

Convenant "samenwerking diamant stakeholders met betrekking tot de doorstroom naar de arbeidsmarkt"

Tussen

De stad Antwerpen, die eveneens voor het museum DIVA optreedt, Grote Markt 1, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door haar gemeenteraad waarvoor optreden de heer Bart De Wever, voorzitter van de gemeenteraad en de heer Sven Cauwelier, algemeen directeur;

en

Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs (AG SO), Lange Gasthuisstraat 15, 2000 Antwerpen, vertegenwoordigd door de raad van bestuur, waarvoor optreden, mevrouw Jinnih Beels, voorzitter en mevrouw Carine Leys, bestuurder, hierna genoemd AG SO;

en

het Fonds voor de diamantnijverheid, Hoveniersstraat 22, 2018 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer Bruno Verlaeckt, voorzitter, hierna genoemd het Fonds;

en

de private stichting Antwerp World Diamond Centre, Hoveniersstraat 22, 2018 Antwerpen, vertegenwoordigd door de heer Ari Epstein, Chief Executive Officer, hierna genoemd AWDC;

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Art. 1 – Algemeen

De basis voor de samenwerking ligt enerzijds in het convenant "opleidingen diamantbewerking", hierna genoemd opleidingsconvenant, afgesloten door stad Antwerpen en *stakeholders*. Anderzijds in het sectorconvenant gesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners, hierna Vlaamse sectorconvenant genoemd, afgesloten op 31 januari 2020 (zie bijlage). Het opleidingsconvenant benadrukt het belang van de in- en doorstroom van het onderwijs naar de bedrijfswereld. Het Vlaamse sectorconvenant benoemt acties die noodzakelijk zijn om de in- en doorstroom te behalen. Beide convenanten vormen de leidraad voor de samenwerking.

Uit analyse van beide convenanten is gebleken dat indicatoren onmisbaar zijn om de samenwerking relevant te houden en om de acties te kunnen evalueren, bij te sturen en verder te zetten. De resultaten delen en analyseren, noden detecteren en voorstellen bijsturen zijn met andere woorden een taak van elke stakeholder en daarmee een kwestie van de samenwerking als totaal.

Art.2 - Voorwerp van de overeenkomst

Dit convenant wordt gesloten met het oog op:

- een structurele samenwerking rond visie, prioriteiten en het concretiseren van acties. De resultaten, rapporten en indicatoren met betrekking tot acties te delen en waar nodig te verfijnen naar de Antwerpse situatie;
- een optimale in- en doorstroom voor openstaande vacatures te bekomen;
- het bijsturen van de competentieprofielen volgens het Antwerpse economisch model en de beroepskwalificatie van diamantbewerker (in bijlage) met als doel het verhogen van het algemeen kwalificatieniveau van leerlingen, leerkrachten en werknemers op vlak van innovatieve toepassingen;
- de kloof tussen opleiding, stageplaatsen en verwachtingen van de bedrijfswereld te verkleinen;
- het maximaal inzetten en benutten van de infrastructuur, expertise en personeel alsook een toekomstgerichte visie voor de opleidingen te ontwikkelen en de opleidingen diamantbewerker in het secundair en buitenschoolse opleiding te ondersteunen;
- de participatiegraad aan de opleidingen te bevorderen.

Art. 3 – Periode

De samenwerking heeft betrekking op de bestuursperiode 2020-2025 en is van kracht vanaf de datum van ondertekening van het opleidingsconvenant.

De prioriteiten en acties lopen gelijk met de periode van het Vlaamse sectorconvenant en zullen als een addendum telkens aan de partners en het college van burgemeester en schepenen voorgelegd worden.

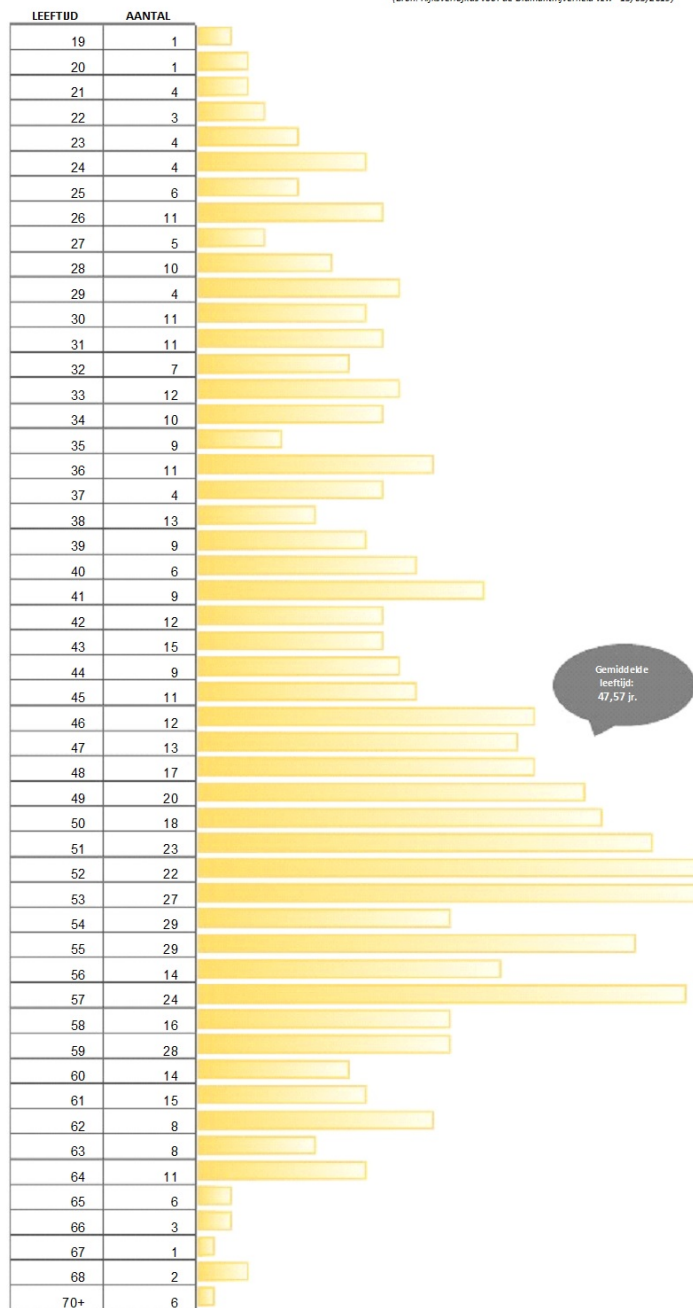
Art.4. – Antwerpse analyse en sterkte-zwakteanalyse (SWOT)

A. Kwantitatieve behoefte

De vergrijzing van de arbeiderspopulatie is een belangrijke uitdaging in de Belgische diamantsector. De gemiddelde leeftijd van de diamantarbeider is 47,57 jaar volgens de laatst beschikbare cijfers.

AANTAL ARBEIDERS IN DIENST GEDURENDE 2018
PER LEEFTIJD

(Bron: Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid vzw - 15/05/2019)



(bron: Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid vzw – 15/05/2019).

Op basis van de gegevens die SBD ter beschikking heeft, zijn er momenteel minder dan vijf openstaande vacatures voor diamantbewerkers. Deze vacatures zijn niet gemeld bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Overeenkomstig het Statuut van VDAB zijn werkgevers met 20 werknemers of meer wettelijk verplicht om vacatures door te geven aan VDAB. De meeste diamantbedrijven zijn echter micro-ondernemingen en zoeken via hun eigen netwerk naar geschikte kandidaten.

We kunnen op basis van de grafiek schatten dat er op heden 80 à 90 diamantarbeiders tussen 59 en 65 jaar actief zijn in de Belgische diamantsector (er wordt abstractie gemaakt van de diamantarbeiders die tijdens hun pensioen bijverdienen in het kader van een toegelaten beroepsactiviteit). Het gaat om 18 % van de totale populatie diamantarbeiders.

De vergrijzing van de arbeiderspopulatie zal vanzelfsprekend een uitstroom met zich meebrengen. Bovendien kan verwacht worden dat er voor een gedeelte van deze populatie sprake zal zijn van een arbeidsduurvermindering, bijvoorbeeld omwille van zachte landingsbanen. In een zogenaamde landingsbaan kan een oudere werknemer minder uren gaan werken en dit compenseren met RVA-uitkeringen. Een werknemer kan vanaf 55 jaar een gewone landingsbaan nemen om zijn loopbaan te verminderen met 1/2de of 1/5de. De werknemer kan hiervoor pas een uitkering verkrijgen vanaf 60 jaar. Binnen Paritair Comité 324 voor de diamantnijverheid en -handel werd geen CAO afgesloten om de leeftijd voor het ontvangen van uitkeringen te verlagen, noch om de instapleeftijd op 50 jaar te brengen in geval van een lange loopbaan.

Door de leeftijds piramide is natuurlijke afvloeiing van oudere werknemers een feit. In de komende vijf jaar kan verwacht worden dat er 90 diamantarbeiders uit de sector zullen uitstromen omwille van:

- wettelijk pensioen: tot 1 januari 2025 is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar;
- vervroegd pensioen: de minimumleeftijd werd in 2018 op 63 jaar gebracht, op voorwaarde dat men een minimumloopbaan van 41 jaar kan bewijzen (en vanaf 2019: een minimumloopbaan van 42 jaar). Er zijn enkele uitzonderingen voorzien voor lange loopbanen, waardoor men in bepaalde gevallen reeds vóór de leeftijd van 63 jaar op vervroegd pensioen kan gaan;
- het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, het vroegere “brugpensioen”): binnen Paritair Comité 324 werd een CAO afgesloten waardoor SWT ten vroegste mogelijk is op de leeftijd van 59 jaar. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde regeling geldt voor de werknemers die worden ontslagen, behalve om een dringende reden, en die gedurende de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen, waarvan minimum 1000 effectief gewerkte dagen in de diamantnijverheid als arbeider. Op 1 juli 2021 wordt de leeftijd opgetrokken naar 60 jaar. De werkgever dient de werknemers die op SWT gaan in de regel te vervangen (op heden geldt de vrijstelling van de vervangingsplicht alleen nog voor werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minstens 62 jaar oud zijn);
- niet-leeftijdsgebonden uitstroomoorzaken (bijvoorbeeld ontslagen buiten het kader van SWT; beëindiging van de beroepsloopbaan omwille van medische redenen.).

Voormelde uitstroom brengt een vervangingsvraag met zich mee, maar het SBD Onderwijsconvenantcomité meent dat deze vraag kleiner zal zijn dan de uitstroom. Een gedeelte van bovenvermelde 90 diamantarbeiders zal niet vervangen worden omwille van technologische vooruitgang en automatisatie in de diamantnijverheid. Het SBD Onderwijsconvenantcomité schat dat hierdoor een 30-tal betrekkingen niet opnieuw ingevuld zullen worden.

Bovendien zal een gedeelte van de jobs verdwijnen wegens gebrek aan werk omwille van economische factoren. Politieke instabiliteit, handelsoorlogen en de bankenproblematiek zorgen voor een aanzienlijke verslechtering van de economische activiteit in de diamantsector. De meeste Antwerpse diamantfabrikanten werken als entrepreneur (wat wil zeggen dat zij in onderaanneming de ruwe diamantvoorraad van derden bewerken tot een geslepen product, dan wel geslepen goederen van derden verbeteren/herstellen) en zien het aantal opdrachten snel opdrogen.

Daarnaast proberen diverse diamant producerende Afrikaanse landen omwille van een *beneficiation*-politiek een deel van de toegevoegde waarde in de pijplijn toe te eigenen, waaronder ook de diamantbewerking, wat bijdraagt tot de economische ontwikkeling in die landen. Voormelde economische factoren vertalen zich in België in een kleiner aanbod te bewerken diamant. De toevoer van goederen is daarnaast ook zeer volatiel (er wordt minder gewerkt op basis van lange termijncontracten met diamantproducenten, die een vorm van constante voorziening garanderen). Het SBD Onderwijsconvenantcomité schat dat deze economische factoren in de komende vijf jaren zullen leiden tot de inkrimping van het personeelsbestand en/of sluiting van bedrijven in de diamantnijverheid. Naar schatting zullen hierdoor een dertigtal vertrekkende werknemers niet vervangen worden.

Het SBD Onderwijsconvenantcomité concludeert dat er in de komende vijf jaar naar schatting 30 nieuwe vacatures voor diamantbewerkers zullen komen. Het gaat dus om gemiddeld zes vacatures per jaar.

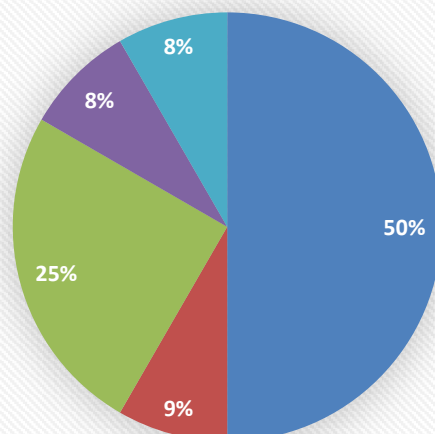
B. Kwalitatieve behoefte

Daar er met een zeer duur product gewerkt wordt, is een permanente opvolging van de nieuwe werknemer noodzakelijk. De opleidingskost is hoog: er mag namelijk gerekend worden op een drie- à viertal jaren ervaring als diamantbewerker alvorens iemand aan de huidige kwaliteitsnormen en productiesnelheid kan voldoen.

Het Stedelijk secundair onderwijs levert ieder jaar gemiddeld een handvol afgestudeerden in de richting Diamant af, want kwantitatief gezien voldoende is om te beantwoorden aan de vervangingsvraag. Een pijnpunt in onze sector is dat de opleiding onvoldoende aansluit op de vragen van het werkveld. Een andere reden voor de beperkte doorstroom naar de diamantnijverheid is de vaststelling dat diverse afgestudeerden een bediendefunctie in de diamantsector (als *grader*, sorteerder, sales assistent) verkiezen boven een carrière als diamantarbeider.

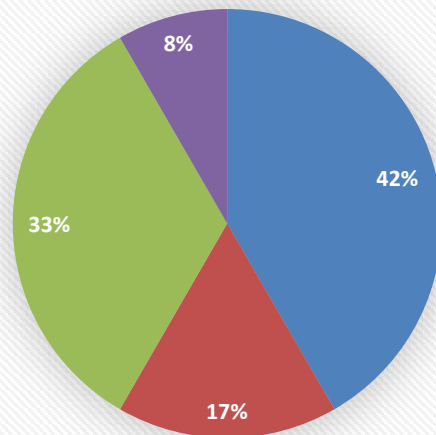
Er wordt opgemerkt dat er na de Basis cursus Diamantbewerking doorgaans wel doorstroom naar een job als diamantbewerker volgt én dat de job vaak ook behouden blijft. Gelet op het resultaat van de basis cursus van 2012 en 2013 (zie grafiek), werd eind 2018 de beslissing genomen om in het voorjaar van 2019 een derde editie van de basis cursus te organiseren. Rekening houdend met het succes van de basis cursus, is het SBD Onderwijsconvenantcomité de mening toegedaan dat het voorwerp van het convenant ook de basis cursus zou moeten omvatten.

Basis cursus 2012 - 12 afgestudeerden



■ 3KW 2018 nog in dienst ■ ontslag werkgever ■ ontslag werknemer
 ■ stopzetting activiteit ■ geen arbeidsovereenkomst

Basiscursus 2013 - 12 afgestudeerden



■ 3KW 2018 nog in dienst ■ ontslag werkgever
■ geen arbeidsovereenkomst ■ uit dienst - reden onbekend

Omwille van de kostbaarheid van het product, zullen de meeste vacatures in de diamantbewerking een zekere ervaring vereisen. Gemiddeld zijn er een drie tot vier jaar nodig om het beroep te leren, maar de beperkte beschikbaarheid van ervaren kandidaten noopt werkgevers om flexibeler om te springen met de ervaringsvereiste. In dit verband heeft de intensieve 12-weekse basiscursus diamantbewerking reeds tot enkele succesverhalen geleid. De meeste vacatures zullen, gelet op de technologische voortuitgang op vlak van de automatisering van het voortraject, betrekking hebben op de afwerking van stenen (het briljanteren) en/of betrekking hebben op een specifieke nichemarkt binnen diamantbewerking (bijvoorbeeld specifieke gekleurde diamanten).

Een mogelijk idee is een algemene opleiding diamantbewerking in het secundair onderwijs, waar onder andere enkele uren sorteren, *grading*, gemmologie en nieuwe technieken deel zouden uitmaken van het leerprogramma.

C. Innovatie/trends

Het voortraject in de bewerking van diamant is in grote mate geautomatiseerd (het zagen van de diamant, het snijden van de diamant en meer en meer ook het kruiswerk). De afwerking gebeurt nog steeds manueel.

In 2018 sloegen vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt (voornamelijk afgevaardigden van SBD) de handen in elkaar om onder begeleiding van procesbegeleiders van AHOVOKS het beroep van diamantbewerker te herdefiniëren, de nodige competenties op te lijsten en de context, autonomie en verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar te beschrijven.

In het licht van de automatisatie van het diamantbewerkingsproces werd er in 2019 naast het Beroepskwalificatiedossier Diamantbewerker een tweede dossier geregistreerd, namelijk het Beroepskwalificatiedossier Operator Automatisch Diamantbewerken.

Wat innovatie en trends betreft, verwijzen wij naar het dossier: [Beroepskwalificatie | De Vlaamse kwalificatiestructuur](#)

De nieuwe Beroepskwalificatiedossiers hebben nog geen ingang gevonden in het leerprogramma van het secundair onderwijs.

D. Sterkte-zwakteanalyse (SWOT)

Het SBD Onderwijsconvenantcomité stelde een SWOT-analyse op voor het onderwijs in de Belgische diamantnijverheid:

S	<ul style="list-style-type: none"> - sterke verankering van leiderschap in hoogwaardige (niche) diamantbewerking in de stad Antwerpen; - de stad Antwerpen als wereldhandelscentrum voor diamant, waar 86 % van de ruwe diamanten en 50 % van de geslepen diamanten passeren; - leerlingen die doorstromen naar de diamantsector, worden positief aan de sector verbonden door competitieve aanvullende sociale voordelen en arbeidsvoorwaarden. Het sorteren, plannen en bewerken van diamant zijn intellectuele beroepen die fijngevoeligheid en een uitstekend concentratievermogen vergen. Vrouwen hebben binnen de diamantnijverheid en -handel evenveel carrièremogelijkheden als mannen.
W	<ul style="list-style-type: none"> - het onderwijs reageert met vertraging op de technologische ontwikkelingen in bedrijven, met een te weinig met de verwachtingen van de sector <i>matchende</i> uitstroom van diamantprofessionals tot gevolg; - er wordt te weinig op een positieve gebalanceerde manier gecommuniceerd over de opleiding, zowel binnen de sector als daarbuiten.
O	<ul style="list-style-type: none"> - kansen geven aan innovatie en technologische vooruitgang zorgt voor een betere concurrentiepositie van de Belgische diamantsector en creëert nieuwe types jobs; - samenwerking tussen de stad Antwerpen, het AG SO en partners uit de diamantsector om in te zetten op de kwaliteit van de opleiding om de kloof tussen het onderwijs en het werkterrein te dichten.
T	<ul style="list-style-type: none"> - het sorteren, plannen en bewerken van diamant wordt <i>geoutsourcet</i> naar lageloonlanden en innovatieve ondersteunende technologieën worden nagemaakt; - diverse economische factoren leiden tot een verminderde en volatiele toevoer van in de stad Antwerpen te sorteren en bewerken diamanten, waardoor de Belgische diamantsector ernstig bedreigd wordt; - <i>knowhow</i> binnen de verouderde populatie diamantarbeiders dreigt verloren te gaan indien deze niet doorgegeven wordt aan de volgende generatie.

E. Functieomschrijvingen

- diamantbewerker: verdeelt, snijdt, slijpt de diamant, manueel of via mechanische procedés, aan de hand van een strikt te volgen ruwplanning waarin de kwaliteit van de slijpvorm, grootte/gewicht, verhoudingen bepaald worden teneinde het optimale rendement van de afgewerkte diamant(en) te bekomen of herstelt/verbetert een reeds geslepen diamant;
- diamantsorteerder: sorteert ruwe en/of geslepen diamanten naargelang hun grootte, gewicht, kleur, vorm en/of andere kenmerken en kan de sorteergrens op vraag verleggen;
- diamantkeurder: beoordeelt in een diamantlabo-context de karakteristieken (onder andere het gewicht, de slijpvorm, kleur en zuiverheid) van een diamant, opdat deze op het diamantcertificaat vermeld kunnen worden;
- planner: streeft ernaar om een maximale waarde uit de ruwe steen te halen en gaat hierbij onder andere met behulp van gespecialiseerde software op zoek naar verschillende mogelijkheden door verschillende waarde factoren te combineren.

F. Stellingname diamantsector

Het Stedelijk secundair onderwijs levert jaarlijks kwantitatief voldoende afgestudeerden in de richting Diamant af om vacante posities in het diamant sorteren, de ruwplanning en diamantbewerking in te vullen. Er zijn al inspanningen gebeurd om de derde graad te verbreden maar we moeten hier nog verder in gaan zodat ook sorteren, keuren en plannen behoren tot de vaardigheden van een afgestudeerde diamantbewerker.

Wij hebben vastgesteld dat diverse leerlingen in de richting Diamant een sorteerdersfunctie of bediendefunctie verkiezen boven een carrière als diamantbewerker. Een bredere derde graad Diamant zou

meer leerlingen kunnen aantrekken en de motivatie van studenten langer geprikkeld kunnen houden. In de derde graad krijgen de leerlingen de mogelijkheid om te ontdekken waar hun passie en talenten liggen. De bredere algemene graad zou bovendien beter beantwoorden aan de vraag van de sector, die nood heeft aan jonge diamantbewerkers maar evenzeer aan andere profielen.

Leerlingen die voor de richting Diamant kiezen moeten zeer nauwkeurig en geconcentreerd kunnen werken, een absolute vereiste voor het beroep van diamantbewerker, het beroep van sorteerder en ook voor de meeste andere diamant gerelateerde beroepen. Leerlingen komen op intakegesprek om te evalueren of ze geschikt zijn voor de opleiding diamantbewerking. Mogelijks nemen ze ook deel aan een snuffelstage.

Diamantbewerkers

Op basis van de gegevens die SBD ter beschikking heeft, zijn er momenteel minder dan vijf openstaande vacatures voor diamantbewerkers. Deze vacatures zijn niet gemeld bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Overeenkomstig het Statuut van VDAB zijn werkgevers met 20 werknemers of meer wettelijk verplicht om vacatures door te geven aan VDAB. De meeste diamantbedrijven zijn echter micro-ondernemingen en zoeken via hun eigen netwerk naar geschikte kandidaten.

De vergrijzing van de arbeiderspopulatie is echter een belangrijke uitdaging in de Belgische diamantnijverheid. De gemiddelde leeftijd van de diamantarbeider is 47,57 jaar volgens de laatst beschikbare cijfers (bron: Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid vzw – 15 mei 2019). De vergrijzing van de arbeiderspopulatie zal vanzelfsprekend een uitstroom met zich meebrengen. De hieruit resulterende vervangingsvraag zal echter beperkter zijn dan de uitstroom. In de eerste plaats zal een gedeelte van de diamantarbeiders niet vervangen worden omwille van technologische vooruitgang en automatisatie in de diamantnijverheid.

Bovendien zal een gedeelte van de jobs verdwijnen wegens gebrek aan werk omwille van economische factoren. Politieke instabiliteit, handelsoorlogen, de coronacrisis en de bankenproblematiek zorgen voor een aanzienlijke verslechtering van de economische activiteit in de diamantsector. De meeste Antwerpse diamantfabrikanten werken als entrepreneur (wat wil zeggen dat zij in onderaanneming diamant bewerken) en zien het aantal opdrachten snel opdrogen.

Daarnaast proberen diverse diamant producerende Afrikaanse landen omwille van een *beneficiation*-politiek een deel van de toegevoegde waarde in de pijplijn toe te eigenen, waaronder ook de diamantbewerking, wat bijdraagt tot de economische ontwikkeling in die landen. Voormelde economische factoren vertalen zich in België in een kleiner aanbod te bewerken diamant. De toevoer van goederen is daarnaast ook zeer volatiel (er wordt minder gewerkt op basis van lange termijncontracten met diamantproducenten, die een vorm van constante voorziening garanderen). Wij schatten dat deze economische factoren in de komende vijf jaren zullen leiden tot de inkrimping van het personeelsbestand en/of sluiting van bedrijven in de diamantnijverheid.

Alhoewel de kwantitatieve personeelsbehoefte moeilijk in te schatten is, concluderen we dat er in de komende vijf jaar naar schatting 30 nieuwe vacatures voor diamantbewerkers zullen komen. Het gaat dus om gemiddeld zes vacatures per jaar, waarbij werkgevers de voorkeur geven aan ervaren slijpers. Gemiddeld zijn er een drie tot vier jaar nodig om het beroep te leren, maar de beperkte beschikbaarheid van ervaren kandidaten noopt werkgevers om flexibeler om te springen met de ervaringsvereiste. De meeste vacatures zullen, gelet op de technologische voortuitgang op vlak van de automatisering van het voortraject, betrekking hebben op de afwerking van stenen (het briljanderen²) en/of betrekking hebben op een specifieke nichemarkt binnen diamantbewerking (bijvoorbeeld specifieke *'fancy shapes'* en *'fancy colours'*).

Alhoewel de opleiding op heden hoofdzakelijk een diamantbewerkersopleiding is, stromen de afgestudeerden zelden door naar een functie als diamantbewerker. Om een betere doorstroom naar de diamantnijverheid te realiseren stellen we voor dat de opleiding als volgt hervormd wordt:

De derde graad diamantbewerking zou gebaseerd kunnen worden op het lesprogramma en lestechnieken van de basis cursus 3, die reeds tot diverse succesverhalen geleid heeft. Onderdelen zoals de alternerende stage en het geconcentreerde lesonderdeel *grading* blijven hiertoe zeker behouden. De sector en AG SO hebben de intentie om verdere specificiteiten uit te wisselen om elementen uit de basis cursus in de opleiding op te nemen.

De hervormde opleiding heeft bij voorkeur meer aandacht voor het feit dat het beroep van diamantbewerker geëvolueerd is van een ambacht naar een hoogtechnologisch beroep. Het voortraject in de bewerking van diamant is in grote mate geautomatiseerd (het zagen van de diamant, het snijden van de diamant en meer en meer ook het kruiswerk). In 2018 sloegen vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt (voornamelijk vertegenwoordigers van SBD) de handen in elkaar om onder begeleiding van procesbegeleiders van het

Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties & Studietoelagen (AHOVOKS) het beroep van diamantbewerker te herdefiniëren, de nodige competenties op te lijsten en de context, autonomie en verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar te beschrijven. In het licht van de automatisatie van het diamantbewerkingsproces werd er in 2019 naast het Beroepskwalificatiedossier Diamantbewerker een tweede dossier geregistreerd, namelijk het Beroepskwalificatiedossier Operator Automatisch Diamantbewerken. De nieuwe Beroepskwalificatiedossiers hebben nog geen ingang gevonden in het leerprogramma van het secundair onderwijs. Er wordt vastgesteld dat de leerlingen die thans afstuderen vaak onvoldoende overweg kunnen met hedendaagse technologieën (en dit zelfs voor toestellen die door de sector ter beschikking gesteld worden aan de school).

- wat het manuele gedeelte betreft, wordt er in het lesprogramma bijzondere aandacht besteed aan de afwerking van de stenen (briljanteren);
- de leerlingen leren de ruwplanning interpreteren en volgen deze strikt op.

Diamantsorteerders

Diamantsorteerders worden meestal tewerkgesteld als werknemer (als arbeider dan wel als bediende) en hebben minder vaak een zelfstandig statuut. We stellen vast dat bij de diamantsorteerders ook de categorie -30-jarigen vertegenwoordigd is en de vergrijzing van de sorteerderspopulatie veel minder uitgesproken is dan bij diamantbewerkers. Bij diamantbedrijven die een groter aantal sorteerders in dienst hebben, merken we dat de leeftijdspiramide vaak in evenwicht is. Voornamelijk bij diamantbedrijven die slechts enkele (minder dan 5) sorteerders tewerkstellen, is er de vrees dat de *knowhow* verloren zal gaan indien deze niet tijdig doorgegeven wordt aan jonge sorteerders. De **kwantitatieve personeelsbehoefte** over de komende vijf jaar is moeilijk te voorspellen, maar we vermoeden dat dit over **minder dan 10 vacatures per jaar** zal gaan.

De jaarlijkse instroom van een zeker aantal sorteertalenten kan Antwerpen alleszins helpen om de positie van wereldcentrum van diamant te behouden. Het secundair onderwijs zou hier een rol kunnen spelen door kennis en vaardigheden van sorteerders deel te laten uitmaken van het lesprogramma van de richting Diamant:

- idealiter heeft de opleiding aandacht voor het sorteren van zowel ruw als geslepen en dit zowel voor grote als kleinere goederen;
- op de werkvloer dienen sorteerders zich aan te passen aan de parameters eigen aan het bedrijf en/of de verwachtingen van de individuele klanten. Men dient er zich voor te behoeden dat de leerlingen niet vastgeroest geraken in één specifiek sorteerstramen, aangezien de sorteervoorkennis van de leerlingen door de werkgevers in dit geval meer als een nadeel dan als een voordeel beschouwd zal worden. (Alternierende) stages bij diamantbedrijven kunnen het aanpassingsvermogen van de leerlingen bevorderen;
- de leerlingen leren de sorteergrens op vraag te verleggen. Bijvoorbeeld: leerling A sorteert op basis van kleur; leerling B haalt vervolgens nog 10% van de stenen in donkerste kleur uit het lot. Vervolgens moet leerling A er nog 10% donkerste kleuren kunnen uithalen en dus zijn / haar sorteergrens verleggen waardoor het een “witter” lot wordt. Idem voor zuiverheid en andere kenmerken;
- de opleiding biedt kennis en inzicht inzake Rubijn / mm ziften;
- er zou geoefend moeten worden op het herkennen van onregelmatigheden in een lot. Bijvoorbeeld: Zo zal er niet expliciet gevraagd worden om diamanten met gebroken kolletten uit een lot te halen maar dient de sorteerder dit wel op te merken als het er veel zijn. Idem voor het maaksel: er wordt niet altijd gezegd hoe goed het maaksel dient te zijn, maar als het maaksel uitzonderlijk slecht of goed is moet de sorteerder dit proactief melden;
- tijdens de opleiding dienen de leerlingen ook kennis te verwerven inzake screening en identificatie van *undisclosed* synthetische en kleur-verbeterde diamanten, waar de Antwerpse diamantsector tegen beschermd dient te worden.

Het succesvol afronden van de derde graad Diamant zou dan kunnen leiden naar een job als sorteerder.

Diamantkeurder (*grader*)

De functie van diamantkeurder dient onderscheiden te worden van de functie van diamantsorteerder. Diamantkeurders beoordelen in een diamantlabo-context de karakteristieken (onder andere het gewicht, de slijpvorm, kleur en zuiverheid) van een diamant, opdat deze op het diamantcertificaat vermeld kunnen worden. In Antwerpen zijn er enkele diamantlabo's gevestigd, die doorgaans over eigen opleidingsinstituten beschikken waar de diamantkeurders opgeleid worden. Het beroep van diamantkeurder maakt dan ook geen voorwerp uit van dit advies.

Er dient opgemerkt te worden dat het volgen van een *gradingcursus* bij een vooraanstaand labo doorgaans als een meerwaarde beschouwd wordt door de diamantwerkgevers. Op heden volgen de leerlingen van de richting Diamant een *gradingcursus* en wij adviseren om dit opleidingsonderdeel te behouden. Er wordt aangegeven dat deze cursus best aan het begin van de opleiding wordt aangeboden (vijfde jaar secundair onderwijs).

Planners

Het doel van het planningsproces is een maximale waarde uit de ruw steen te halen en hierbij worden er door de planner verschillende mogelijke uitkomsten bekeken. Voornamelijk slijperijen die gespecialiseerd zijn in het verwerken van (grote en/of moeilijke) ruwe stenen tot een geslepen product zullen een planner of team van planners op de *payroll* hebben staan. Een goede planning is van primordiaal belang, aangezien de planning strikt gevolgd zal worden door de diamantbewerker(s) en dus mee de kwaliteit van het eindproduct zal bepalen. Gezien de trend van verdere automatisering van het diamantbewerkingsproces zal het belang van de functie in de toekomst alleen maar toenemen.

We schatten dat er een 50-tal planners actief zijn in de Belgische diamantnijverheid (als bediende dan wel als zelfstandige) en elk jaar worden er slechts enkele planners gezocht. De bedrijven ervaren het als zeer moeilijk om een geschikte planner aan te trekken, en gaan wegens de arbeidskrapte vaak werknemers in het buitenland werven. Geschikte kandidaten hebben wetenschappelijke kennis en inzicht, gecombineerd met uitstekende ICT-vaardigheden en een bijzondere interesse voor diamant. De meeste werkgevers vragen dan ook dat de kandidaat niet-universitair hoger onderwijs van het korte type in een voor de functie relevante richting gevolgd heeft. Het zou naar de toekomst toe interessant zijn om de Antwerpse hogescholen die dergelijke richtingen aanbieden eveneens bij het convenant te betrekken, met als doel dat studenten hun weg naar de diamantsector beter zouden kunnen vinden door middel van een stageplaats of eindwerkonderwerp.

Art 5. - Doelstellingen

- de stad Antwerpen als uniek kenniscentrum duurzaam uitbouwen;
- de specialisatiegraad van de stad Antwerpen als wereldcentrum voor diamant bestendigen;
- monitoring en analyse van cijfers en tendensen in de diamantsector en deze vertalen naar competentieprofielen, opleidingen, werkgelegenheid en vacatures;
- de bestaande opleidingen diamantbewerking ingericht door het AG SO afstemmen op de noden en toekomstvisie van de sector;
- innovatieve opleidingstrajecten zoals de 12-weekse opleiding ondersteunen en aanleren van nieuwe technologieën zodat diamantbewerkers kwaliteitsvolle en toekomstgerichte werknemers worden;
- aanleren van traditionele technieken met als doel het vakmanschap en ambacht verder te zetten.

Art 6. - Evaluatie

De partners engageren zich om de streefcijfers, zoals samen bepaald in de matrix, te behalen. Deze matrix en eventuele bijkomende ambities worden jaarlijks overlopen door alle partners tijdens een overlegmoment.

Art 7. - Prioriteiten en acties

De prioriteiten en acties uit het Vlaamse sectorconvenant worden naar de sectorale specialisatie van Antwerpen vertaald. De acties worden verfijnd met indicatoren zoals voorwaarden, *leadpartner*, kosten en bereik. De prioriteiten en acties in het Vlaamse sectorconvenant zijn:

- prioriteit 1: een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie;
- prioriteit 2: afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- prioriteit 3: evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;
- prioriteit 4: inventarisatie aanbod (specifiek voor de stad Antwerpen toegevoegd).

De prioriteiten en acties zijn uitgewerkt in de Matrix Opleidingsconvenant.

Matrix Opleidingsconvenant

Kleurenlegende

De matrix bevat een kader voor de jaarlijkse opvolging van het opleidingsconvenant met alle betrokken partijen. Dit kader staat in **zwarte** tekst en bestaat uit:

1. de titelstructuur van prioriteiten en acties zoals omschreven in het Vlaamse sectorconvenant;
2. prioriteiten en acties die we toevoegden en die specifiek zijn voor het Antwerpse opleidingsconvenant;
3. de vertaling van deze items in concrete acties in de tabel.

In onderstaande matrix vindt u daarnaast tekst terug in het **lichtblauw** en in het **paars**:

1. Tekst in bullets onder de titelstructuur:
 - de **lichtblauwe** tekst namen we over uit het Vlaamse sectorconvenant 2018-2019;
 - de **paarse** tekst namen we over uit de het addendum 2020 van het Vlaamse sectorconvenant 2018-2019.
2. Tekst in de tabel:
 - Deze tekst is een interpretatie van de overgenomen tekst uit bovengenoemde bronnen. De **lichtblauwe** tekst is een interpretatie van tekst afkomstig van het Vlaamse sectorconvenant 2019-2019. De **paarse** tekst is een interpretatie van tekst afkomstig van het addendum 2020 van het Vlaamse sectorconvenant 2018-2019. De zwarte tekst zijn aanvullingen om de jaarlijkse evaluatie te vergemakkelijken.

Voorafgaande prioriteit specifiek voor het Antwerpse opleidingsconvenant

De stad Antwerpen en AWDC hebben in het kader van hun lange termijnovereenkomst bepaald dat zij de samenwerking tussen een aantal noodzakelijke partijen tussen stad en sector willen faciliteren, waaronder het onderwijs. Zij faciliteren in het kader van het nieuwe opleidingsconvenant vanaf 2020 de jaarlijkse actualisatie van de Antwerpse monitor onder de koepel van het Vlaamse sectorconvenant.

De lange termijnovereenkomst (goedgekeurd op het college op 13 december 2019 en in de gemeenteraad op 28 januari 2020) verwijst als volgt naar het opleidingsconvenant:

De inspanningen die de stad Antwerpen en de sector leveren met betrekking tot de nieuwe uitstroom van afgestudeerden diamantslijpen worden vastgelegd in een geactualiseerd opleidingsconvenant.

AWDC wenst daarnaast om samen met de stad Antwerpen, het autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs (SO) en het Fonds voor de Diamantnijverheid middels het vernieuwde opleidingsconvenant de diamant gerelateerde opleidingen beter af te stemmen op de sector en om op een meer gestructureerde en transparante wijze, proactief en in beter overleg met de verschillende actoren samen te werken.

De stad Antwerpen engageert zich om de verderzetting en update van het opleidingsconvenant te organiseren in samenwerking met de diamantsector, Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs (AG SO) en het Fonds voor de diamantnijverheid (Fonds). Het doel is om nauwere aansluiting te zoeken tussen de gediplomeerden als diamantbewerker en de hedendaagse noden van de sector op het vlak van talent. De stad Antwerpen engageert zich om AG SO volledig te laten inschrijven in de doelstellingen van het convenant alsook duidelijkheid te creëren over de samenwerking die het AG SO wenst met de diamantsector en haar instellingen. Het opleidingsconvenant wordt geëvalueerd en hernieuwd. AWDC engageert zich ertoe kennis, technieken en apparatuur met betrekking tot de ontwikkelingen inzake handel en nijverheid aan te reiken aan AG SO en het Fonds voor de diamantnijverheid. Bovendien kan AWDC blijven instaan voor bepaalde specifieke en meer technische opleidingen in het kader van het SO indien daardoor vraag is. AWDC is tevens bereid om bijkomende opleidingen samen met de stad Antwerpen te onderzoeken.

Actie	Voorwaarden	Wie	Doel	Timing	Kost	Resultaat, maatregel, combinatie
Faciliteren van de vertaling Vlaamse sectorconvenant naar de Antwerpse praktijk	Timing Vlaamse sectorconvenant bepaalt mee de timing van opstelling van het opleidingsconvenant	Samenwerking tussen de stad Antwerpen, AWDC, SBD en Fonds en AGSO	Alineëring inspanningen diamantonderwijs	2020: opleidingsconvenant legislatuur Jaarlijks overleg met partners		Opleidingsconvenant
Faciliteren van samenwerking tussen de partijen		Samenwerking tussen de stad Antwerpen, AWDC, SBD en Fonds en AGSO		idem		Evaluatie samenwerking meerdere partijen en/of beleidsniveaus

Prioriteit 1: Een competentiebeleid voeren gericht op nieuwe technologie

- door ontwikkeling verdere automatisatie: verschuiving competenties naar planning en meer nadruk op ICT-toepassingen. Gevolg: naast nog steeds vereiste doorgedreven kennis diamant nu ook verbreding profielen die in aanmerking komen;
 - → transformatieproces, dus ook: herscholing + voor wie en welzijnsbeleid in ondernemingen
- werkbaar werk (aanvullend pensioen, vakantiedagen)

Actie: Bedrijven sensibiliseren rond werkbaar werk

- weerbaarheid, werkdruk, valoriseren deskundigheid, doorgeven ervaring;
- continuering. Begin november 2019 enquête alle arbeiders PC 324 over leeftijdsbewust personeelsbeleid -> analyse + concrete acties.

Actie	Voorwaarden	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Enquête: werkbaar werk (leeftijdsbewust personeelsbeleid, m.a.w. langere loopbanen en ervaren werknemers motiveren)	Werkbaarheidsmonitor SERV, technische ondersteuning SERV	Fonds i.s.m. sociale partners voor optimale respons	Weerbaarheid, werkdruk, valoriseren deskundigheid, doorgeven ervaring	Najaar 2018: akkoord sociale partners November 2019 enquête zelf		Oudere werknemers 499 werknemers bereikt	Dit betrof voorlopig een eenmalige actie met mogelijkheid tot herhaling na bijvoorbeeld vijf jaar
Actieplan opstellen	De resultaten zijn verwerkt op basis van wetenschappelijk vastgestelde normen door FOD WASO	Fonds i.s.m. sociale partners (draagvlak) Met Gemeenschappelijk Comité voor de Veiligheid en Bescherming op het Werk en de preventieadviseur	idem	2019: concrete maatregelen n.a.v. bevraging		Oudere werknemers	Werkgevers worden geïnformeerd. De resultaten van het actieplan worden op de site van het Fonds gepubliceerd. Aandachtspunten van afwijkende parameters (bijv.

							geluid) worden verder onderzocht.
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

Actie: Bijscholing werkzoekende diamantbewerkers

- Arvastat (statistieken werkloosheid);
- VDAB: *pre-screening*, Diamantsector: *technische screening*, Fonds: aanvraag erkenning opleiding bij VDAB;
- geen continuering. Geen interesse geregistreeerde werkzoekenden. Verwarring m.b.t. dit rekruteringskanaal werd aan VDAB meegedeeld.

Actie	Voorwaarden	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Inrichting en erkenning bijscholing	Statistieken werkloosheid (Arvastat), <i>pre-screening</i> (VDAB), <i>technische screening</i> (diamantsector), aanvraag erkenning opleiding bij VDAB (Fonds)	Fonds i.s.m. Arvastat, VDAB, technische partner uit de diamantsector	Vergemakkelijken re-integratie in sector			91 niet-werkende werkzoekenden (Arvastat eind april 2020)	Geen continuering. Geen interesse geregistreeerde werkzoekenden. Verwarring m.b.t. dit rekruteringskanaal werd aan VDAB meegedeeld. Voorlopig stopgezet. Verdere behandeling bij vraag vanuit de sector.

Actie: Organiseren van workshops voor ervaren slijpers rond nieuwe technologieën

- korte, praktische, *hands-on* trainingen: workshops twee – drie dagen rond bepaalde technologie voor vier – vijf werknemers;
- Fonds en AWDC: financiering, WTOCD: technisch-instructief (2018-2019), HRD: logistiek, VDAB: bijscholing werkzoekenden;
- bijsturing inhoud, timing. Samenwerking met (andere) externe partners (wat na WTOCD?). Vraag naar verderzetting bestaande opleidingen: EOS (snijmachine), Avalon (meten van de gladheid van een diamantfacet) en Morgana (uitlijnen van de slijpmolen).

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Registratieprocedure voor dienstverleners aanvragen	Fonds vraagt aan bij WSE en vraagt aan als	Monitoren bereiken kansengroepen, oudere	Voorjaar 2018		Kansengroepen	Fonds heeft procedure opgeleverd in sept 2021 door erkenning te krijgen van het dept.

	dienstverlener bij KMO-portefeuille (i.p.v. HRD)	werknemers (50+) en werknemers met een arbeidshandicap	Afronding procedure voor eind 2020			WSE. Aanvraag voor de erkenning KMO-portefeuille bij FOD WASO is lopende.
Opleiding EOS snijmachine, Avalon en Morgana	Fonds i.s.m. een nog te zoeken geschikte technische partner	Kennis technologieën	Voorjaar 2018 driedaagse in 2019: 25 en 26 maart 2019 en 8 november 2019	Kosteloze opleiding	Leerkrachten/lesgevers	Opleiding georganiseerd in 2018 en 2019 Verdere bijscholingen worden georganiseerd op vraag. Een geschikte technische partner wordt gezocht.
Externe partner na WTOCD	Fonds zoekt een nieuwe technische partner.	Vertrouwdheid diamantbewerkers met nieuwe technologieën				Ad hoc organisatie van opleidingen/partnerschap naargelang de noodwendigheden van de sector

Prioriteit 2: Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt

- bedrijven inzicht bieden in vaardigheden leerlingen;
- financiële tegemoetkoming voor bedrijven die leerlingen een stageplaats aanbieden;
- technologische kennis en competenties die industrie vraagt, ondersteunen (training, EOS Fancy ter beschikking stellen);
- actualisatie en implementatie beroepscompetentieprofiel;
- (stelsel industrieel leerlingenwezen (vorm werkpleklers voor niet-leerplichtige 18-plussers): bijzondere scholingsovereenkomst voor bedrijven);
- monitoren bereik kansengroepen (vnl. migratieachtergrond).

Actie: Kwaliteitsvolle stageplaatsen aanbieden voor leerlingen

- leerplan: drie weken blokstage voor zesde en zevende specialisatiejaar. Bedrijven terughoudend door motivatieproblemen en ongeschiktheid grote stenen als oefengoederen. Dus: sensibiliseringsacties: sector optimalisatie schoolopleiding en toekomstgerichte instroom jongeren. Infosessies werk Fonds;
- continuering.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Analyse voorgaande jaren: realisatie,	Fonds	Kennis vergaren,	2018-2019		Bedrijven	Uitdaging motivatie

uitdagingen, aanbevelingen, conclusies, maatregelen		basis voor verdere aanpak				Sensibiliseringsacties
Sensibiliseringsacties en infosessies	Fonds	Bedrijven inzicht bieden in vaardigheden leerlingen	lopende		Bedrijven	De sensibiliseringsacties leiden tot een betere bekendheid van de mogelijkheid om stageplaatsen aan te bieden. Infrastructurele beperkingen en economische noodwendigheden zijn echter aandachtspunten / obstakels bij het aanbieden van stageplaatsen.
Organisatie stages	Fonds i.s.m. AG SO		Telkens in het voorjaar: 2018, 2019...	Financiële tegemoetkoming Fonds	12 leerlingen zesde en zevende jaar	In 2020-2021: In het vierde jaar zit waarschijnlijk geen leerling 2020-2021 In het vijfde: drie In het zesde: vier In het zevende: drie
Oefengoederen	AG SO (i.s.m. firma Goris Roger voor de gespecialiseerde oefengoederen)		lopende	2019: 2.200,00 euro en 1.100,00 euro met leerlingen gelden: De leerling draagt in het derde jaar 35,00 euro bij en in het vierde jaar 70,00 euro In de derde graad 70,00 euro en in het zevende jaar 50,00 euro 2020: 5.000,00 euro Bijkomend voor gespecialiseerde oefengoederen	Leerlingen	Voldoende oefengoederen beschikbaar tot eind 2020, begin 2021

Actie: Oplijsten /actualiseren van de beoogde kwalificaties/competenties voor toekomstige diamantbewerkers

- *assessment* korte termijnmogelijkheden voor opleiding Geautomatiseerde Diamantbewerking en Kwaliteitsanalyse voor leerlingen van het zevende jaar;
- opleidingen vanuit sector aan leerlingen: *grading* (nu al), planning en automatisatie (onderzoek mogelijkheden);
- afgerond, dus niet gecontinueerd. Tussentijdse evaluatie 2018: “geen nood aan snelle aanpassing wegens afwachtende houding bedrijven omwille van automatisering.” Geen wijziging in visie.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Assessment korte termijnmogelijkheden voor opleiding Geautomatiseerde Diamantbewerking en Kwaliteitsanalyse	Fonds	Toekomstperspectief opstellen om rekening te houden met nieuwe technologie in de sector.	2022-2023		leerlingen zevende jaar	Het toekomstperspectief wordt op middellange termijn geëvalueerd (ongeveer binnen twee tot drie jaar).
Gespecialiseerde opleiding planning, <i>grading</i> en <i>sorting</i>	AWDC i.s.m. educatieve partner	Bijkomend diploma <i>diamond grading</i>	Jaarlijks: 10 dagen <i>grading</i> 5 dagen <i>gemmologie</i> 10 dagen <i>ruwkennis</i>	AWDC: 15K	Alle ln. van het zevende jaar.	Bijkomend diploma voor de leerlingen van het secundair onderwijs: m.n. “ <i>diamond grading</i> ”.
Verwachte vacatures	Fonds	Inschatting nood aan instroom	Jaarlijks			Overzicht (evolutie) vacatures in sector.
Actualisatie beoogde competenties toekomstige diamantbewerkers (1/2: automatisatie – BCP)	Fonds i.s.m. SBD	Een actuele omschrijving van het beroep	Najaar 2017 gesprekken school, impact vanaf 2017-2018			Afgerond wegens ‘geen nood aan snelle aanpassing wegens afwachtende houding bedrijven omwille van automatisering.’ Opnieuw evaluatie in 2021. Nieuwe leerplannen worden opgesteld in 2020-2021.

Actualiseren van het beroepskwalificatiedossier diamantbewerker

- voorjaar 2018, rekening houdend met technologie; o.l.v. sectorconsulent en i.s.m. experts sector en AHOVOKS;
- uitgevoerd in 2018.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Actualiseren van het beroepskwalificatiedossier diamantbewerker (2/2: bestaand dossier)	Fonds o.b.v. input sector + AHOVOKS	Een actuele omschrijving van het beroep	Voorjaar 2018			Uitgevoerd in 2018 Erkend in 2019 Voor bespreking: nood aan apart BCP voor sorteren en plannen?

Actie: Opleidingen voorzien voor de leerkrachten van de school

- technologisch hoogwaardige apparatuur ter beschikking stellen, maar is onvoldoende, doorgedreven training leraren (*'train the trainer'*) is nodig (doel voorjaar 2018, vanaf 2017-2018);
- jaarlijkse uitgebreide rapportage van leraar aan Fonds;
- eventueel openstelling workshops ervaren slijpers (zie prioriteit 1) voor leraren;
- bijsturing inhoud, timing.

Actie: Onderzoek naar opportuniteit van mentorkorting

- onderzoek bereidwilligheid bedrijven om in systeem mentoropleiding en doelgroep vermindering te stappen. Najaar 2018;
- na evaluatie 2018 als niet relevant beschouwd.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Definitie nieuwe technologie	Fonds i.s.m. technische partner	Stimulering	einde schooljaar (juni 2020)			Permanente opvolging met nadruk op slijpen.
Ter beschikking stellen technologisch hoogwaardige apparatuur	Fonds i.s.m. technische partner	Kwaliteit opleiding + uitstroom	doorlopend		Leerlingen	Marktevoluties in dit kader worden opgevolgd
Uitgebreide rapportage van leraren aan Fonds	Leraren	Efficiënt benutten van de toestellen;	Telkens aan het einde van het schooljaar			

		Kwaliteit				
<i>Train the trainer</i>	Fonds i.s.m. educatieve partner	Optimalisatie instroom Excellentie Leraren krijgen feeling met wat binnen bedrijven wordt verwacht van leerlingen.			Twee – drie Praktijkleraren	Bedrijfsstages voor praktijkleraren Ervaren diamantslijpers (al dan niet gepensioneerd en/of werkzoekend) begeleiden praktijkleraren in workshops.

Prioriteit 3: Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

- sector en opleiding: beiden zeer divers;
- ondersteuning school als rekruteringskanaal d.m.v. stages, opendeurdagen, bijscholing leraren en technologische uitrusting;
- vraagzijde: sensibilisering en informeren m.b.t. mogelijkheden aanwerving uit kansengroepen (bijv. loyaliteit persoon met arbeidshandicap compenseert lange opleidingsduur).

Actie: Sensibiliseren van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

- uitwerking thema door sectorconsulent als kerntaak Fonds, omvat bepalingen non-discriminatiewetgeving, concrete acties Fonds, en verwijzing opleidingsplatform antidiscriminatie (www.ediv.be). Voorjaar 2018;
- continuering.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Organiseren van een 12-weken basis cursus	Fonds lead Samenwerking met VDAB, AWDC en de stad Antwerpen	Instream d.m.v. cursus gekoppeld aan peterschap	2019 afgerond Volgende editie bij vraag.	2019: Stad Antwerpen en AWDC: 5.000,00 euro Fonds en VDAB nemen resterend bedrag 50-50 voor zich	Werkzoekenden met juiste concentratie en nauwkeurigheid	Na afronding van de cursus in 2019 startten acht cursisten bij een bedrijf na succesvolle leertijd en IBO-stage. Verdere afstemming met werkgevers (openstaande vacatures voor beginnende diamantbewerkers) voor detectie vraag eventuele volgende editie, rekening houdend met jaarlijkse budgetopmaak. Voor de inschatting van de ROI wordt na de inrichting van een basis cursus een rapport opgesteld voor de financiële partners.

School als rekruteringskanaal	AG SO en Fonds	Doorstroom, match leerlingen en bedrijven d.m.v. stages, opendeurdagen, bijscholing leraren, technologische uitrusting en vergaderingen met werkgevers over school	Jaarlijks		Potentiële leerlingen	De zichtbaarheid van de opleiding in het secundair onderwijs is een aandachtspunt. AG SO engageert de partners van het opleidingsconvenant om de zichtbaarheid van de opleiding te versterken: DIVA: tbd; SBD: publicatie flyer op site en sociale media; AWDC: tbd; de stad Antwerpen: artikel business kanalen; VDAB: beroepenfilm (op YouTube) via Fonds
Evenredige arbeidsdeelname	VDAB + Fonds	Diversiteit instroom in sector via diversiteit in instroom basiscursus	2019 afgerond Volgende editie bij vraag.		Jong laaggeschoolden, mensen met een migratieachtergrond, ouderen, mensen met een arbeidshandicap	Selectie twee personen met migratieachtergrond na motiveringsgesprekken en selectieproeven Selectie twee 45-plussers na motiveringsgesprekken en selectieproeven Selectie één arbeidsgehandicapte na motiveringsgesprekken en selectieproeven Deze geselecteerde kandidaten namen deel aan de basiscursus en stroomden zo door naar de sector.

Actie: Sensibiliseren van de leden van de sociale partners

- thema non-discriminatie komt in ledenvergaderingen aan bod. 2018 en 2019. Informeren over reikwijdte bepalingen gedragscode. Publicaties worden in ledenbladen opgenomen;
- bijsturing timing, inhoud. Meer doelgericht in 2020. Actoren geïnformeerd n.a.v. concrete acties.

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Sensibilisering van de werkgevers m.b.t. anti-discriminatie in sollicitatiegesprekken	Fonds	Uitwerking kerntaak evenredige	Herhaling in 2020 bij voldoende vraag sector		Generiek	Talent blijft voor werkgevers het belangrijkste criterium

		arbeidsdeelname en diversiteit				
Bedrijven bezoeken	Fonds	Informereren	doorlopend		Bedrijven die stages aanbieden aan personen met diverse achtergronden	

Prioriteit 4: Inventarisatie aanbod, specifiek voor Antwerpen

Actie: Werkplaatsen

Actie	Wie	Doel	Timing	Kost	Doelgroep	Resultaat, maatregel, combinatie
Uitbouw opleidingsinfrastructuur campus Cadix	AG SO	Performante opleidingsinfrastructuur aanbieden aan de studenten	2019-2020	900 k	leerlingen	Gerealiseerd: opgeleverd en in gebruik genomen
Opleidingsinfrastructuur in de sector	AWDC	Opleidingsinfrastructuur aanbieden op locatie met integrerend effect in de diamantsector	Doorlopend		leerlingen	Lokaal 3 ^e verdieping.
Bijdrage DIVA in opleiding	de stad Antwerpen / DIVA	Ondersteuning opleiding vanuit DIVA	Momenteel ad hoc	pm	leerlingen	Opgeleverd in september 2019 Ad hoc oefenmomenten voor leerlingen
Inventarisatie capaciteit en benuttingsgraad werkposten alle aanbieders	Partners die werkplaatsen ter beschikking hebben: AG SO, AWDC, de stad Antwerpen / DIVA	Efficiënte benutting van de verschillende werkplaatsen	2020			Beslissing om de inventarisatie van alle werkposten samen te voegen
Evaluatie werkposten en rol in opleiding: keuzes voor de toekomst	de stad Antwerpen als facilitator, samen met AWDC, AG SO en DIVA		Eind 2020			Beslissing om o.b.v. de inventarisatie een plan van aanpak op te stellen, met optimalisatie gebruik werkposten.

Afdeling 2: Opleidingen

Art.8 - afspraken met betrekking tot de toeleiding in de opleidingen

De opleidingen in het secundair onderwijs worden ingericht door het AG SO, in de lokalen van Stedelijk Lyceum Eilandje en in de lokalen van AWDC en ad hoc in het atelier van DIVA.

Art 9. – Inbreng van de partners

9.1. de stad Antwerpen

De stad Antwerpen stimuleert en ondersteunt de uitvoering van de overeenkomst door:

- de *stakeholders* aan te moedigen om de afspraken na te leven en kennis, *best practices*, indicatoren en resultaten te delen;
- te zorgen voor dialoog en feedback tussen de *stakeholders*;
- de resultaten tot prioriteiten en acties te vertalen die voor alle *stakeholders* relevant zijn.

9.2. AG SO

Sinds het academiejaar 2019 – 2020 wordt de opleiding van het secundair onderwijs ingericht op een nieuwe locatie: het Stedelijk Lyceum Eilandje, gelegen te Kempisch Dok – Westkaai 61, 2000 Antwerpen, in het kader van het voltijdse leerplichtonderwijs. Op deze technische campus beschikt de opleiding over een nieuw atelier met 30 werkposten, één vestiaire / wasplaats, één labo / archief / berging voor materiaal en één snijlokaal met vijf super *bruters*, één EOS, één Maxi Cut, twee OGI-toestellen (waarvan één in bruikleen) telkens volledig conform de veiligheids- en milieuvoorschriften.

AG SO engageert zich ertoe om volgende opleidingen diamantbewerking te organiseren, zolang de onderwijsinstelling en de opleiding aan de reglementaire voorwaarden voor het inrichten van een gesubsidieerde opleiding voldoen in het Stedelijk Lyceum Eilandje:

- brede tweede graad waarvoor de onderdelen diamant nog worden bepaald;
- diamantbewerking derde graad BSO, vijfde jaar in het gebouw Stedelijk Lyceum Eilandje;
- diamantbewerking derde graad BSO, zesde jaar in het AWDC-gebouw;
- geautomatiseerde diamantbewerking en kwaliteitsanalyse, derde graad BSO, zevende jaar in het AWDC-gebouw.

AG SO engageert zich ertoe om personeel in te zetten om de opleiding in te richten en mede garant te staan voor een aanbod van gespecialiseerde dienstverlening inzake werk, begeleiding en opleiding in de diamantsector.

Het Stedelijk Lyceum Eilandje zorgt mee voor de opleiding van de leerkrachten.

AG SO neemt initiatieven voor instroom door middel van accurate informatieverstrekking aan kandidaat leerlingen rond de vereisten van het beroep.

AG SO zorgt voor een jaarlijkse tussenkomst van 5.000,00 euro voor de aankoop van grondstoffen en stenen. Hiermee worden de activiteiten verricht, zoals opgenomen in het beroepscompetentieprofiel waarvoor het Stedelijk Lyceum Eilandje actief samenwerkte met de Vlaamse Regering.

9.3. Het Fonds voor de diamantnijverheid

Het Fonds engageert zich ertoe om:

- de resultaten van de prioriteiten en acties vervat in het Vlaamse sectorconvenant te delen met de partners;
- relevante prioriteiten en acties, geformuleerd in het Vlaamse sectorconvenant, te vertalen naar de specifieke situatie in Antwerpen;
- bij voldoende vraag uit de markt en in samenwerking met de VDAB en de partners genoemd in deze overeenkomst bijzondere kortlopende buitenschoolse opleidingen in te richten;
- 1 EOS Fancy toestel conform de veiligheids- en milieuvoorschriften ter beschikking van het AG SO te stellen;
- overeenkomstig artikel 3, 7° van de statuten bijkomende opleidingen financieren ten voordele van de vorming en de tewerkstelling in de diamantnijverheid;
- overeenkomstig artikel 3, 7° van haar statuten heeft het Fonds, onder andere als doel, het financieren van bijkomende opleidingen ten voordele van de vorming en de tewerkstelling in de diamantnijverheid.

Het Fonds staat in voor het jaarlijkse actieplan. Dit jaarlijks actieplan wordt afgestemd met het Vlaamse sectorconvenant en heeft de vorm van een matrix. Het actieplan omvat onder meer:

- het te verwachten aantal vacatures;
- het te verwachten aantal leerlingen;
- het aantal stageplaatsen of werkplekken;
- geraamde noodzaak aan oefengoederen;
- noodzakelijke vervangingsinvesteringen of herstellingsuitgaven in het atelier;
- professionalisering van leerkrachten;
- noodzakelijke nieuwe en professionele apparatuur en werkmateriaal.

Het Fonds zoekt actief naar stageplaatsen en werkplekken in de sector. Stages worden gezocht in samenspraak met de verantwoordelijken van het Fonds, ze worden bij voorkeur ingericht in een slijpatelier. Deze stageplaatsen omvatten voor:

- zesde jaren drie weken blokstage;
- zevende jaren drie weken blokstage;
- of alternerende stage: twee dagen/week gedurende het ganse schooljaar

Het Fonds engageert zich ertoe om jaarlijks gespecialiseerde oefengoederen te leveren. Het maximum jaarbudget voor deze goederen bedraagt 10.000,00 euro. Elke overschrijding vereist de toestemming van het Fonds. In de praktijk wordt gewerkt met een consignatiesysteem waardoor dit budget slechts per uitzondering wordt aangewend. Het Fonds bepaalt de bestemming van de eventuele opbrengst van het eindproduct van deze goederen.

AG SO zal aanvragen voor nieuwe technologische apparatuur voor advies en budgetbepaling aan het Fonds voorleggen. Bij goedkeuring stelt het Fonds de apparatuur ter beschikking via het systeem van bruikleen en voorziet de nodige opleidingen voor de leraars.

9.4. AWDC

AWDC engageert zich ertoe om in te zetten op onderwijs dat een instroom van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel waarborgt. AWDC wil vooral inzetten op innovatieve opleidingsmodules, die breder zijn dan het huidige curriculum.

AWDC engageert zich ertoe om:

- een praktijklokaal voor slijpen van diamant op de derde verdieping in het AWDC gebouw te voorzien voor leerlingen van het vijfde, zesde en zevende jaar, met toestellen in huidige toestand: o.a. Avalon, Morgan en slijpmolens. Mede door de lessen op deze locatie, gaan de leerlingen een band aan met de diamantsector;
- via een erkende opleidingsinstelling infrastructuur, cursus en lesgevers ter beschikking te stellen aan de leerlingen van het zevende leerjaar (van de derde graad voor de cursussen planning, grading en sorteren. AWDC engageert zich om hiervoor een gepaste dienstverlener te zoeken;
- AWDC stelt één Avalon, één Avalon+, één Morgana 2015 ter beschikking van AG SO, volledig conform de veiligheids- en milieuvoorschriften.

9.5. DIVA

DIVA, het museum voor diamant, juwelen en zilver engageert zich ertoe om:

- een atelier voor goud- en edelsmeden en slijpen van diamant ter beschikking te stellen;
- een educatieruimte voor aanvullende cursussen in te zetten;
- een deel van haar workshopprogramma open te stellen voor studenten van de opleidingen;
- haar bezoekers blijvend te informeren over diamantbewerking en edelsmeedkunst en de positie van de stad Antwerpen binnen deze deelsectoren;
- zowel roerend als immaterieel erfgoed op het vlak van diamant, diamantbewerking, edelsmeedkunst, waaronder juwelen, ontwerptekeningen te conserveren en ter beschikking te stellen aan het publiek.

Art. 10. - Machines en gereedschappen

De partijen werken samen om voldoende capaciteit in de technische ruimtes ter beschikking te stellen en werken samen aan de opmaak inventaris, onderhoud goede staat van de ter beschikking gestelde materialen

en maken afspraken rond de beschikbaarheid van de lesgevers. Binnen het samenwerkingsverband wordt er constant gescreend naar de mogelijkheden om het materieel en de gereedschappen *up-to-date* te houden. De meerjaren-investeringsplannen van elk van de partners worden op elkaar afgestemd en aan elkaar overgemaakt.

Art 11. - Oefengoederen

Het Stedelijk Lyceum Eilandje engageert zich om jaarlijks binnen de budgettaire mogelijkheden te voorzien in grondstoffen en stenen voor de basisopleiding en dit op basis van de reële behoefte. De reële behoefte wordt bepaald volgens het jaarlijks verbruik van grondstoffen en stenen door de leerlingen in het referentie-schooljaar 2017-2018. Deze stenen worden gebruikt bij de basisopleiding van de tweede graad secundair en bij de start van de derde graad secundair.

De studenten die in de derde graad (vanaf het vijfde secundaire leerjaar) een grote leerprogressie vertonen komen in aanmerking om, onder te bepalen voorwaarden, kwalitatief hoogstaande stenen te bewerken. Het Fonds financiert deze meer gespecialiseerde goederen in het kader van verdere specialisatie en/of als incentive. De concrete afspraken over het ter beschikking stellen van meer gespecialiseerde goederen worden door het Fonds en AG SO schriftelijk vastgelegd en met de partners gedeeld.

Art. 12. - Afspraken met betrekking tot de lesgevers

Tussen de partners worden jaarlijks afspraken gemaakt over de terbeschikkingstelling en onderlinge beschikbaarheid van lesgevers en stageaanbieders.

De partners engageren zich tot screening en bijscholing van huidige en nieuwe lesgevers met een sterke focus op een *'train the trainer'*-aanpak.

Art. 13. - Afspraken met betrekking tot de uitstroom van leerlingen

Bij de opmaak van het jaarlijks actieplan moeten het Fonds en AG SO een aantal data aanleveren om de uitstroom te monitoren. Het betreft het geschatte aantal en het type vacatures, het aantal te verwachten leerlingen in de verschillende leerjaren en kortlopende cursussen en aantal gewenste stageplaatsen of leerwerkplekken voor beide types opleiding.

Gezien de bedrijven bereid moeten gevonden worden om stageplaatsen aan te bieden is het belangrijk om te zorgen voor een minimale kwalificatie van de kandidaat-stagiairs. Er worden maatregelen genomen en incentives uitgewerkt om de kwaliteit van de kandidaat-stagiairs te verhogen. Voor de kwaliteitsbepaling van de stages worden dezelfde criteria gehanteerd als in het competentieprofiel.

Afdeling 4: Slotbepalingen

Art. 14– Wijzigingen van de overeenkomst

Wijzigingen aan dit convenant worden aangebracht mits de goedkeuring van alle partners.

Art. 15 - Duurtijd van de overeenkomst

De partnerorganisaties spreken de intentie uit om een langdurig samenwerkingsverband te realiseren.

Het convenant treedt in werking op de datum van ondertekening door alle partners.

De partners evalueren jaarlijks de samenwerking op basis van de actuele situatie en de wederzijdse inzet van middelen, personeel en patrimonium.

Art 16 - Uittreden van partners

Iedere partner kan zijn deelname aan het convenant beëindigen. De beëindiging van het convenant dient te gebeuren middels een aangetekend schrijven, gericht aan de overige partners en uiterlijk drie maanden voor het einde van het schooljaar (dit is 30 juni). De partner verbindt zich om tot het einde van het werkingsjaar zich te engageren voor de samenwerking en verzekert de gedane inbreng tot het einde van het lopende werkingsjaar. Het is onder geen beding mogelijk om de ter beschikking gestelde middelen voor het lopende werkingsjaar te recupereren.

Art 17 - Beëindiging van de overeenkomst

Alle partners kunnen in consensus beslissen om de overeenkomst te beëindigen.

Art. 18 - Aansprakelijkheid

In geen geval is een ondertekende partner ten aanzien van de andere ondertekende partners aansprakelijk behoudens in geval van opzet of zware fout.

De engagementen in het kader van dit convenant zijn inspanningsverbintenissen en geen resultaatsverbintenissen.

Art. 19 - Toepasselijk recht

Deze overeenkomst is onderworpen aan het Belgisch Recht en geschillen vallen onder de exclusieve bevoegdheid van de rechtbanken van Antwerpen.

Opgemaakt te Antwerpen op 28 september 2020.

Aangezien deze overeenkomst digitaal wordt ondertekend, wordt in afwijking van artikel 1325 B.W. slechts één (digitaal) exemplaar van deze overeenkomst opgemaakt.

Voor de stad Antwerpen, namens de gemeenteraad

Sven Cauwelier
Algemeen directeur

Bart De Wever
Voorzitter

Voor de private stichting Antwerp World Diamond Centre

Ari Epstein
Chief Executive Officer

Voor het Fonds voor de diamantnijverheid

Bruno Verlaeckt
Voorzitter

Voor het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs (AG SO), vertegenwoordigd door de raad van bestuur, waarvoor optreden

Jinnih Beels
Voorzitter

Carine Leys
Bestuurder