land- en tuinbouwsector.

De acties zullen zich richten naar zowel de vraagzijde, de werkgevers, als naar de aanbodzijde, de werkzoekenden.

Meer concreet zullen afzonderlijke acties ondernomen worden in functie van de teelt en in functie van het tijdstip en de regio waarin een behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten wordt vastgesteld. M.a.w. de arbeidsbehoeften en het aanbod wordt per teelt en per regio vastgelegd.

Het actieplan bevat een uitdrukkelijk engagement :

- Van de sectoriële sociale partners om –in de geest van het protocol van samenwerking- alles in het werk te stellen om het *binnenlands potentieel* aan arbeidskrachten te benutten;
- Naar een meer precieze screening van de werkzoekenden bij het samenstellen van de *werfreserve*. Deze werfreserve dient uitsluitend samengesteld te zijn uit gemotiveerde, geschikte arbeidskrachten. Aan de hand van een concrete vacature worden de kandidaten uit de werfreserve doorverwezen vanuit een persoonlijk gesprek met de VDAB-consulent;
- Naar een grotere betrokkenheid van de VDAB bij de selectie en de aanwerving van arbeidskrachten. De VDAB geeft hiertoe aan de werkgever een gedetailleerd overzicht van de naar hem doorverwezen kandidaten. De werkgever informeert per vacature de VDAB over volgende aspecten van de selectieprocedure:
  - . welke personen al dan niet contact hebben genomen;
  - . welke personen eventueel niet op het arbeidsaanbod ingaan en wat de motieven zijn;
  - . welke personen bereid zijn op het arbeidsaanbod in te gaan.

Naar **werkgevers** toe worden volgende acties ondernomen :

- Gezamenlijk organiseren van *infovergaderingen* per teelt en per regio, met aanwezigheid van vertegenwoordigers zowel van de sector als van de VDAB.  
De werkgevers krijgen een toelichting en er wordt overleg gepleegd over:
  - de werking van de VDAB in het algemeen en over de behandeling van de vacatures in het bijzonder;
  - de arbeidsvoorwaarden inzake plukken van fruit, groenten;
  - de arbeidsomstandigheden

Volgende vergaderingen zijn afgesproken:

- Zachtfruit (seizoensperiode van februari tot augustus) in de regio's:
  - West-Vlaanderen 8 februari 2005;
  - Oost-Vlaanderen 9 februari 2005;
  - Limburg en Leuven: 2 maart 2005 (St-Truiden);
  - Antwerpen: 16 februari 2005 (Mechelen);
  - Turnhout: 8 februari 2005 (Hoogstraten).
- Hardfruit (seizoensperiode van september tot november) in de regio's: worden bepaald in de maanden juni- juli;
  - Oostende, Kortrijk;
  - Turnhout;
  - Leuven, Vilvoorde, Tongeren, Hasselt
- Groenten: (seizoensperiode het ganse jaar) in de regio's:
  - West-Vlaanderen 8 februari 2005;
  - Oost-Vlaanderen 9 februari 2005;
  - Antwerpen: 16 februari 2005 (Mechelen);

- Vlaams-Brabant
  - Limburg: 2 maart 2005 (St-Truiden) – 3 februari 2005 (Maaseik)
- Boomkwekerij - sierteelt in de regio :
  - St-Niklaas: 9 februari 2005.
- Samen met de infovergaderingen wordt een enquête gehouden bij de werkgevers teneinde een concreet zicht te hebben op de *arbeidsbehoeften*. De behoefte aan arbeidskrachten zal, door de VDAB per teelt en per subregio ( op basis van bereikbare arbeidsplaats door de werkzoekende) geanalyseerd en weergegeven worden.  
Aan de hand van deze enquête zal volgende informatie verzameld worden :
  - welk aantal tijdelijke werknemers de werkgever in totaal nodig heeft in 2005;
  - welk aantal hij zelf denkt te kunnen vinden;
  - voor welk aantal hij op de VDAB een beroep wil doen;
  - in welke periode hij werknemers nodig heeft en welke minimum duur van tewerkstelling hij kan garanderen;
  - gedurende hoeveel uur per dag ( week) er moet gewerkt worden;
  - of het bedrijf ( gemakkelijk) bereikbaar is met het openbaar vervoer.
- Daarnaast zal door de VDAB in samenwerking met de sector ( per teelt en regionaal georganiseerd) een algemene *informatieve mailing* verstuurd worden naar alle werkgevers uit de sector. Afhankelijk van de teelt wordt de mailing verstuurd bij de start van de behoefte detectie.
- Tenslotte wordt een *infobrochure* ter beschikking gesteld van de geïnteresseerde werkgevers. Deze brochure bevat minimaal :
  - de verschillende stappen bij de rekrutering van seizoenarbeiders;
  - een overzicht van de te gebruiken documenten;
  - de administratieve procedure bij navraag tewerkstelling voor een buitenlandse arbeidskracht uit één van de nieuw toegetreden lidstaten.

Naar werkzoekenden toe worden volgende acties ondernomen :

- Er worden *collectieve infosessies* georganiseerd met bedoeling een werfreserve samen te stellen van geïnteresseerde, gemotiveerde en geschikte arbeidskrachten vanuit de regionale arbeidsmarkt: werkzoekenden worden geïnformeerd over seizoen- en gelegenheidstewerkstelling in de groene sectoren.
  - plukkaart;
  - arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden;
  - mobiliteitsvereisten en inbreng van de sector voorziet een 100% terugbetaling na het sociaal abonnement voor wie met het openbaar vervoer komt en een fietsvergoeding van 0,1487 euro per km;
  - verloning, enz...
- Voor het bereiken van potentiële kandidaten zal, naast het direct aanschrijven van de bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden, op grote schaal gebruik gemaakt worden van affiches en flyers.
- De collectieve infovergaderingen worden gevolgd door *individuele bemiddelingsgesprekken* met geïnteresseerde kandidaten. Tijdens deze gesprekken worden de kandidaten gescreend naar interesse en motivatie.
- Met het doel potentiële kandidaten te bereiken die niet bij de VDAB ingeschreven zijn wordt samenwerking voorgesteld aan o.a.:
  - pwa's;
  - ocmw's;
  - migrantenverenigingen;
  - jobdiensten universiteiten en hogescholen;
  - uitzendkantoren voor land-en tuinbouw ;
  - lokale werkwinkels ;
  - bemiddelingsdiensten uit de grensregio's.

Deze deelactie start op het ogenblik dat de vraagzijde in kaart gebracht is.

- De vacatures worden verspreid via gebruikelijke VDAB kanalen :
  - internet;
  - WISpalen;
  - jobkranten;
  - werkwinkels.
- Als algemene ondersteuning zullen door de VDAB bijkomend algemene acties op touw gezet worden :
  - informatie aankondigen op VRT-teletekst;
  - regionale TV ;
  - regionale Radio.

### **Timing per regio en teelt :**

Er wordt per teelt een datum afgesproken tegen dewelke de matching en verwijzingsactiviteiten afgerond zullen zijn:

Deze einddata zijn bepaald op:

- Aardbeienteelt: 15 maart 2005
- Groenteteelt:
  - spruitenoogst: 15 oktober 2005
  - bloemkolen: 15 juni 2005
  - courgetten: 15 juni 2005
- Hardfruit: 20 augustus 2005
- Sierteelt (impotten): 20 maart 2005
- Boomkwekerijen ( rooien van planten): 15 oktober 2005
- Hydroteelt ( teelt onder glas): 15 maart 2005
- Planten van openluchtgroenten: 20 maart 2005

### **Tewerkstelling van buitenlandse werknemers**

Wanneer door de VDAB wordt vastgesteld dat er, na het doorlopen van voormelde acties, op de regionale en Europese arbeidsmarkt een tekort is aan arbeidskrachten om binnen een aanvaardbare termijn aan de gestelde vacatures te voldoen, kunnen individuele aanvragen tot het bekomen van een arbeidsvergunning worden ingediend bij de administratie Werkgelegenheid.

Hiertoe zal er een evaluatiegesprek plaatsvinden tussen de consultant en de werkgever, waarbij de werkgever informatie verstrekt, per individuele kandidaat, over de objectieve redenen van de niet aanwerving. Deze redenen zullen duidelijk gespecificeerd en geconcretiseerd worden. Deze bevestiging van de door de werkgever eerder schriftelijk verstrekte informatie is een voorwaarde voor het aanvragen van een arbeidskaart. Indien aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, zal de aanvraag voor tewerkstelling van vreemde arbeidskracht negatief geadviseerd worden door de VDAB, met vermelding van de redenen in het daartoe bestemde vak van het VDAB-attest.

Het *aanvraagdossier* van de werkgever voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers dient volgende documenten te bevatten :

- Een aanvraagformulier;
- Een kopie van de plukkaart;
- Een kopie van de identiteitskaart;
- Een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
- Een attest van verblijf in buitenland;
- Economische en sociale informatie (idem vorig jaar + d):
  - a) huidig personeelsbestand;
  - b) Vorig jaar;
  - c) Evolutie bedrijf;
  - d) Melding sociale controle en resultaat.

Het aanvraagdossier wordt door de VDAB verder aangevuld met het attest welke het resultaat van het arbeidsmarktonderzoek en het evaluatiegesprek tussen de consulent en de werkgever bevat.

Indien het *hernieuwingsaanvragen* betreft zijn volgende documenten vereist :

- Aanvraagformulier;
- Nieuwe arbeidsovereenkomst;
- Kopij Bijlage 22 (=verblijfsdocument korte tewerkstelling EU-ers);
- Kopij Plukkaart (nazicht gepresteerde dagen);
- Zo reeds mogelijk: loonstaten.