Vlaamse Regering

SECTORCONVENANT 2016-2017
AFGESLOTEN TUSSEN DE VLAAMSE REGERING EN DE SOCIALE PARTNERS VAN DE SECTOR VAN HET PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE LOGISTIEK (PC 226)

Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

en de sociale partners van de sector van het Paritair Comité voor de Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul Valkeniers, Voorzitter van de Werkgeversfederatie voor de Internationale Handel, het Vervoer en de Logistiek

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Peter Börner, Nationaal sectorverantwoordelijke van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

De heer Erwin De Deyn, Voorzitter van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders;

De heer Wannes Gielis, Nationaal verantwoordelijke van de Landelijke Bediendencentrale en van het Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel

Wordt overeengekomen wat volgt

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2016 tot en met 31 december 2017** een maximale toelage van **294.000,00 EUR** uit te betalen aan **Sociaal Fonds van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale Handel, het vervoer en de logistiek, Brouwersvliet 33 bus 7 te 2000 Antwerpen (ondernemingsnummer: 0423.133.004 - bankrekeningnummer: BE68 2200 0170 7034)** ter financiering van **3 VTE sectorconsulenten**.

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

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijk kader voor de sectorconvenants 2016-2017, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

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

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 3 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Periodes van tijdskrediet of loopbaanonderbreking komen niet in aanmerking voor financiering tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 3 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2017** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2018** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

De sector van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

SECTORFOTO

Situering

Technisch bestaat de sector uit bedrijven met werkgeverskengetal (RSZ-prefix) 083, 084, 200 en 283 die bedienden tewerkstellen. Deze bedrijven stellen daarnaast ook soms bedienden uit andere PC's tewerk m.n. PC 200. Bedrijven met een RSZ-prefix 083 stellen bovendien het gros van de arbeiders tewerk die op hun beurt meestal onder PC 140.03 vallen.

De sector voor de bedienden van de Internationale Handel, het Vervoer en de Logistiek wordt vertegenwoordigd door het Paritair Comité 226. Het is bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en bedrijven waarvan hun hoofdzakelijke activiteit behoort tot de bedrijfstak van de :

- internationale handel, het vervoer voor rekening van derden, de tussenpersonen in het vervoer en de met deze bedrijfstakken aanverwante dienstverlening,
- havens, ongeacht of deze ondernemingen gevestigd zijn binnen of buiten de havengebieden, zoals vastgelegd in het ressort van het Paritair Comité voor het havenbedrijf.
- ondernemingen die zowel binnen als buiten de havengebieden, voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen. (Logistieke activiteiten, d.w.z. ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe halfafgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht.)

De sector heeft per definitie een **internationaal karakter**. Heel wat bedrijven (vooral de grote) zijn organisatorisch meestal een onderdeel van een "global player" of oriënteren zich op de Europese- resp. wereldmarkt. De bedrijven bevinden zich in een sterke concurrentiële omgeving op binnenlands en op mondiaal vlak.

Activiteiten (Bron PC 226 art.1 Bevoegdheidssfeer)

De sector kan grosso modo in **5 activiteitenclusters** ongeacht de transportmodus of de combinatie van verschillende transportmodi onderverdeeld worden:

- Expeditie – douane activiteiten
- Transportactiviteiten (alle modi en combinaties incl. transportconcepten)
- Overslag – opslag – behandelings (controle, …) en afhandelingsactiviteiten
- Logistiek (magazijnen – verdeelcentra -VAL)
- Ondersteunende activiteiten (o.m. bevoorrading, classificatiemaatschappijen, experten,…)

De bedrijven zijn terug te vinden in zee- en luchthavens, multimodale overslagterminals, op industrie- en bedrijventerreinen, … Hierna volgt een overzicht van enkele activiteiten;

- de goederenmakelaars, handelsagenten en goederencommissionairs in het kader van de internationale handel
- de internationale handelsmaatschappijen (international trading houses)

- de rederijen
- de ondernemingen voor binnenscheepvaart
- de ondernemingen voor wegvervoer voor rekening van derden
- de maritieme kantoren
- de scheepsagenten
- de vervoersmakelaars, bevrachters en scheepsmakelaars
- de nijverheidszeevaartagenten
- de expeditiekantoren en commissionairs-expediteurs bij het vervoer
- de douaneagentschappen en douane-expediteurs
- de besteldiensten en/of koerierbedrijven
- de ondernemingen voor organisatie, coördinatie, gegevensverwerking of informatie betreffende vervoersactiviteiten
- de ondernemingen voor beloodsing en voor slepen en berging van schepen
- de ondernemingen voor bevoorrading van zee-, binnen- en/of vliegtuigen
- de ondernemingen, zowel binnen als buiten de havengebieden, voor het stouwen en de goederenbehandeling en voor het opslaan, de herverpakking, het verzenden en de distributie van goederen in het algemeen
- de averijcommissarissen en dispacheurs
- de experten inzake schaderegeling betreffende goederen, containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer en/of schepen
- de goederencontroleurs en/of inspecteurs
- de bureaus voor classificatie van schepen
- de ondernemingen voor nautische inspectie
- de ondernemingen voor het laden en/of lossen van vliegtuigen en aanverwante dienstverlening, …

Tewerkstelling 2014

Algemeen:

De sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek telt in totaal 3.392 bedrijven die een **totale tewerkstelling** genereren van 44.472 bedienden over gans België (RSZ-lijst 2014-Q4).

Hierna een overzicht van de evolutie van de tewerkstelling vanaf 2003.

Jaar	***Aantal bedienden***	***Evolutie (%)***
2003	*36937*	*100,00*
2004	*38133*	*3,24*
2005	*39487*	*3,55*
2006	*41050*	*3,96*
2007	*41979*	*2,26*
2008	*44166*	*5,21*
2009	*42726*	*-3,26*
2010	*41676*	*-2,46*
2011	*41504*	*-0,41*

2012	*42009*	*1,22*
2013	*41997*	*-0,02*
2014	*44472*	*5,89*

Op basis van deze cijfers (verstrekt door de RSZ) blijkt de tewerkstelling in 2014 fors toegenomen te zijn. In de volgende tabellen werd voor enkele andere relevante parameters een beroep gedaan op cijfermateriaal verzameld door WSE. Voor Vlaanderen wijken de gegevens af t.o.v. de RSZ lijst van LOGOS. Voor de totaalcijfers neemt LOGOS steeds de gegevens over de RSZ-lijst. Wat betreft leeftijdsverdeling, tewerkstelling naar geslacht, nationaliteit e.d. zal de informatie van WSE toegevoegd worden.

Geografische spreiding per gewest (Bron: RSZ-lijst 2014 Q4)

De **geografische spreiding** werd in onderstaande tabel samengevat.

In Vlaanderen stellen 2.517 bedrijven (74,20%) 37.471 bedienden (84,26%) tewerk. In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest werken 3.015 bedienden (7,61%) in 258 bedrijven (7,61%) en in Wallonië zijn in 578 (17,04%) bedrijven actief met 3.843 bedienden of 8,64%.

Uit onderstaande tabel blijkt dat het aandeel van de microbedrijven (met 1-9 bedienden) in het Brussels en Waals gewest een stuk hoger ligt dan in Vlaanderen. Het aandeel van de kleine bedrijven (met 10-49 bedienden) ligt onder het Vlaamse niveau.

LOGOS

Internationale Handel, Vervoer en Logistiek (PC-226) Statistiek - 2014 Q4

		Micro		Klein		Middelgroot		Groot		TOTAAL	
	#	(1 - 9)	%	(10 - 49)	%	(50 - 199)	%	(200 - >)	%		%
VLAANDEREN	bed.	5438	14,51	9816	26,2	9182	24,5	13035	34,79	37471	84,26
	bedr.	1930	76,68	461	18,32	97	3,85	29	1,15	2517	74,20
BRHST-GEWEST	bed.	576	19,10	476	15,79	468	15,52	1495	49,59	3015	6,78
	bedr.	227	87,98	22	8,53	5	1,94	4	1,55	258	7,61
WALLONIË	bed.	1212	31,54	1215	31,62	1064	27,69	352	9,16	3843	8,64
	bedr.	507	87,72	58	10,03	12	2,08	1	0,17	578	17,04
ONBEKEND	bed.	68	47,55	75	52,45	0	0,00	0	0,00	143	0,32
	bedr.	36	92,31	3	7,69	0	0,00	0	0,00	39	1,15
TOTAAL	bed.	7294	16,4	11582	26,04	10714	24,09	14882	33,46	44472	100,00
	bedr.	2700	79,6	544	16,04	114	3,36	34	1,00	3392	100,00

Tewerkstelling en bedrijfsgrootte (Bron: RSZ-lijst 2014 Q4)

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal bedienden (PC 226) en bedrijven per provincie, opgesplitst per bedrijfsgrootte.

De micro-bedrijven (76,68%) zorgen voor een tewerkstelling van 14,51%, de kleine bedrijven (18,32%) zijn goed voor 26,2%. Slechts 3,85% behoren tot de groep middelgrote bedrijven die instaan voor een tewerkstelling van 24,5% en in de grote bedrijven (1,15%) zijn 34,79% van de bedienden actief. Concreet betekent dit dat op Vlaams niveau één bedrijf gemiddeld 14,89 bedienden tewerkstelt. In vergelijking ligt deze verhouding in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij 11,7 en in Wallonië bij 6,6 bedienden. Op Belgisch niveau werken gemiddeld 13 bedienden in een bedrijf uit onze sector.

Hoewel deze cijfers niets zeggen over de totale bedrijfsgrootte (paritair comité overschrijdend) kan gesteld worden dat de sector ongeacht enkele zeer grote bedrijven voornamelijk is samengesteld uit kleine en microbedrijven. De middelgrote en grote bedrijven staan voor 4,36% van het aantal bedrijven en stellen bijna 58% van de bedienden tewerk.

In onderstaande tabel werd voor Vlaanderen de uitsplitsing van het aantal bedienden en bedrijven per provincie weergegeven incl. het aandeel van het "soort van bedrijf" (d.w.z. micro, klein, middelgroot en groot).

De tewerkstelling per provincie volgens bedrijfsgrootte : (Bron: RSZ-lijst 2014 Q4)

LOGOS

Internationale Handel, Vervoer en Logistiek (PC-226) Statistiek - 2014 Q4

		Micro		Klein		Middelgroot		Groot		TOTAAL	
	#	(1 - 9)	%	(10 - 49)	%	(50 - 199)	%	(200 - >)	%		%
Antwerpen	bed.	2684	49,36	6294	64,12	5794	63,1	6696	51,37	21468	57,29
	bedr.	881	45,65	290	62,91	61	62,89	14	48,28	1246	49,50
Limburg	bed.	395	7,26	489	4,98	703	7,66	533	4,09	2120	5,66
	bedr.	154	7,98	25	5,42	8	8,25	1	3,45	188	7,47
VL-BRAB	bed.	908	16,7	1165	11,87	826	9	203	1,56	3102	8,28
	bedr.	349	18,08	55	11,93	7	7,22	1	3,45	412	16,37
O-VL	bed.	714	13,13	1056	10,76	1304	14,20	5389	41,34	8463	22,59
	bedr.	238	12,33	53	11,5	13	13,4	12	41,38	316	12,55
W-VL	bed.	737	13,55	812	8,27	555	6,04	214	1,64	2318	6,19
	bedr.	308	15,96	38	8,24	8	8,25	1	3,45	355	14,10
VLAANDEREN	**bed.**	**5438**	**74,55**	**9816**	**84,75**	**9182**	**85,70**	**13035**	**87,59**	**37471**	**84,26**
	bedr.	**1930**	**71,48**	**461**	**84,74**	**97**	**85,09**	**29**	**85,29**	**2517**	**74,20**

De sector volgens geslacht, leeftijdsklasse en arbeidsregime (Bron: WSE 2014)

Naar leeftijdsklasse

Onderstaande tabel leert dat de tewerkstelling in PC 226 de cijfers van het Vlaams Gewest volgt. Ten opzichte van het referentiejaar 2005 (hier niet opgenomen) stijgt het aandeel van de 45+'ers lichtjes van 33,88% tot 35,07% in 2014. De sector zit vooralsnog onder het Vlaams gemiddelde voor 2014 (40,87%).

PC 226			Vlaams Gewest	
2014	%		2014	%
29	0,08	<20	15320	0,73
1686	4,83	20-24	154673	7,37
4570	13,10	25-29	258352	12,31
5413	15,52	30-34	274661	13,08
5061	14,51	35-39	261895	12,48
5199	14,90	40-44	276214	13,16
5105	14,63	45-49	293368	13,98
4071	11,67	50-54	286129	13,63
2727	7,82	55-59	206415	9,83
931	2,67	60-64	60134	2,86
96	0,28	65+	11924	0,57
34888	100,01	TOTAAL	2099085	100,00

Naar geslacht

Er is nog steeds een licht overwicht aan mannen in de sector met iets meer dan 55% t.o.v. 44% vrouwen. In vergelijking met 2005 blijft deze verhouding nagenoeg stabiel.

PC 226			Vlaams Gewest	
2014	%		2014	%
19342	55,44	Man	1096902	52,26
15546	44,56	Vrouw	1002183	47,74
34888	100,00	TOTAAL	2099085	100,00

Naar arbeidsregime

In 2014 had bijna 80% van de bedienden een voltijdse betrekking en iets meer dan 20% het deeltijdse tewerkstelling. Dit laatste ligt nog steeds duidelijk onder het Vlaamse aandeel. Ten opzichte van 2005 valt er een lichte vooruitgang te noteren voor een deeltijdse tewerkstelling met bijna 4%. Dit kan deels worden verklaard door o.m. het toepassen van tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

PC 226			Vlaams Gewest	
2014	%		2014	%
27675	79,33	VT	1321925	62,98
7213	20,67	DT	701222	33,41
0	0,00	Speciaal	75938	3,62
34888	100,00	TOTAAL	2099085	100,01

De diversiteit in de sector (Bron: WSE 2013)

Bedienden met een arbeidshandicap

Voor de bedienden met een arbeidshandicap konden nog geen aparte cijfers opgenomen worden. Wel werd vanuit WSE aangegeven dat er in 2014 122 VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie) dossiers werden goedgekeurd voor een tewerkstelling als bediende in het paritair comité 226.

Aandeel van loopbaan- en diversiteitsplannen (Bron: RESOC-lijsten)

Op basis van de RESOC-lijsten voor 2014 werden in de sector ca. 17 plannen afgesloten. 19 bedrijven ontvingen een prospectie maar tekenden niet in voor een instap- en loopbaanplan. Rekening houdende met de eigenheid van de plannen, hebben meer dan 95% van de acties hierin betrekking op de arbeiderspopulatie.

Bedienden volgens herkomst en geboorteland

In 2013 waren ruim 85% van de werknemers Belg. Ruim 8% kwam uit de EU terwijl 6% van buiten de EU afkomstig was. Met een aandeel van bijna 30% vormen de bedienden uit de Maghreb landen de belangrijkste groep gevolgd door de Turken met 19,7%.

In onderstaande tabel heeft WSE voor 2013 de diversiteitsfoto van de sector opgemaakt.

PC 226				Vlaams Gewest	
2013	**%**		**BUITENLANDSE HERKOMST**	**2013**	**%**
34.534	**100,00**		**Totaal (*)**	**2.266.115**	**100,00**
29.544	85,55		BE	1.947.160	85,93
2.829	8,19		EU	159.995	7,06
2.512	88,79		*EU-14*	*126.252*	78,91
317	11,21		*EU-12*	*33.743*	21,09
2.116	6,13		niet-EU	156.194	6,89
325	15,36		*Overig Europa (niet-EU)*	*23.413*	14,99
418	19,75		*Turkije*	*30.434*	19,48
634	29,96		*Maghreb*	*44.995*	28,81
233	11,01		*Overig Afrika (excl. Maghreb)*	*21.735*	13,92
341	16,12		*Overig Azië (excl. Turkije)*	*26.469*	16,95
165	7,80		*Overige landen*	*9.148*	5,86
45	0,13		Onbekend	2766	0,12
Aantal loontrekkenden met een niet-EU-herkomst volgens geboorteland					
2.116			Niet-EU	156.194	
857	40,50		*geboren in België (= 2de generatie = nakomelingen van migranten)*	*40.170*	25,72
1.259	59,50		*geboren in buitenland (= 1ste generatie = migranten)*	*116.024*	74,28

Op basis van deze info blijkt dat het sectorbeeld hiermee in lijn is met het gemiddelde op Vlaams niveau. Kwantitatief klopt dit ook, maar er dienen enkele kanttekeningen gemaakt te worden:

- De meeste diversiteit aan culturen is voornamelijk terug te vinden in een warehousomgeving. Op deze werkvloer oefent het gros van bedienden eerder operationeel eenvoudige functies uit. In de meer specifieke kantoorfuncties en in functies die op een kruispunt liggen tussen kantoor en magazijn, daalt deze diversiteit. De verwachtingen rond taalvaardigheid, vereiste competenties (sectortechnisch) e.d. liggen hier hoger.
- Bovendien omvatten deze cijfers ook expatriates: in de grotere bedrijven uit onze sector werken ook af en toe werknemers van buitenlandse filialen die in België voor een bepaalde periode een specifiek takenpakket uitvoeren.

Mobiliteit: in- & uitstroom (Bron: WSE: 2010)

Uit de tabel blijkt dat in 2010 de uitstroom uit de sector groter was dan de instroom waardoor er bijna 500 werknemers minder in de sector werkzaam waren ingevolge de moeilijke economische situatie.

Als top 4 van voornaamste herkomst PC's gelden de uitzendsector, het aanvullend paritair comité voor bedienden, het vervoer en de scheikundige nijverheid. Werknemers die de sector verlaten komen vooral terecht in het aanvullend paritair comité voor bedienden, de uitzendsector, de overheid en het hotelbedrijf.

PC 226: Jobmobiliteit - In- & uitstroom volgens statuut & PC

Bron: DWH Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming KSZ (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Jaar	Uitstroom	Intern mobiel	Instroom	Verschil
2010	3891	1363	3395	-496
2009	4629	1321	2471	-2158
2008	4231	1849	4810	579
2007	3668	2015	5083	1415

	2010	
	Instroom	Uitstroom
Instroom totaal	**3395**	**3891**
Uit ander paritair comité	1038	1285
Ander PC - Zelfde Werkgever	214	404
Uit uitzendarbeid	690	310
TOTAAL	**1942**	**1999**
Uit zelfstandig statuut	131	300
Uit vergoede werkloosheid	347	325
Uit werkloosheid met vrijstelling van beschikbaarheid	62	45
Uit tijdskrediet / loopbaanonderbreking	84	117
Uit conventioneel brugpensioen/pensioen	8	97
Uit leefloon/financiële hulp	4	<3
Uit statuut van rechtgevend kind voor kinderbijslag	350	5
Arbeidsongeschiktheid	43	93
Uit ander statuut	424	764
Naar pensioen	0	143

Instroom uit werk	Instroom 2010		Uitstroom naar werk	Uitstroom 2010	
Totaal (1)	1942	%	Totaal (1)	1999	%
322 Uitzendarbeid	690	35,53	200 Anpc bedienden	879	43,97
200 Anpc bedienden	490	25,23	322 Uitzendarbeid	310	15,51
140 Vervoer	159	8,19	Overheid/Geen Pc	134	6,70
207 Scheikundige nijverheid	62	3,19	302 Hotelbedrijf	80	4,00
Overheid/Geen Pc	55	2,83	207 Scheikundige nijverheid	62	3,10
209 Metaalfabrikatennijverheid	42	2,16	209 Metaalfabrikatennijverheid	55	2,75
302 Hotelbedrijf	38	1,96	140 Vervoer	47	2,35
201 Zelfstandige kleinhandel	34	1,75	220 Voedingsnijverheid	45	2,25
220 Voedingsnijverheid	24	1,24	330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten	31	1,55
336 Vrije beroepen	24	1,24	202 Kleinhandel in voedingswaren	25	1,25
215 Kleding- en confectiebedrijf	22	1,13	310 Banken	23	1,15
311 Grote kleinhandelszaken	22	1,13	201 Zelfstandige kleinhandel	21	1,05
202 Kleinhandel in voedingswaren	20	1,03	119 Handel in voedingswaren	20	1,00
315 Handelsluchtvaart	18	0,93	verzekeringsagentschappen	18	0,90
330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten	18	0,93	336 Vrije beroepen	17	0,85
111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	16	0,82	317 Bewakings- en/of toezichtsdiensten	15	0,75
301 Havenbedrijf	15	0,77	111 Metaal-, machine- en elektrische bouw	14	0,70
317 Bewakings- en/of toezichtsdiensten	15	0,77	322.01 Erkende ondernemingen voor buurtwerken of -diensten	13	0,65
149.04 Metaalhandel	13	0,67	215 Kleding- en confectiebedrijf	12	0,60
124 Bouwbedrijf	12	0,62	315 Handelsluchtvaart	12	0,60
119 Handel in voedingswaren	11	0,57	311 Grote kleinhandelszaken	11	0,55
211 Petroleumnijverheid en -handel	10	0,51	124 Bouwbedrijf	10	0,50
100 Aanvullend pc arbeiders	9	0,46	326 Gas- en elektriciteitsbedrijf	8	0,40
116 Scheikundige nijverheid	9	0,46	100 Aanvullend pc arbeiders	7	0,35
306 Verzekeringswezen	7	0,36	211 Petroleumnijverheid en -handel	7	0,35
307 Makelarij en verzekeringsagentschappen	7	0,36	306 Verzekeringswezen	7	0,35
326 Gas- en elektriciteitsbedrijf	7	0,36	216 Notarisbedienden	6	0,30
329 Socio-culturele sector	7	0,36	222 Papier- en kartonbewerking	6	0,30
121 Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	6	0,31	319 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	6	0,30
310 Banken	6	0,31	327 Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen	6	0,30
312 Warenhuizen	6	0,31	337 Non-profitsector	6	0,30
323 Beheer van gebouwen en dienstboden	6	0,31	116 Scheikundige nijverheid	5	0,25
112 Garagebedrijf	4	0,21	ontsmettingsondernemingen	5	0,25
222 Papier- en kartonbewerking	4	0,21	149.01 Elektriciens	5	0,25
314 Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	4	0,21	301 Havenbedrijf	5	0,25
overige	50	2,57	328 Stads- en streekvervoer	5	0,25
			329 Socio-culturele sector	5	0,25
			331 Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	5	0,25
			118 Voedingsnijverheid	4	0,20
			149.04 Metaalhandel	4	0,20
			219 Erkende controleorganismen	4	0,20
			323 Beheer van gebouwen en dienstboden	4	0,20
			335 Sociale organisaties	4	0,20
			339 Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting	4	0,20
			overige	27	1,35

(1) = som van ander PC + ander PC - zelfde werkgever + uitzendarbeid

Aanvraag van 50+ premie voor de aanwerving van een oudere bediende.

Op basis van de gegevens van WSE werd in 2014 voor 88 personen in PC 226 een 50+ premie aangevraagd. Na de terugval in 2011 (die algemeen was) is er een trend die erop wijst dat de premie meer wordt aangevraagd. Vanuit dit gegeven blijkt dat de sector ook bezig is aan een inhaalbeweging (t.o.v. het Vlaams gemiddelde) inzake de tewerkstelling van 50+.

50+ premie: Evolutie						
	Bron: WSE					
		PC 226			Vlaanderen	
Jaar		#	%		#	%
2006		27	0		1674	0
2007		46	70,4		2775	65,8
2008		78	69,6		4033	45,3
2009		60	-23,1		4181	3,7
2010		76	26,7		4912	17,5
2011		45	-40,8		4310	-12,3
2012		58	28,9		4913	14,0
2013	(*)	58	0,0		5837	18,8
2014		88	51,7		6635	13,7
2015	(**)	83	-5,7		2656	-60,0
	(*)	In januari 2013 hervorming stelsel				
		(afh. van Ift. & werkloosheidsduur)				
	(**)	gegevens tem. juni 2015				

Het gebruik van outplacement in de sector (bron: Right Management)

In 2014 werden 444 personen begeleid bij Right Management. Hiervan waren 55% mannen en lag het aandeel vrouwen bij 45%. 73% was 45 jaar of ouder en 48% beschikte enkel over een diploma middelbaar onderwijs. 33% had een bachelor-opleiding en 12% beschikte over een universitair diploma. De trend van de laatste jaren wijst erop dat de begeleiding van het aantal mensen met een hoger secundair diploma stijgt, terwijl er een daling is in het aantal begeleidingen van mensen zonder een secundair diploma. De hoofdmoot van de begeleidingen (51,6%) ligt nog steeds in de provincie Antwerpen, gevolgd door Vlaams-Brabant met 12,7% en Oost-Vlaanderen met 10,6%.

Trends: algemeen & sectorspecifiek (bronnen: zie p. 21)

Algemene trends - uitdagingen:

De 21ste eeuw is/wordt de eeuw van

- Individualisering met aandacht voor zelfontplooiing van talenten (verantwoordelijk voor eigen loopbaanpad)
- Vervrouwelijking van de arbeidsmarkt door andere bevolkingsgroepen alsook meer vrouwen in leidinggevende posities
- Multiculturaliteit van de samenleving
- Meer generaties op de werkvloer
- Work-Life balance als belangrijke voorwaarde om medewerkers duurzaam aan te werven
- Toenemende dualisering zoals vb.
    - opleidingsrijke en opleidingsarme bevolkingslagen
    - eerste en tweede arbeidsmarkt
    - langere arbeidsovereenkomsten versus conjunctuurgevoelige contracten
- Evolutie naar een doorgedreven kennismaatschappij
- Sterke digitalisering en automatisering in de arbeids- en leefwereld zorgt voor een gedeeltelijke delokalisatie van industrie. Lokale productie (door bijv. 3D-printing) is duurzamer en goedkoper dan uitbesteding.
- Demografische shift in Europa (de vergrijzing, de ontgroening en de "leegloop" van bepaalde regio's) en de nieuwe migratie
- Nieuwe doelgroepen zoals ouderen met nieuwe en andere behoeften dan vb. 20 jaar geleden. Deze groep is vitaal, staat financieel goed opgesteld en wil nog nieuwe dingen doen.
- De "deel"-economie wordt steeds meer een levenshouding. Het delen van goederen en ideeën, nieuwe producten en diensten ontwikkelen via co-creatie, … zal op termijn de logistieke markten beïnvloeden. De productieketen wordt een gesloten cirkel "cradle-to-cradle" waardoor verspilling geen optie meer is.
- Globalisering van de economische -& financiële markten en nieuwe opkomende handelsrelaties tussen vb. China en de Afrikaanse landen,
- Verschuiving van het economische en politieke machtscentrum naar Azië
- Opkomst van nieuwe internationale samenwerkingsverbanden naar analogie met de EU (ASEAN, NAFTA, MERCUSOR, …)

De sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek

Steeds meer beslissingsorganen van ondernemingen situeren zich buiten België (ingevolge fusies en overnames) met als rechtstreeks gevolg dat de lokale activiteiten onderdeel worden van een externe globale bedrijfsvisie.

De sector staat vanuit een Belgische/Europese context voor volgende uitdagingen

- Snelheid van ontwikkelingen: van kar via laptop naar de cloud
  - Integratie van de in- & externe logistiek.

    De logistieke sector zal de volgende 10 jaar meer veranderingen ondergaan dan in de voorbije 50 jaar. De evoluties betroffen vooral de technische aspecten van het vervoer (vb. de container), de behandelings- en opslagtechnieken (vb. alsmaar grotere en meer productieve hef- en behandelingstoestellen), de toenemende rol van warehousing met het mee aanbieden van een toegevoegde waarde (vb. de automatisering en specialisatie van magazijnen gekoppeld aan het leveren van een toegevoegde waarde). Op informatica vlak werden de systemen al geautomatiseerd en is dit automatiseringsproces nog aan de gang. Daarnaast heeft de sector als dienstverlener ontwikkelingen doorgemaakt. Was het oorspronkelijk enkel het opzet om transportopdrachten van A naar B uit te voeren (per subsector), zo groeiden zij verder door tot architecten in het transport, de behandeling, de opslag en de distributie van de waren over de verschillende modi heen. Stelselmatig groeiden de activiteiten met een toegevoegde waarde (controleren, herverpakken, …) aan.

    Ondertussen evolueren de bedrijven steeds meer van (louter) een aanbieder van logistieke oplossingen, naar een volwaardige logistieke strategische business-partner die de ketenregie zal overnemen. Dit zal de volgende belangrijke stap voor heel wat bedrijven worden. Concreet: logistiek start niet op het moment dat grondstoffen/goederen getransporteerd worden, maar bij de planning van bijv. een nieuw voertuigmodel. Dit betekent dat de logistieke kosten van de producerende/verladende industrie worden opgenomen in de planning van een nieuw project. Als partner van de industrie sturen de logistieke bedrijven de logistieke keten en managen de goederenstroom in opdracht van hun klanten over alle modi en alle continenten heen.

  - Technische en digitale evolutie

    Als "lean freight forwarder" werkt het bedrijf van morgen met een massa gegevens. In eerste instantie van de tussenpersonen, opdrachtgevers en leveranciers die via ICT met elkaar verbonden zijn. De cloud zorgt ervoor dat toegang op elk moment, van op eender welke locatie, of vanop eender welk apparaat mogelijk is. Daarnaast is er ook de technologische vooruitgang die maakt dat via allerlei sensoren aangebracht aan goederenwagon, oplegger/trekker, container, verpakking waar ook ter wereld, heel wat gegevens beschikbaar worden (bijv. over de toestand van de geladen goederen, over de locatie van lege containers, over de magazijnen waarin nog goederen staan die in vrij verkeer moeten gebracht worden,…

    Op deze manier kan de planning nog sneller én efficiënter verlopen en neemt de kwaliteit van de dienstverlening toe (foutenratio verminderen).

De documentenstroom (transport- en douanedocumenten) loopt digitaal doorheen de verschillende modi. Nog meer dan vroeger zal o.m. RFID ingezet worden in combinatie met automatische los- en laadsystemen. Zo zal in het wegvervoer de rittenplanning verder geautomatiseerd worden en zullen vrachtwagens via roboticatoepassing automatisch geladen en gelost worden. Ook het zeevervoer zal grote wijzigingen ondergaan. Zo moet de douane, door de inzet van RFID, niet meer elke container controleren, maar kunnen snel grotere aantallen gecontroleerd worden in minder tijd.

Daarnaast zal ook 3D-printing een belangrijke evolutie met zich brengen die op dit ogenblik nog moeilijk ingeschat kan worden. Hoogst waarschijnlijk zullen logistieke stromen wijzigen en op termijn kunnen bepaalde productieonderdelen terugkeren naar Europa. De ontwikkeling en de inzet van "drones" zal bepaalde onderdelen van de lokale distributie veranderen. Ook zal deze technologie als onderdeel van o.m. beveiligingsconcepten gebruikt kunnen worden.

Vooral in de (container)scheepvaart lijkt er momenteel geen grens te staan op grootte. Schepen van 20.000 TEU en meer zijn technisch haalbaar en zullen binnenkort welbepaalde havens aanlopen. Hiervoor zullen "hub-and-spoke netwerken" uitgebouwd worden. Naar alle verwachting zal het maritiem vervoer in 2030 verdubbelen. Momenteel beloopt het maritiem volume wereldwijd 10 miljard ton.

- Duurzaam denken en handelen

  In elk onderdeel van de logistieke keten zal het aspect duurzaamheid voorop staan. Duurzaamheid als commerciële factor, maar ook als maatschappelijke overtuiging. Dit betreft o.m. de ecologische footprint (vb. hybride transportmodi), de kwaliteit van de geleverde dienstverlening, de mate van engagement in het AEO of Known Consignor, trekker zijn bij technische en technologische innovaties, …. Het duurzaamheidsdenken zal ook in het personeelsbeleid aan belang winnen.

- Marketing en nieuwe markten

  De logistiek zal nog meer oog moeten hebben voor niche-markten, nieuwe en gewijzigde trafieken, ontwikkelingen in de verwerkende industrie,…. Hierbij kan gedacht worden aan o.m.;

  - Het booming "E-commerce" verhaal waarbij de logistieke bedrijven zich anders en meer divers zullen moeten organiseren om geen marktopportuniteiten in distributielogistiek te missen. Hier ligt nog een groot marktpotentieel. We spreken hier van E-fulfilment, waarbij de volledige logistieke afhandeling van orders via webshops in het warehousemanagement systeem (WMS) wordt geplaatst.
  - Er is nog steeds een groeiende vraag naar BIO-producten. Dikwijls dient het transport, de behandeling en de opslag aan bepaalde eisen te voldoen (certificaten). Met de toenemende immigratie zal de vraag naar Halal-certificaten ook stijgen. Een bedrijf dat zich hierin niet verder ontwikkeld, zal op termijn de trafiek kwijtspelen.
  - De trend naar regionale producten i.f.v. duurzaamheid maakt dat ook hier bepaalde trafieken kunnen wijzigen. Zo kan vb. de trafiek van rundsvlees uit Argentinië een daling ondergaan ten gunste van

de regionale productie. Hierdoor kunnen goederenstromen zich heroriënteren.

- Klantenrelaties
  - De wensen en verwachtingen van de klanten (maar ook de eisen van de leveranciers en partners) inzake kostprijs en activiteiten rond VAL nemen verder toe.
  - In bijna alle functies wordt het commercieel handelen en denken steeds belangrijker.
  - Het tijdsaspect wordt ingevolge de doorgedreven inzet van ICT en de opkomende SMART-applicaties doorheen de ganse flow steeds voornamer.
  - Door het steeds meer in mekaar vloeien van handel en industrie, wijzigen de relaties.

- Toeleiding van kwalitatieve medewerkers
  - Ingevolge de demografische ontwikkeling dreigt op middellange termijn een tekort aan goed opgeleide bedienden (op alle niveaus). Kortom te weinig instroom om de natuurlijke uitstroom in de sector op te vangen. Indien de wereldeconomie terug aantrekt, zal de vraag naar sectorgerichte profielen fors toenemen.
  - Deze toekomstige profielen zullen over meer competenties in de breedte moeten beschikken.

SWOT-analyse van de sector

Het uitvoeren van een algemene SWOT-analyse voor de sector van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek is een bijna onmogelijke opdracht. Door de aanwezigheid van heel wat subsectoren zou er per subsector/activiteitencluster een gedetailleerd onderzoek moeten worden uitgevoerd. In volgend overzicht worden een aantal elementen aangehaald die algemeen typerend zijn.

STRENGHTS (STERKTES) - *Kenmerken van de organisatie/ interne elementen*	**WEAKNESSES (ZWAKTES) -** *Kenmerken van de organisatie/ interne elementen*
Economisch	Economisch
Grote commerciële speler - onmisbaar in de wereldeconomie	Concurrentie
Bedrijven stellen zich flexibel op naar markt van vraag en aanbod van zowel klanten als consumenten	Zwakke marktpositie door afhankelijkheid van één klant of beperkt aantal klanten
Bedrijven werken onderling nauw samen	Een fout kan zware financiële gevolgen hebben
Innovatiegericht	
Snel en proactief handelen	
Internationale omgeving (veel contacten met andere culturen, in andere talen)	
HR (individuele en collectieve focus)	HR (individuele en collectieve focus)
In grote bedrijven: zeer goed uitgebouwd HR-beleid aanwezig	In kleine of microbedrijven is niet steeds een HR-verantwoordelijke en/of HR-beleid
Self-development van werknemers	Ad hoc HR-beleid in sommige bedrijven mist 'structurele inbedding'
Veel autonomie en taakvariatie als jobdescription voor de werknemer	Beperktere jobmobiliteit in kleine bedrijven met een vlakke organisatiestructuur

Jobmobiliteit (vertikaal- horizontaal)	Opleidingsbeleid vaak onderhevig aan dringend karakter van de operationele werking Sommige activiteiten verlopen niet altijd zoals gepland, met als gevolg een hogere werkdruk
<u>Instroom</u> Aanwerving van kandidaten met zeer goede taalcompetenties uit diverse opleidingsrichtingen Aanwerving van kandidaten uit netwerk	<u>Instroom</u> Lange zoektocht naar de 'witte raaf' mét ervaring in de sector Geen eenduidige verwachting aan competenties over de hele sector heen (afhankelijk van subsector, verschillen tussen bedrijven onderling)
OPPORTUNITIES (OPPORTUNITEITEN) - *Externe elementen*	**THREATS (BEDREIGINGEN)**
<u>Economisch</u> Globalisering van de economische en financiële markten en nieuwe opkomende handelsmogendheden Logistiek als volwaardige partner van de industrie Duurzaamheid als commerciële factor Klant vraagt 'logistiek' maatwerk Vraag naar nieuwe afzetmarkten stijgt (nieuwe vraag van consument; alsook 'nieuwe' consument)	<u>Economisch</u> Transport als afgeleide vraag: vertraging in economie heeft na +/- 6 maanden impact op transport Crisis(sen) Concurrentiepositie t.o.v. buurlanden Mobiliteit Hoge wensen/eisen van klanten, leveranciers én consumenten

Jobcreatie in nieuwe afzetmarkten Digitalisering in alle bedrijfsprocessen	Kleine winstmarges
<u>HR</u> LOGOS als partner voor uitbouw opleidingsbeleid én (verdere) ondersteuning bij talentbeleid Aandacht voor thema's als talentbeleid, nieuwe werken, psycho-sociaal welzijn Langer werken vraagt aanpassing van loopbaanpaden van werknemers Aanbod van subsidiemaatregelen (ook financieel)	<u>HR</u> Beslissingen op overheidsniveau: lange termijnperspectief <> korte termijndenken Zeer veel verschillende maatregelen en subsidies op vlak van aanwerven, retentie en talentontwikkeling (knowhow) Langer werken vraagt aanpassing van loopbaanpaden van werknemers
<u>Instroom</u> Overheid: tewerkstellingsmaatregelen ter ondersteuning van het doelgroepenbeleid Imagoversterkende acties vanuit de overheid en haar partners	<u>Instroom</u> Te geringe toeleiding van medewerkers met de verwachte competenties Te geringe uitstroom uit het sectorgericht onderwijs Beslissingen op beleidsniveau (o.a. programmatiestop) waardoor uitbouw van nieuwe sectorgerichte onderwijsrichtingen on hold staat Imago: onvoldoende bekendheid van de sector en de diverse functies (operationeel/strategisch)

Competenties & attitudes om aan de slag te gaan

De competenties

Verscheidenheid aan bedrijven zorgt dat de functies inhoudelijk divers zijn, zelfs binnen vergelijkbare bedrijven in eenzelfde deelsector. Eenzelfde functie kan afhankelijk van de deelsector waarin het bedrijf actief is of zelfs tussen verschillende bedrijven onderling een andere/meer specifieke invulling krijgen. Hoewel de basiskennis van de sector een vaste waarde is, kunnen bepaalde inhoudelijke accenten anders gelegd worden. Dit heeft o.m. dikwijls te maken met de betreffende subsector waarin men terechtkomt en/of de functie; de interne structuur en de werkwijze die verschilt van bedrijf tot bedrijf.

In het algemeen worden de volgende competenties als belangrijk beschouwd voor (kandidaat) bedienden.

- De integrale logistieke keten en relevante tussenpersonen
- Ruime technische bagage betreffende de vervoersmodi, opslag- en behandelingsmogelijkheden
- Transport-, douane- & verzekeringsdocumenten en formaliteiten
- Relevante nationale en internationale regelgevingen eigen aan procedures, het transport, de opslag, de producten (gevaarlijke goederen), …
- Taalvaardigheid (gesproken en geschreven) in meerdere talen
- ICT- & taalvaardigheid (standaard)
- Verantwoordelijkheidszin & proactief denken en handelen
- Contactvaardigheid met mensen van verschillende culturen
- Probleemoplossend vermogen en analytisch kunnen denken
- Zelfstandigheid en nauwkeurigheid, stipt & zin voor initiatief
- Organisatievermogen
- Beschikken over een helikoptervisie met een commerciële ingesteldheid
- Leergierigheid

Het **opleidingsniveau en de noodzakelijke attitude(s)**

Om te voldoen aan de vele uitdagingen dienen de bedienden te beschikken over heel wat competenties. Het succes en de ontwikkeling van een loopbaan in de sector wordt in grote mate beïnvloed door de bereidheid "ervoor te gaan" en zich levenslang en levensbreed te ontwikkelen. Voor een open leergierige geest met een proactieve en commerciële feeling en met een positieve ingesteldheid en werkattitude staan de deuren open.

54% van de bedienden PC 226 in Vlaanderen beschikken over een midden tot hoog studieniveau. Ingevolge de verwachte ontwikkelingen op o.m. technologisch en organisatorisch vlak zal dit niveau minimum behouden moeten blijven. Evenwel is er ook een trend die wijst op een dualisering van de functies. Waar er vroeger 3 categorieën inzake moeilijkheidsgraad waren, ziet men nu de middelste categorie afnemen, omdat bepaalde functies binnen deze categorie inhoudelijk wijzigen en complexer worden; andere 'middel'functies verdwijnen door automatisatie en digitalisatie of worden eenvoudiger.

Knelpuntfuncties

Ondanks de crisisperiode zijn heel wat sector-technische functies knelpuntfuncties. Functies zoals dispatcher-planner, transportplanner, douanedeclarant, expediteur, expeditiebediende, manifestbediende, diverse salesgerelateerde functies alsook functies in de warehousesfeer zijn ook de knelpuntfuncties van de toekomst. De vergrijzing en de ontgroening op de arbeidsmarkt en de hoge eisen/verwachtingen inzake basiscompetenties en attitudes liggen deels mee aan de basis van dit tekort. De arbeidsmarkt van morgen zal meer divers zijn. Het is belangrijk dat bedrijven zich bewust zijn van deze ontwikkelingen en hun beleid hierop kunnen afstemmen.

VISIE

Kernidee

Op basis van de trends en ontwikkelingen in de maatschappij en in de sector, staan de bedrijven grote uitdagingen te wachten.

Het omgaan met de opeenvolgende crisissen zal de volgende jaren nog heel wat energie vergen. Een mogelijk doortastend economisch herstel is zo goed als onvoorspelbaar. De problematieken hebben, zoals hiervoor geschetst, betrekking op domeinen zoals economische/conjuncturele ontwikkelingen, internationalisering & omgaan met marktverschuivingen en outsourcingstendenzen, diversificatie in dienstverlening, internationale opstelling van het bedrijf, technologische & ICT-evoluties, verwachte/vereiste competenties & attitudes van de aanwezige en toekomstige bedienden, de beschikbaarheid van goed opgeleide bedienden (ook ouderen), het aantrekken van personen met een migratieachtergrond, ….

De ontwikkelingen op technisch, technologisch en ICT-vlak (digitalisering) veranderen nadrukkelijk de arbeids- en bedrijfswereld. Door de verdere internationalisering van de werkvloer zal een beleid met aandacht voor diversiteit verder uitgerold moeten worden. Denk hierbij o.a. aan anders geschoolden, de leeftijdmix, uittekenen van horizontale en verticale groeiloopbanen, medewerkers met specifieke taalcompetenties, ….

De nieuw rol van strategisch businesspartner zorgt dat de logistieke bedrijven nog meer moeten inzetten op deels nieuwe markten (E-commerce) en met hun klant moeten nadenken over de organisatie van nieuwe trafieken. Steeds meer zal interne logistiek versmelten met externe supply chains. Het tijdsaspect zal in alle facetten van de logistieke keten nog veel nadrukkelijker aanwezig zijn.

Bedrijven zullen hun eigen werking en organisatie kritisch moeten ondervragen in het licht van de gewijzigde verwachtingen van de klanten, de maatschappelijke uitdagingen, de kanteling van de arbeidsmarkt, de gewijzigde mentaliteit inzake work-life-balance. Het succes van een bedrijf zal vooral afhangen van de mate waarin het als organisatie "wendbaar" is. Hier zal men nieuwe wegen moeten bewandelen om:

- Klanten te behouden en nieuwe klanten aan te trekken
- Nieuwe (niche)markten te identificeren en hierop snel in te spelen
- Talent aan te trekken en te behouden via o.m. stages, observatieactiviteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren.

De 3 aandachtsgebieden

- De **bedrijven** groeien naar een rol als business partners voor hun klanten. Uiteraard moeten zij zich als global players opstellen en dit in een uiterst concurrentiële omgeving. Talrijke fusies en samenwerkingsverbanden op internationaal vlak maken dat de beslissingscentra steeds vaker buiten België liggen. Een optimalisering van de dienstverlening (kwaliteit, prijs en tijd) is noodzakelijk. Hierbij zal men zich meer moeten richten op nieuwe markten en zal de digitalisering intern en extern volledig uitgerold moeten worden. In de internationale handel groeit logistiek verder uit tot een volwaardige partner die met de industrie, de klanten, … concepten uitwerkt.

  Competentieontwikkeling, talentscouting (in scholen) & talentherkenning in het bedrijf, innovatieve/alternatieve loopbaanontwikkeling, leeftijdsbewust personeelsbeleid, vormen van sociale innovatie, work-life balance, kennisborging van en het binnenhalen van (werk)ervaring … worden essentiële bouwstenen van een duurzaam bedrijfsbeleid in de 21ste eeuw. Talent vinden, bij-, omscholen en houden (via de uitbouw van creatieve, interessante en dynamische loopbanen) wordt dé uitdaging op een krappe arbeidsmarkt met potentiële werknemers die selectiever handelen en denken.

  De sector is bij uitstek een KMO sector hoewel bijna 60% van de tewerkstelling in 5% van de bedrijven (middelgroot en groot) gelokaliseerd is. Drievierde van de bedrijven in Vlaanderen zijn echter micro-bedrijven die ruim 40% van de bedienden tewerkstellen. Ook zij zullen een transitie moeten ondergaan om aan de veranderde markt, en gewijzigde klantenwensen/vereisten te voldoen. Zij hebben nood aan een specifieke (maat)begeleiding inzake een aangepast HR-beleid (van een aangepast recruteringsbeleid, een opleidingsbeleid, de subsidiemogelijkheden over de opvolging van de competenties bij de bedienden tot acties in het kader van sociale innovatie en kennisborgingsinitiatieven, …).

- De **bediende** van morgen is goed geschoold, open-minded, flexibel, autonoom en staat open voor nieuwe uitdagingen (verticale en horizontale doorgroei). Voortdurende bijscholingen in nieuwe competenties/attitudes staan centraal.

  Doelstelling is de wendbaarheid van de bediende te versterken zodat de "ervaring" en dus de kwaliteit van de dienstverlening in het bedrijf resp. de sector kan behouden blijven. Hierbij ligt op HR-vlak de klemtoon op het begeleiden van de bediende in zijn/haar loopbaan. Doordat verschillende generaties in het bedrijf moeten samenwerken zijn coaching, het scheppen van een aangename werkomgeving, het stimuleren van werkbaar werk en het vermijden / begrenzen van stress belangrijke doelstellingen. Ook kennisborging en het stimuleren van autonoom werken zijn voorname aandachtspunten. Instrumenten zoals o.m. het Vormingsfonds LOGOS en een toekomstgerichte outplacementregeling van de sector vormen nuttige tools in de uitwerking van dit beleid.

- Voor de sector zijn de **werkzoekenden** een belangrijke pool van potentieel talent. Voor de talrijke (knelpunt)functies blijven de algemene omscholingsprojecten van andersgeschoolden een belangrijke insteek. De sector blijft inzetten op gerichte werkzoekendenprojecten voor specifieke doelgroepen zoals jongeren, andersgeschoolden, 45+ers, personen met een

migratieachtergrond, …. De culturele diversiteit brengt LOGOS statistisch in kaart per traject: aantal deelnemers aan infosessies, screening en opleiding (met details over aantal allochtonen, personen met een arbeidshandicap, 45+-ers en anderen), geslacht, scholingsgraad, leeftijd, nationaliteit en ook etniciteit (zoals Europa, Magreb en Turkije en andere). Ook voor de huidige risicogroepen wil de sector een inspanning blijven leveren op voorwaarde dat zij aan de minimale basiscompetenties en attitudes van de sector voldoen. De werkzoekendenprojecten worden inhoudelijk geënt op de genoemde vereisten en steeds lokaal afgetoetst. In dat kader zijn voorbereidende trajecten (vb. volgen van webcursussen, …) een goede insteek. Enkel op deze wijze kunnen werkzoekenden de sprong maken naar een hoger/breder niveau wat nodig zal zijn om in de toekomst in de sector aan de slag te kunnen. De werkzoekendenprojecten zijn en blijven belangrijke "regionale bypasses" om tegemoet te komen aan de noden en behoeften van de lokale bedrijven en staan garant voor een duurzaam maatschappelijk beleid. Evenwel vormt de grootstedelijke problematiek een enorme uitdaging wegens een gebrek aan de basis competenties en attitudes bij een deel van de werkzoekendepopulatie.

Tijdsvensters voor de looptijd van de visie

Hierbij een indicatie van acties die op korte-, middellange- en lange termijn kunnen opgestart worden:

- **korte termijn**:
  Het omgaan met de moeilijk economische en financiële omstandigheden blijft een belangrijke zorg voor de bedrijven die de voorbije jaren zwaar te kampen hadden met de gevolgen van de opeenvolgende crisissen. De acties op korte termijn streven naar het aan de slag houden van bedienden en het bewerkstelligen van instroom voor de sector voor sectorgerichte knelpuntfuncties. Dit kan via o.a.:
  - "Bijspijker-opleidingen" e.d. om de ervaring en de polyvalentie in het bedrijf te houden.
  - Het sensibiliseren en verstrekken van praktische info aan bedrijven (vooral micro en KMO's) inzake basis HR-tools teneinde zich intern te organiseren en te structureren.
  - Het organiseren van werkzoekendenprojecten gericht op knelpuntfuncties.
- **middellange termijn:**
  - Het <u>imago</u> van de sector verbeteren door een actief aanwezigheidsbeleid in scholen, op Sid-in's, jobbeurzen, maar ook op speeddates en infodagen voor VDAB- & derdenmedewerkers, ed. …. Ook in contacten met beleidsinstanties, overheden, onderwijs en diverse belangenorganisaties dient de sector juist gepositioneerd te worden in het economisch landschap. Dit moet bijdragen tot een optimalisatie van de toeleiding naar de sector vanuit verschillende instroomkanalen (onderwijs(regulier e.a.)-werkzoekendenprojecten herintreders en werknemers uit andere sectoren). Ook de bedrijven worden gesensibiliseerd hierin actief te participeren.
  - De bedrijven sensibiliseren en hen aanzetten om een <u>competentie- en talentbeleid</u> in te voeren. In afwachting van de opstart van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), moeten de bedrijven gestimuleerd

worden via een opleidingsplanning door te groeien tot een volwaardig competentiebeleid. In het gratis opleidingsaanbod van LOGOS kunnen opleidingen rond competentiebeheer verder uitgediept worden.

- **lange termijn:**

De bedrijven staan naar de toekomst toe voor heel wat uitdagingen. LOGOS wil dan ook blijven inzetten op het sensibiliseren van de bedrijven rond het versterken van hun beleid. Dit betreft thema's zoals arbeidstijdmanagement, generatiebewust personeelsbeleid, preventie van stress- en burn-out, efficiëntere arbeidsorganisatie, werken in teams, een vooruitziend competentie- en talentbeleid, ….

MISSIE

De missie van de sociale partners is zorg te dragen dat er ook in de toekomst voldoende kwantitatieve en kwalitatieve toeleiding is van goed opgeleide bedienden naar de bedrijven i.f.v. hun noden en behoeften. Daarnaast is een duurzaam HR-beleid een absolute vereiste om talent en ervaring in het bedrijf te houden en te laten ontwikkelen. De sector ijvert ervoor om net die kennis en ervaring via levenslang en levensbreed leren in de bedrijven te optimaliseren en in de sector te houden. Tenslotte dienen de bedrijven zelf de omgeving en de voorwaarden te scheppen om dergelijk beleid te faciliteren. Hierbij moet gedacht worden aan o.m. actief gezondheidsmanagement, loopbaanbegeleiding, …

STRATEGIE

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

Prioriteit 1: De samenwerking met onderwijs
Prioriteit 2: Een versterking van het competentie- en talentbeleid
Prioriteit 3: Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname
Prioriteit 4: Knelpuntfuncties en WZ-projecten
Prioriteit 5: Samenwerking met partners

Bronnen:

De CAO-teksten

In het paritair comité werden in de voorbije jaren diverse afspraken (rond o.m. de ontslagbegeleiding, het sectoraal vormings- en tewerkstellingsakkoord, het sectoraal pensioenplan, aandacht voor de risicogroepen, …) gemaakt die beleidsmatig in een visie kunnen opgenomen worden.

Sectorale- en (inter)nationale studies, Vlaamse beleidsnota's en de federale beleidsverklaring

- Pact 2020
- Regeerakkoord Vlaamse regering 2014-2019
- Decreet op de sectorconvenants
- Strategisch plan geletterdheid
- Beleidsnota's 2014-2019 : Onderwijs en Werk, Economie en innovatie
- WSE: Opgevraagde cijfers Internationale Handel, Nota aan de leden VESOC over het inhoudelijk kader van de sectorconvenanten 2016-2017, Inspiratiemenu voor de sectorconvenants 2016-2017, Conceptnota bis "duaal leren"
- Stichting Innovatie en Arbeid: Werkbaarheidsmonitor
- Flanders Logistics
- Digitale nieuwsbrief FLOWS
- RSZ: Bedrijfsgegevens van 2014 Q4 voor PC 226
- Right Management: Rapport outplacement 2014
- FEDERGON "De toekomst is reeds begonnen"
- ESF: Trendstudie 2013: Reis mee naar werken in 2030.
- ILO: Global employmenttrends 2014
- Fraunhofer-Institut: Visions of the future : transportation and logistics 2030
- DB SCHENKER: Projekt Praxis
- DHL: Global E-tailing 2025
- EU: Transport und Logistik (Umfassende Sektoranalyse der neuen Kompetenzen und der wirtschaftlichen Aktivitäten innerhalb der EU
- Engineeringnet Magazine: Onze logistiek in de toekomst
- KEWILL: Logistik im Jahr 2020
- BITO: Conjunctuurenquête Expeditiesector 2015 Q1
- PWC: Future of world trade
- KBC: Economische Berichten
- PWC: Diverse publicaties o.m. Transportation & Logistics 2030 (vol.1-4) (2011)

De Sectorconvenant met de Vlaamse Overheid sedert 01-04-2004

De bereikte resultaten en opgedane ervaringen (en overleg) in de convenantwerking vormen een belangrijke inspiratiebron. Via het kanaal van het facultatief beleidsadvies tracht LOGOS relevante (overheids-)instanties te sensibiliseren en in te lichten over de knelpunten en mogelijke beleidsopportuniteiten.

Het Vormingsfonds LOGOS

LOGOS is sedert oktober 1999 actief. Via het gratis opleidingsaanbod en het subsidiëren van opleidingsinitiatieven in de bedrijven tracht LOGOS een vormingscultuur in de sector te stimuleren. In het licht van de uitdagingen en ook i.f.v. de vragen uit het bedrijfsleven krijgen de HRM-gerelateerde opleidingen meer aandacht. Tevens blijft het Vormingsfonds actief in het opstarten van werkzoekendeprojecten die moeten aansluiten bij de specifieke knelpuntfuncties in de sector.

Het VOV Lerend netwerk, RESOC's, ESF-projecten en aanverwante organisaties

LOGOS tracht via gerichte acties de HR-horizon te verruimen. Hierbij is de samenwerking met het VOV Lerend-Netwerk van groot belang. Ook via de ruime waaier aan publicaties van de diverse RESOC's en tal van ESF-initiatieven, kan LOGOS een bijkomende service verlenen op maat van de sector en kunnen nieuwe trends en ontwikkelingen op HR-vlak naar de sector meegenomen worden (en omgekeerd).

De sociale partners

De sociale partners leveren niet enkel de nodige input, maar fungeren tevens als klankbord.

Prioriteit 1: Verdieping van samenwerking met onderwijs

Motivatie

Het onderwijslandschap zal de volgende jaren grondige wijzigingen ondergaan. De sector zet al geruime tijd in op verandering, verruiming en vernieuwing van leerpaden. Net omdat de traditionele aanpak steeds minder lukt, is er nood aan partnerschappen tussen diverse onderwijspartners, met sectoren e.d. Kwaliteitsonderwijs wordt steeds meer een verhaal van partnerschappen.

Enerzijds dient de ongekwalificeerde uitstroom absoluut teruggedrongen te worden, anderzijds moet ook de kwaliteit van het onderwijs voldoende hoog blijven om aan te sluiten aan de basisnoden en behoeften van een arbeidsmarkt en een maatschappij die in sneltreintempo veranderen.

De sector is bij veel mensen ook nog steeds vrij onbekend. Bovendien kampt de sector met een negatief imago. Het wegwerken van vooroordelen door een juist en correct beeld te geven van de sector blijft dan ook een belangrijk aandachtspunt voor het Vormingsfonds. Uiteindelijk heeft de beeldvorming een belangrijke invloed op de keuze van jongeren om in een bepaalde richting te studeren / te werken.

LOGOS bewandelt hierin 4 sporen:

- Vanuit de Onderwijsconvenant (basis van het onderwijsbeleid vanuit LOGOS) en via partnerschappen met scholen (convenantscholen) een kwalitatieve samenwerking uitwerken.
- Zoveel mogelijk mensen (jongeren, andersgeschoolden maar ook ouderen, andersvaliden, Belgen met een migratieachtergrond, …) de mogelijkheid bieden om vanuit diverse achtergronden door te groeien naar een sector-technische opleiding om uiteindelijk in de sector in een administratieve functie aan de slag te gaan. Op deze wijze mist de sector minder potentieel talent.
- Het mee uitwerken van nieuwe sectorgerichte opleidingen binnen een HBO5 of Se-n-Se kader om korter, sneller en gerichter toe te leiden naar de sector.
- Via het sensibiliseren van de bedrijven stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren meer bekendheid geven. Als vertrekpunt gelden hierbij o.a. de leerpaden die LOGOS in de werkzoekendenprojecten uitwerkt samen met partners.

Het Vormingsfonds zal hierbij niet enkel inzetten op ondersteuning van de sector-technische componenten maar ook op de algemene taal- en rekenvaardigheden alsook de juiste werkattituden.

Tevens moet de overgang tussen het reguliere en het volwassenenonderwijs vloeiender gemaakt worden zodat ook cursisten, die niet meer leerplichtig zijn, de mogelijkheid krijgen om zich gericht op ontwikkeling van professionele competenties bij te scholen. Hoe dan ook blijven de gevraagde competenties hoog in de sector. Onderwijs is dé ideale katalysator om de talenten in een kleurrijke maatschappij en arbeidsmarkt optimaal te valoriseren. Dit geldt nog meer voor diverse kansengroepen en de uitdagingen in een grootstedelijke context.

Resultaatsindicator

LOGOS zal per convenantjaar aan alle 5 sid-in's deelnemen en zal 3 verschillende na-trajecten uitwerken (met lokale partners) voor 15 geïnteresseerde leerlingen (per na-traject) om hen een zo concreet mogelijk beeld van de toekomstige werkomgeving te geven. Elk na-traject is een apart programma dat specifiek afgestemd wordt op de eigenheid van elke provincie en omvat onder andere informatie over bedrijven/activiteiten/beroepen, een rondrit (of –vaart) om de bedrijven en hun activiteiten te zien, een bedrijfsbezoek, …

Acties

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

Actie 1: Het Vormingsfonds verdiept de structurele samenwerking met (onderwijs)-actoren.

- LOGOS zet verder in op de samenwerking in de Begeleidingscommissie waarin het GO!, OVSG, POV en het Katholiek Onderwijs Vlaanderen vertegenwoordigd zijn. Naast het wederzijds informeren wil LOGOS dit platform meer gebruiken om af te toetsen bvb.:
    - In welke beleidsontwikkelingen de sector een rol kan opnemen,
    - Welke bijkomende initiatieven voor convenantscholen nog nuttig kunnen zijn, …

  Timing

  2016-2017

  Partners

  de onderwijskoepels &- netten, Departement onderwijs

  Doelstelling

  onbepaald

- De individuele samenwerkingsovereenkomsten met de convenantscholen zijn de praktische uitwerking van wat er in de Begeleidingscommissie werd overeengekomen. Vanaf deze convenantperiode zal de samenwerking structureel en individueel opgevolgd worden. Per onderwijsniveau zullen de resultaten (cijfermateriaal) gebundeld aan de leden van de Begeleidingscommissie bekend worden gemaakt. Ook de aard en de intensiteit van de samenwerking zal in kaart worden gebracht. Tijdens een jaarlijks overleg met de scholen zal worden nagegaan of de samenwerking hen een meerwaarde verschaft en zo ja, hoe de samenwerking nog geoptimaliseerd kan worden.

  Timing

  2016-2017

Partners

de convenantscholen

Doelstelling

Per convenantjaar de samenwerking overlopen en zo nodig individueel bijsturen.

- Het Vormingsfonds verleent aan de koepels en netten zijn medewerking (op hun vraag) bij;
    - Het uitwerken, verbeteren resp. vernieuwen van de sectorgerichte leerplannen en eindtermen en deze afstemmen op de arbeidsmarktnoden,
    - Initiatieven van een koepel of net gericht op de sector-technische opleidingen,

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS, de koepels en netten

Doelstelling

onbepaald

- LOGOS wil het aantal individuele samenwerkingsovereenkomsten met specifieke secundaire scholen verruimen (naast de reeds bestaande). Ondertussen is het merendeel van de hogescholen, de Se-n-Se's, de 7de jaren BSO Kantoor met de keuzemodule Internationale Handel en CVO's met een sector-technische opleiding in de convenant opgenomen. Derhalve zullen in deze convenantperiode de secundaire scholen (3de graad) met economische richtingen (aso) en handel (tso) meer specifiek aangesproken worden. Volgende acties kunnen opgenomen worden:
    - Het in kaart brengen van en informeren via mail van de betreffende scholen (per provincie in overleg met de betreffende koepel of net)
    - Het organiseren i.s.m. de betreffende koepel/net van een event om leerkrachten en begeleiders bekend te maken met wat transport, logistiek en internationale handel kan zijn.

Timing

2016-2017

Partners

de koepels en de betreffende scholen

Doelstelling

onbepaald

Actie 2: LOGOS wil als klankbord fungeren bij onderwijsinstellingen die deel uitmaken van het onderwijsconvenant.

- Naast de informatie-input in het onderwijsveld, wil LOGOS ook een steentje bijdragen in een kwaliteitsoptimalisatie van het sector-technisch onderwijs. De sector zal hierbij volgende pistes bewandelen:
    - Aanwezig zijn op vraag van de school op oriëntatiecellen, resonantiecommissies / opleidingsadviezen e.d. om;
        - het betreffende leertraject van de sector-technische opleiding verder te optimaliseren en inhoudelijk aan de wijzigende arbeidsmarkt aan te passen,
        - ideeën aanreiken en partnerschappen zoeken die meer de nadruk leggen op interactieve leervormen (vb. oefenfirma, stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren, …)
    - Nalezen van eindwerken, geïntegreerde proeven, thesissen of zetelen in een jury.

Timing

2016-2017

Partners

de bedrijven, LOGOS en de betreffende convenantscholen

Doelstelling

onbepaald

Actie 3: LOGOS versterkt de competenties van leerkrachten/docenten.

- De onderwijsinstellingen die onder het onderwijsconvenant van LOGOS vallen, kunnen op vraag aanspraak maken op volgend aanbod vanuit het Vormingsfonds:
    - Een gericht nascholingsaanbod uitgewerkt i.s.m. de pedagogische begeleiders. Hierin valt ook het initiatief om een Train The Trainer uit te werken voor het LOGOS spel: "TLT International".
    - Deelname aan de sector-technische opleidingen van LOGOS tot uitputting van het budget.
    - Ondersteuning bij het zoeken van een geschikte stageplaats in een bedrijf van de sector om zelf een ervaring via stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren op te doen en op deze wijze de bedrijven te leren kennen.
    - Het ter beschikking stellen van informatie over bepaalde thema's, het toezenden van relevante websites, …
    - Het informeren van bedrijven rond stageplaatsen, gastsprekers, interessante thema's, …
    - Aanwezigheid zijn op opendeurdagen en specifieke acties die scholen ondernemen (vb. beroepencarrousels).

- Informatie over specifieke vakbeurzen in binnen- en/of buitenland. Bij beurzen die in Vlaanderen/Brussel georganiseerd worden, zal LOGOS tevens de toegang voor leerlingen/studenten faciliteren (in overleg met de beursorganisator).
- Een jaarlijkse leerkrachtendag die gezamenlijk met de collega's van het SFTL wordt georganiseerd. Dit bijscholingsinitiatief kan meerdere vormen aannemen zoals bedrijfsbezoeken, netwerkmomenten, een workshop, een TTT, … teneinde hun kennis over de sector, de arbeidsmarkt te verruimen en een brug te slaan met de bedrijfswereld.

Timing

2016-2017

Partners

de convenantscholen, de bedrijven en LOGOS

Doelstelling

onbepaald i.f.v. kwaliteitsverbetering

- Voor de onderwijsinstellingen die (nog) geen convenantschool zijn, zal LOGOS nagaan met welke specifieke acties en met welke partners deze het best bereikt kunnen worden. Het geplande event rond het LOGOS spel TLT-International, zal alvast één van deze acties zijn. Uiteraard is deze actie ook gericht op de convenantscholen.

Timing

2016-2017

Partners

relevante scholen en convenantscholen, PB's, bedrijven

Doelstelling

1 event

Actie 4: LOGOS zet in op acties die de toeleiding naar het sectorgerichte onderwijs stimuleren.

- Dit blijft voor de sector een bijzondere uitdaging. In dat kader bouwt LOGOS volgende initiatieven verder uit resp. levert een bijdrage tot verbetering van het imago en de toeleiding. Het betreft volgende acties:
  - Het inhoudelijk opvolgen van en promotie maken voor de website www.onderwijskiezer.be.
  - Diverse sectoren werken samen met LOGOS aan een nieuw concept voor de SID-IN-beurzen, om de sectoren als één geheel naar buiten te laten komen. Op deze wijze kunnen de sectoren zich beter zichtbaar maken voor de bezoekers en voor de aanwezige onderwijsverantwoordelijken.

- Een actieve deelname aan de SID-IN-beurzen in de 5 Vlaamse provincies om de bezoekers een beter beeld te geven van job- en opleidingsmogelijkheden in de sector. LOGOS stelt vast dat geïnteresseerde jongeren nood hebben aan een zo concreet mogelijk beeld van de toekomstige werkomgeving. Vanuit die vaststelling zal LOGOS samen met de regionale partners als vernieuwing een na-traject uitwerken. Geïnteresseerde jongeren (en ouders) kunnen in het kader van dit na-traject deelnemen aan een programma dat onder andere bestaat uit informatie over bedrijven/activiteiten/beroepen, een rondrit (of –vaart) om de bedrijven en hun activiteiten te zien, een bedrijfsbezoek, … Elk na-traject wordt inhoudelijk afgestemd op de eigenheid van de betreffende regio. Elk na-traject wordt zowel kwalitatief als kwantitatief (streefcijfer: 15 potentiële leerlingen) opgevolgd via een evaluatie.
- In provincies waar het SFTL niet aanwezig is, geldt de afspraak dat LOGOS ook hun sectorale insteek zal meenemen.

Timing

2016-2017

Partners

Onderwijskiezer, LOGOS

Doelstelling

deelname aan 5 SID-IN beurzen per convenantjaar

Actie 5: LOGOS helpt mee bij de ontwikkeling en uitbouw van nieuwe sector-technische opleidingsinitiatieven.

- LOGOS zal zijn medewerking blijven verlenen aan AHOVOKS bij de ontwikkeling van nieuwe resp. het aanpassen van bestaande BKD's. Daarnaast kan op LOGOS een beroep worden gedaan bij;
  - De uitrol van een opleidingsstructuur,
  - De convenantscholen en het betreffende partnerschap mee helpen bij de praktische uitwerking van de nieuwe opleidingen op bvb. HBO5 resp. Se-n-Se niveau.

Timing

2016-2017

Partners

de bedrijven, LOGOS en AHOVOKS

Doelstelling

onbepaald

- LOGOS steunt plaatselijke onderwijsinitiatieven die ernaar streven om sector-technische opleidingen van verschillende niveaus en richtingen samen te brengen. De geplande Maritieme Campus in Antwerpen is zo'n voorbeeld. Dit heeft meerdere voordelen;
    - De verschillende opleidingen zoals een Se-n-Se opleiding ITGV, een 7de jaar BSO Logistiek, diverse maritieme opleidingen worden onder één dak geplaatst,
    - Bovendien streeft men ernaar om leerkrachten van verschillende richtingen onderling voor enkele lesuren uit te wisselen. Hierdoor kan een lesinhoud/cursusonderdeel vanuit verschillende invalshoeken aangereikt worden wat het voor alle leerlingen (en docenten) interessanter maakt.
    - Deze aanpak zal tevens ook een steentje bijdragen om de ongekwalificeerde uitstroom aan te grijpen binnen de grootstedelijke context.

Timing

2016-2017

Partners

scholen, koepels en netten, departement onderwijs

Doelstelling

onbepaald

Actie 6: LOGOS promoot nieuwe en aangepaste leermiddelen.

- Voor LOGOS blijft dit een vast item in de acties gericht op onderwijs. Vanuit deze insteek wordt de nadruk gelegd op volgende pistes:
    - LOGOS-spel (TLT-International): In maart 2016 zal dit spel tijdens 2 lanceringsmomenten aan het onderwijsveld worden voorgesteld. Het richt zich in de eerste plaats op richtingen uit het secundair onderwijs die aansluiten op de sector.

      De contacten met leerkrachten leren dat zij vaak niet uit de sector komen en dus weinig of geen ervaring met het werkveld hebben. Er is dus binnen onderwijs een duidelijke nood aan ondersteuning. Vanuit deze vaststellingen heeft LOGOS in verschillende fases ingezet op de ontwikkeling van een spelconcept binnen de internationale handel. LOGOS streeft hiermee volgende doelstellingen na:
        - Leerlingen op een leuke (attractieve en educatieve) manier laten kennismaken met de sector. Vandaar ook de keuze voor een spelconcept.
        - De sector van de internationale handel in zijn totaliteit voorstellen.
        - Jongeren motiveren om een bewuste studiekeuze te maken met uitstroom naar de sector
        - Educatief materiaal aanbieden.

    - Werken aan het imago van de sector incl. de bedrijven en de beroepen.
    - Integreren van bepaalde leerplandoelstellingen.
- Voor de lancering zullen ook bedrijven en een aantal andere sectoren zoals de Verhuissector, Fonds voor de Rijn- en Binnenvaart, SFTL en het Fonds voor Bus- en Autocar gecontacteerd worden.
- Het faciliteren van stages, observatieactiviteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren:
    - **Oefenfirma/Navision/COFEP:** Via dit pad steunt LOGOS actief de initiatieven om het sectorgericht onderwijs interactiever te maken. Op deze wijze kunnen jongeren in een veilige omgeving voorbereid worden op één van hoger genoemde activiteiten. LOGOS maakt deel uit van de stuurgroep van COFEP en steunt deze initiatieven via het leggen van contacten en verstrekken van informatie rond evtl. lesgevers, educatief materiaal, uitwerking van praktische cases, …
    - **Duaal leren:** Het belang van duaal leren kan niet voldoende genoeg worden onderstreept. LOGOS zal bemiddelen tussen de convenantscholen en de bedrijven om in dergelijke (piloot)trajecten in te stappen. De sector ondersteunt de promotie van de databank voor leerwerkplekken (WeLP) die door SYNTRA Vlaanderen, VDAB, Departement Onderwijs en Vorming wordt opgezet, o.a. i.f.v. de uitrol van duaal leren (cf. de conceptnota bis van juli 2015). De sector pleegt overleg met SYNTRA Vlaanderen, VDAB, Departement Onderwijs en Vorming om hierover afspraken te maken.
- Daarnaast steunt LOGOS initiatieven in scholen die zich richten op het gebruik van een competentieportfolio, digitale leerplatformen, afstandsonderwijs, e.d.…

Timing

2016-2017

Partners

convenantscholen, sectorfondsen, LOGOS

Doelstelling

onbepaald

- Networking wordt op de arbeidsmarkt steeds belangrijker. De sector wil (hoge)scholen en hun studenten/leerlingen de kans geven om een netwerk uit te bouwen zodat ze sneller een plaats voor stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing kunnen vinden en/of tewerkgesteld kunnen worden. LOGOS wil onderzoeken of scholen baat hebben bij een netwerkmoment.
  Indien dit onderzoek positief is dan zal hiervoor in 2017 een netwerkmoment georganiseerd worden. Dit netwerkmoment kan i.s.m. een

aantal andere sectoren, het Departement onderwijs en/of Syntra Vlaanderen uitgewerkt worden.

Timing

2016-2017

Partners

convenantscholen, bedrijven, sector-gelieerde Vormingsfondsen, Departement Onderwijs, Syntra Vlaanderen

Doelstelling

onbepaald

Prioriteit 2: Versterking van het competentie- en talentbeleid

Motivatie

Het Vomingsfonds LOGOS focust voor deze prioriteit op 3 doelgroepen in de focus m.n. de bedienden, de werkzoekenden en de bedrijven.

Bedienden

Het minimum op peil houden van de kennis en competenties is een basisactiviteit van LOGOS. De inzet van nieuwe technologieën (technisch, ICT-matig en digitaal), de professionele inzet van sociale media, de snelle veranderingen in de markten, het ontstaan van nieuwe deelmarkten, een multigeneratie werkvloer, … vereisen een groter aanpassingsvermogen van de bedienden. Functies zullen inhoudelijk wijzigen, waardoor ook loopbanen steeds meer een horizontaal en verticaal verloop kennen. Om competenties te versterken beschikt LOGOS over 2 instrumenten nl.: het gratis opleidingsaanbod en de sectorale subsidies.

Werkzoekenden

LOGOS zet in op projecten die toeleiden naar instapprofielen voor sectorgerichte knelpuntfuncties. Enkel indien er voldoende vacatures zijn en een voldoende concrete vraag uit de bedrijven, zullen dergelijke projecten georganiseerd worden. In functie van de regio verlopen deze projecten met verschillende partners. Hierbij staat duurzaamheid inzake kennisoverdracht (o.a. door verschillende leervormen) en inzake tewerkstelling (toeleiding via stage/IBO die leidt tot een vaste tewerkstelling) voorop. Een absolute voorwaarde in dergelijke partnerschappen is dat de kostprijs voor de bedrijven beperkt blijft tot de productiviteitspremie van een IBO. (Zie prioriteit 4)

Bedrijven (KMO)

In de toekomst dienen bedrijven duurzaam te werken en moeten ze zich veel sneller aanpassen aan de vragen/noden van de klanten. Dit heeft betrekking op o.m. de

snelheid, de kwaliteit en de omvang van de aangeboden dienstverlening. Diverse HR-experten wijzen hiervoor op het belang van het inzetten op teams die divers zijn samengesteld en die vanuit verschillende invalshoeken met hun verschillende talenten naar oplossingen zoeken. Net duurzaamheid en flexibiliteit in het ondernemings- en personeelsbeleid zullen het succes van een onderneming bepalen.

Vanuit deze gedachte ziet LOGOS 2 fundamentele uitdagingen.

1. *Bedrijven dienen duurzame loopbanen te scheppen.*

   In dit luik ondersteunt LOGOS de bedrijven om een volwaardig HR-beleid uit te bouwen rekening houdende met de trends en evoluties in de maatschappij, in de sector en op de arbeidsmarkt. Grosso modo zijn er 3 uitdagingen: een strategische personeelsplanning, een duurzame inzetbaarheid en talentmanagement. Dit vraagt kennis over een arsenaal aan instrumenten rond een hedendaags HR-beleid. Vanuit de contacten met bedrijven ervaart het Vormingsfonds dat vooral micro- en KMO-bedrijven hiervan niet altijd op de hoogte zijn of onvoldoende mogelijkheden hebben dit op te volgen. Aandachtspunten zijn hier o.m.;

   - Advies en begeleiding vanuit LOGOS rond allerlei HR-instrumenten en tools (diversiteit, onthaalbeleid, leeftijdsbewust beleid, talentmanagement, …)
   - Opleidings- en loopbaanplanning uitrollen
   - Streven naar werkbaar werk voor elke functie
   - Helpen opzetten van peter-meterschap en voorzien in een actieve en kwalitatieve stage, observatieactiviteit, praktijk op verplaatsing en/of duaal leren.

2. *Bedrijven moeten strategisch wendbaar zijn om hun bedrijfsloopbaan uit te werken.*

   De ontwikkelingen tonen aan dat een bedrijf in alle opzichten wendbaar moet zijn om zijn plaats in de markt te behouden of nieuwe klanten aan te trekken resp. nieuwe dienstverleningen in de markt te zetten. Dit veronderstelt een mind-set waarin het aanwervingsbeleid, benodigde profielen, de arbeidsorganisatie, … centraal staan. LOGOS wil hieraan aandacht besteden en zal info verzamelen om bedrijven hierover te sensibiliseren.

Resultaatsindicator

Bedrijfsbezoeken: 45 per convenantjaar gespreid over Vlaanderen met aandacht voor micro, KMO- en niet-vormingsbedrijven.

Acties

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

Actie 1: Het Vormingsfonds zal via bedrijfsbezoeken haar dienstverlening kenbaar maken.

- Heel wat bedrijven (micro en KMO's) staan voor grote uitdagingen. Via de bedrijfsbezoeken tracht LOGOS hen actief te ondersteunen met info rond tal van basisthema's en ook partners (vb. RESOC) die hen rond een bepaald thema kunnen bijstaan voor te stellen. Het Vormingsfonds wil zich vanaf deze convenantperiode opwerpen tot het **aanspreekpunt voor expertise** voor bedrijven inzake HR-hulp (EHBO-HR), opleidingen en subsidiebeleid. LOGOS legt hierbij de focus op
    - Bedrijven die nog geen gebruik hebben gemaakt van het open aanbod of van hun subsidiekrediet van LOGOS zullen, ongeacht de grootte, gecontacteerd en bij voorkeur bezocht worden
    - De basisdienstverlening van LOGOS zoals opleidingsaanbod, subsidieregeling, VDAB-Kredietlijn, werkzoekendenprojecten
    - Het bekendmaken van specifieke HR-tools rond competentie- en talentmanagement, onthaal- en non-discriminatiebeleid, gezondheidsmanagement, een actief diversiteitsbeleid (EAD), teneinde de wendbaarheid van de bedienden en het bedrijf te stimuleren
    - De werkbaarheid van de functie en van de werkomgeving. Hiervoor zullen brochures en tools van relevante partners aangereikt worden zoals;
        - Brochures zoals; "Werken aan het huis van werkvermogen", "Samen bouwen aan werkvermogen"
        - Websites o.m.; www.innovatiefaandeslag.be; www.wellfie.be, www.werkenaanwerkvermogen.be; www.talentontwikkelaar.be , www.dejuistestoel.be, www.langer-werken.be, www.italento.be, …
    - Kwalitatieve stages, observatieactiviteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren en dit in eerste instantie in het kader van een peter-meterschap, maar ook als aanloop naar een IBO-leerpad vanuit een werkzoekendenproject of met het onderwijs in het kader van duaal leren.

<u>Timing</u>

2016-2017

<u>Partners</u>

de bedrijven

<u>Doelstelling</u>

per convenantjaar 45 bedrijfsbezoeken

Actie 2: Het Vormingsfonds LOGOS neemt initiatieven om de competenties van de bedienden op peil te houden en te verbeteren.

- Het sector-technisch opleidingsaanbod i.f.v. de budgettaire mogelijkheden en na akkoord van de Raad van Bestuur) verbeteren door nieuwe of herwerkte opleidingen op te nemen op basis van;
    - De evaluaties van opleidingen in het open aanbod
    - Feedback op mailings naar bedrijven om nieuwe noden/behoeften in kaart te brengen
    - De aangegeven opleidingsnoden tijdens de individuele bedrijfsbezoeken en / of contacten met bedrijven
    - Een interne evaluatie van de goedgekeurde subsidieaanvragen

  Timing

  2016-2017

  Partners

  de bedrijven, de opleidingsverstrekkers

  Doelstelling

  per convenantjaar 1 opleiding

- Het verbeteren van het specifiek opleidingsaanbod gericht op HR- en eerstelijnsverantwoordelijken rond het thema van "de verduurzaming van loopbanen". Dit kan door o.m. het organiseren van opleidingen en/of events (workshops, gastsprekers, …) i.v.m. gezondheidsmanagement, burn-out herkennen en voorkomen, werkbaar werk maken, langer werken, … Hierbij volgt LOGOS volgende pistes;
    - Samenwerking met specifieke opleidingsverstrekkers
    - Na overleg aftoetsen of er intersectorale samenwerking rond bepaalde thema's mogelijk is en, indien mogelijk, deze concreet mee vorm en inhoud geven (vb. cluster van sectorfondsen internationale handel, transport en logistiek).
    - Bedrijven via bedrijfsbezoeken, mailings, website e.d. informeren aangaande specifieke programma's ter zake.

  Timing

  2016-2017

  Partners

  de bedrijven, de sectorale partnerfondsen van de cluster Transport & Logistiek, de opleidingsverstrekkers

  Doelstelling

  per convenantjaar 1 specifieke opleiding of event

- Na lancering naar het onderwijs (voorjaar 2016) zal nagegaan worden in welke mate er interesse is bij de bedrijven om het door LOGOS ontwikkelde spel TLT-International ook in te zetten voor startende_bedienden. Indien er voldoende interesse is, zal in eerste instantie nagegaan worden op welke wijze er een Train The Trainer voor de HR-verantwoordelijken kan ontwikkeld worden. Vanuit deze achtergrond zal dan in een tweede fase worden bekeken of dit als een opleiding voor nieuwe medewerkers binnen het LOGOS-aanbod kan opgenomen worden. Uiteraard dit alles op voorwaarde dat er vanuit de Raad van Bestuur budgettaire middelen ter beschikking worden gesteld.

  Timing

  2016-2017

  Partners

  de bedrijven, de opleidingsverstrekkers

  Doelstelling

  een 5-tal bedrijven.

Actie 3: De sector zoekt synergieën met andere opleidingsverstrekkers (o.m. SYNTRA, Volwassenenonderwijs, hogescholen, VDAB, …) om relevante sectorgerichte opleidingen bekend te maken.

- LOGOS wil relevante opleidingen van andere opleidingsverstrekkers bekend maken bij de bedrijven van PC 226. Dit ter aanvulling bij het bestaande LOGOS-aanbod. Bovendien bereikt het Vormingsfonds bedrijven die anders geen of weinig gebruik zouden maken van het sectorale subsidiekrediet. Met hoger genoemde partners zal LOGOS dit aanbod bekijken. Het betreft hoofdzakelijk sector-technische opleidingen zoals o.m. Incoterms, expeditie, douanemodules, …). De bedrijven kunnen voor deze opleidingen (voor zover nog beschikbaar) een beroep doen op hun subsidiekrediet. In functie van het aanbod en de nood zal LOGOS gerichte regiomailings uitsturen.

  Timing

  2016-2017

  Partners

  de bedrijven, de opleidingsverstrekkers

  Doelstelling

  per convenantjaar 2 mailings

Actie 4: De sector wil bedrijven steunen in de uitbouw van een structureel opleidingsbeleid.

- LOGOS wenst bedrijven te overtuigen te investeren in een structureel opleidingsbeleid. De insteek is tweeledig nl.;
  - De directe en indirecte meerwaarde (voor bediende én bedrijf) van het volgen van opleidingen verduidelijken

- Bedrijven aanzetten om een opleidingsbeleid in te bedden in hun visie en in hun bedrijfscultuur.

LOGOS ziet volgende acties haalbaar via bedrijfsbezoeken en/of mailings:

- Op basis van een screening van de maandelijkse IBO-lijst, bedrijven die nieuw zijn voor LOGOS en dus nog geen gebruik hebben gemaakt van het gratis aanbod of het subsidiekrediet contacteren om na te gaan in welke mate er een opleidingsbeleid is. Hierbij zal worden nagegaan of de IBO een eenmalig gegeven is of er in het bedrijf een opleidingscultuur bestaat voor de bedienden (nieuwe bedienden en zij die doorgroeien naar een andere functie).
- Toelichten waarom en hoe een opleidingsbeleid kan uitgebouwd worden. I.f.v. het gesprek of de vraag, aangepaste tools en leidraden voorstellen incl. een voorbeeld van een opleidingsplan.
- Vanuit de werkzoekendenprojecten van LOGOS en de daaraan verbonden bedrijfsbezoeken mogelijke leerpaden voor stagiairs of nieuwe medewerkers aanreiken: BIO – IBO met als doel een kwalitatief sterk opleidingspad (incl. stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren) uit te bouwen. Tevens kan het bedrijf een vast stramien van aanwervingsbeleid invoeren met de nadruk op duurzaamheid en kostprijsefficiëntie.
- Informatie verstrekken over opleidingen zoals peter- en meterschap, de train-the-trainer, …
- Het aanbod van het sectorfonds toelichten en de combinatie van de verschillende subsidiemogelijkheden in kaart brengen.

Timing

2016-2017

Partners

de bedrijven, de opleidingsverstrekkers

Doelstelling

in de 45 bedrijfsbezoeken per convenantjaar meenemen

Actie 5: De sector ondersteunt de verdere uitrol en het gebruik van competentietools (zoals Competent) in het competentiebeleid.

- Nog te vaak zijn bedrijven op zoek naar "de witte raaf ". In vacatures worden soms vereisten rond competenties en/of ervaring omschreven die niet meer of in onvoldoende mate terug te vinden zijn op de huidige arbeidsmarkt. Soms zijn de vereisten ook te hoog voor de functie die moet worden uitgevoerd. De arbeidsmarkt wordt steeds meer divers. Anderzijds is hij ook veelal sterker dan vroeger door de aanwezigheid van veel verschillende profielen, nationaliteiten, verschillende scholingsgraden met een bredere competentiebasis, beschikbare talenten, … Hier kunnen competentietools zoals Competent gebruikt worden om nieuwe medewerkers te vinden en interne loopbanen dynamischer te maken. In het kader van een actief competentiebeleid zal het Vormingsfonds volgende initiatieven nemen en/of acties ondersteunen:

- Deelname (in een beperkt partnerschap) aan (mogelijke) ESF-projecten gedragen door vb. de SERV om een gebruikstool voor werkgevers te ontwikkelen die de databank performanter moet maken,
- Op vraag van de SERV het inhoudelijk aanpassen en valideren van de bestaande en eventueel nieuwe sectorale profielen
- Samen met de partners (SERV, WSE, VDAB, …) aftoetsen of bijv. een intersectoraal event (dat ruimer is dan de internationale handel, vervoer en logistiek) kan georganiseerd worden (eventueel in één of meerdere provincies) gericht op kennismaking met en het praktisch gebruik van competentietools zoals Competent in de bedrijven (i.f.v. vacatures, maar ook rond interne competentieontwikkeling). Hierbij kan geopteerd worden om met clusters van sectoren te werken, teneinde beter rekening te houden met de "eigenheid" van een groep van sectoren/bedrijven. LOGOS zal hiervoor de relevante partners aanspreken.
- Daarnaast zal nagegaan worden of een specifieke opleiding rond opzet, doelstelling (meerwaarde) en praktisch gebruik van tools zoals Competent door de partners kan georganiseerd worden. LOGOS zal dit met de partners eerst inhoudelijk afstemmen en bij voldoende interesse zal een keuze worden gemaakt tussen het éénmalig opnemen in het gratis aanbod of het per mail informeren van de bedrijven uit de sector over deze opleiding.

Timing

2016-2017

Partners

de SERV, WSE, VDAB, de bedrijven

Doelstelling

medewerking verlenen aan 1 event tijdens de convenantperiode

Actie 6: LOGOS sensibiliseert bedrijven om hen tot een basis HR-beleid aan te zetten.

- Voor bedrijven waar geen uitgebouwd HR-beleid is, vormt LOGOS een partner waar ze met vragen terecht kunnen en die hen hierbij handvaten kan aanreiken a.d.h.v. volgende acties:
  - LOGOS zal vrij beschikbare basisinformatie verspreiden rond thema's zoals: non-discriminatiecode, onthaalbeleid, loopbaanontwikkeling, ontwikkelingsgesprekken, opleidingsplanning, KMO-Portefeuille, Peterschap, CAO104, …. Het betreft basisinfo om HR-verantwoordelijken een opstap te bieden een eigen beleid uit te bouwen. Dit zal gebeuren tijdens bedrijfsbezoeken, via de vernieuwde website en het LinkedIn-profiel van LOGOS. Nieuwsitems rond specifieke opleidingen, initiatieven e.d. worden op deze platforms in de kijker geplaatst.
  - De samenwerking met het VOV-Lerend Netwerk blijft behouden. In functie van het overleg kan dit bijv. op volgende wijze geconcretiseerd worden;
    - Een gratis selectief lidmaatschap voor een aantal nieuwe bedrijven

        - Informatie / uitnodigingen over relevante pitstops doorgeven aan de bedrijven

    - Bedrijven die met meer specifieke HR-vragen bij LOGOS aankloppen zullen in hun zoektocht ondersteund worden. Hierbij zal LOGOS de nodige contacten leggen met partners zoals vb. werknemers- of werkgeversorganisaties, sectoren, RESOC, sociale secretariaten … Deze organisaties beschikken over heel wat kennis omtrent tools, werkmappen, checklists e.d.

    - In het verstrekken van basisinformatie blijft LOGOS inzetten op de "LOGOS-wijzer". In functie van de relevantie zal telkens een bepaald thema worden opgenomen onder de vorm van praktische tips.

    - Tijdens de bedrijfsbezoeken zal ook telkens naar goede praktijken worden gevraagd. Deze zullen dan als nieuwsitem op de website van LOGOS worden geplaatst.

Timing

2016-2017

Partners

o.m. VOV, VDAB, …

Doelstelling

Bedrijven inhoudelijk bijstaan en helpen rond diverse HR-problematieken (van het toeleiden van geschikte kandidaten uit werkzoekendenprojecten of convenantscholen tot infoverstrekking).

Actie 7: LOGOS wil een actiepakket uitrollen gericht op specifieke HR-thema's gesitueerd in het kader van sociale innovatie.

- Sommige bedrijven (vooral de micro- en kleine bedrijven) beschikken niet altijd over de mogelijkheden om een duurzaam personeelsbeleid uit te bouwen. Vanuit deze vaststelling wil LOGOS een initiatief nemen rond o.a.

    - het ESF-project Langer Werken (http://www.langer-werken.be/ dat LOGOS samen met het collega-sectorfonds SFTL heeft uitgewerkt en waaraan LOGOS actief heeft deelgenomen in 2014. Het zou een workshop kunnen betreffen waarbij de deelnemende bedrijven vanuit hun eigen bedrijfsproblematiek kennis maken met de diverse tools die binnen het ESF-project ontwikkeld zijn (leidraad voor een loopbaangesprek, HR-menu dat toelaat om vanuit deze loopbaangesprekken de gepaste HR-acties te bepalen, rendementsmodel). LOGOS zal een eventuele samenwerking met SFTL aftoetsen.

    - Het toekomstig gebruik van de sociale media in het kader van een HR-beleid, communicatie met de werknemers en de commerciële mogelijkheden voor het bedrijf, …. Naar alle verwachting zal het gebruik van mail in de toekomst stelselmatig afnemen ten gunste van andere media. De grote golf van digitalisering en technische innovaties in de workflow, zullen dit proces enkel nog versnellen. Hierin hebben de

bedrijven nog een hele weg af te leggen. LOGOS zal bij de bedrijven de interesse aftoetsen.

- In het verleden werd met verschillende partners (SFTL, VDAB, RESOC, POM, …) de workshop "Investeren in mensen doet renderen" georganiseerd.

  Opzet was om bedrijven wakker te schudden inzake de evolutie van de arbeidsmarkt, de uitstroom van jongeren, … De deelnemers kregen verder 2 getuigenissen van collega bedrijven die hun mindset rond innovatieve arbeidsorganisatie, bedrijfscultuur e.d. reeds hadden aangepast. Als derde deel werd een speeddate georganiseerd met alle partners en afgesloten werd met een HRM-markt waarin een hele reeks van tools en brochures werden voorgesteld (en deels ook meegegeven/kon besteld worden).

  Op dit elan wenst LOGOS verder te werken en op basis van dit of een gelijkaardig concept kunnen (na overleg met de partners) vb. 2 events (op provinciaal vlak) ingepland worden gericht op de lokale bedrijven waarbij o.m. volgende thema's (ook gecombineerd) aan bod kunnen komen:

  - Werkbaar werk (de Work Ability index, voorstelling van de nieuwe Werkbaarheidsmonitor door vb. Stichting Innovatie en Arbeid, …)
  - Herkennen, voorkomen van langdurige uitval van bedienden (vb. burn-out, stress, …)
  - Actief loopbaanbeleid om conflicten, overbelasting, werkstress te beperken, …
  - Divers personeelsbeleid in leeftijd, gender, cultuur en arbeidshandicap

- LOGOS zal de bedrijven in de sector (per regio) informeren indien er Lerende Netwerken georganiseerd of goede praktijken worden uitgewisseld die sociale innovatie in de kijker plaatsen.

Timing

2016-2017

Partners

SFTL, VDAB, RESOC, POM, de bedrijven

Doelstelling

1 event tijdens de convenantperiode.

Actie 8: LOGOS ondersteunt bedrijven die hun traditioneel beleid en mind-set willen doorbreken.

- Opdat de hierboven vermelde acties 6 en 7 beter zouden renderen, is het belangrijk dat bedrijven zich open stellen voor een nieuwe mind-set. Dit is een eerste en zeer belangrijke stap om tot sociale innovatie te komen. LOGOS wil via een partnerschap met o.m. Flanders DC de bedrijven inzichten laten opdoen en/of tools aanreiken rond thema's zoals o.m. IBO, stages, … als ingang om nieuwe medewerkers op te leiden, de werking en de inhouden van afdelingen en functies herbekijken i.f.v. work-life balance, de verduurzaming van het werken (CAO104),

werkbaar werk, …. Op deze wijze kunnen bedrijven meer wendbaar worden. Volgende acties ziet LOGOS haalbaar:

- Tijdens de bedrijfsbezoeken zal LOGOS de GPS-Brainstormkit voorstellen als tool om zeer snel nieuwe ideeën in kaart te brengen.
- In aansluiting hierop zal tevens (aan de bedrijven die hiervoor open staan) het boekje "Innoveren doe je zo", bezorgd worden met een vrijblijvende toelichting.
- Bedrijven worden geïnformeerd over korte opleidingen en creatieve workshops rond vb. hoe betrek je medewerkers in je bedrijf, hoe kan ik me als werkgever attractiever maken?, …
- Bedrijven worden uitgenodigd om via www.ikinnoveer.be de scan in te vullen. Zij ontvangen daarna de brochure en ook een aantal adviezen op maat om te starten.

Timing

2016-2017

Partners

Flanders DC

Doelstelling

thema onder de aandacht brengen

Prioriteit 3: Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname (EAD)

Motivatie

De werknemerspopulatie wordt, ook in Vlaanderen, steeds meer divers omwille van o.a. de toenemende internationalisering van het bedrijfsleven, de liberalisering van de arbeidsmarkt, demografische evoluties (in het bijzonder de vergrijzing), de multiculturele samenleving, …. Deze onontkoombare evolutie is ook merkbaar op de werkvloer en brengt binnen bedrijven een toenemende variatie aan verwachtingen, talenten en behoeften met zich mee. In de nabije toekomst zal het bedrijfsleven elk talent, elke competentie hard nodig hebben.

Wie het beste wil halen uit zijn medewerkers, kan dat alleen als ook rekening gehouden wordt met diversiteit: jong/oud, man/vrouw, langgeschoold / kortgeschoold, verschillende culturen, …. Aandacht voor diversiteit helpt om een bedrijfscultuur te creëren, die respect heeft voor anders-zijn en die eigenheid waardeert en stimuleert. Het verhoogt de betrokkenheid en motivatie van alle medewerkers. En gemotiveerde, betrokken werknemers presteren beter. Kunnen omgaan met diversiteit helpt dan ook om een betere aansluiting te vinden met de toenemende verscheidenheid in de bediendenpopulatie.

Heel wat bedrijven zien de verandering en stappen af van een traditioneel HR-beleid met traditionele verwachtingen. Zij zoeken ook naar mensen die niet over het juiste diploma of ervaring beschikken, maar die wel ervaring hebben met doorzettingsvermogen, het

zich kunnen bewegen in verschillende culturen, die willen leren door te werken en zich ook engageren omwille van de kansen die hen geboden worden. Voor dergelijke bedrijven is de huidige arbeidsmarkt een verzameling van jong en oud potentieel talent, creativiteit, multiculturaliteit en ervaringsbewustzijn.

Toch is er nog een duidelijke behoefte aan sensibilisatie van de bedrijven. Vanuit deze vaststelling wil het Vormingsfonds tijdens deze convenantperiode de krijtlijnen uitzetten voor een actief diversiteits- en EAD beleid gericht op de volgende prioritaire kansengroepen (lage werkzaamheidsgraad/hoge werkloosheidsgraad):

- oudere werknemers
- personen met een arbeidshandicap
- personen van allochtone herkomst
- laaggeschoolde werknemers

De hervorming van het EAD-beleid gaat uit van het activeren van en het investeren in alle talenten door in te zetten op 3 duidelijke en elkaar versterkende sporen: maatwerk voor werkzoekenden, ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van een competentiegericht HR-beleid en vooroordelen wegwerken.

Diversiteitsbeleid is een essentieel onderdeel van een duurzaam personeelsbeleid. Het Vormingsfonds wil derhalve de bedrijven ondersteunen, responsabiliseren en stimuleren met specifieke aandacht voor micro-ondernemingen en KMO's. LOGOS streeft naar het vergroten van het draagvlak voor diversiteit.

Resultaatsindicator

Het Vormingsfonds tijdens de convenantperiode gedurende 2 maanden 1 diversiteitsthema via verschillende kanalen (mailing, website, Linkedin) bekendmaken en nadien een telefonische opvolging doen bij 20 bedrijven voor verdere ondersteuning (nood aan extra ondersteuning rond een bepaalde tool, informatie over de opleiding rond diversiteit in het LOGOS-aanbod, …) De resultaten van deze opvolging worden ingegeven in crm of samengevat in Excel

Acties

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

Opmerking: de opgenomen acties zijn een weerspiegeling van het actuele beleidskader. Indien verdere beleidsontwikkelingen daartoe nopen, zullen in regie met WSE de nodige bijsturingen doorgevoerd worden op het vlak van actieplan en/of resultaatsindicatoren.

Actie 1: Het informeren, sensibiliseren en begeleiden van HR-verantwoordelijken in het kader van diversiteit en EAD.

- Tijdens de bedrijfsbezoeken zal LOGOS het thema van een divers personeelsbeleid onder de aandacht brengen. Uiteraard kan enkel ingegaan worden op bepaalde tools of acties als de betrokken werkgever er nood/behoefte aan heeft. Hierbij kan het om volgende niet limitatieve lijst van actiepunten gaan:
    - Het beschikbaar stellen van algemene info op de LOGOS-website en LinkedIn

- Promoten van opleidingen uit het gratis aanbod zoals: "Omgaan met verschillen op de werkvloer: Diversiteit als inzet" en "Onthaal van nieuwe medewerkers"
- Het promoten van de Vormings- en trainingsmodule rond discriminatie, bv. e-div, …
- Promotie en infoverstrekking rond re-integratie van werknemers. In dit kader zullen diverse brochures zoals werkhervatting na afwezigheid wegens medische redenen verspreid worden.
- Gedurende een 2-tal maanden wordt 1 diversiteitsthema via verschillende kanalen bekend gemaakt bij de bedrijven. Dit thema wordt 'actiegericht' opgesteld. Bedrijven kunnen proactief zelf contact opnemen om bijv. een bepaalde tool aan te vragen. Daarna wordt dit ook telefonisch actief opgevolgd bij de HR-verantwoordelijken. Dit houdt in dat er telefonisch gepolst wordt naar interesse voor het thema, nood aan extra ondersteuning rond een bepaalde tool, informatie over de opleiding rond diversiteit in het LOGOS-aanbod, … De resultaten van deze opvolging worden ingegeven in crm of samengevat in excel.
- Het verstrekken van info rond beschikbaar materiaal, handige websites, het in contact brengen met lokale organisaties die de werkgever verder kunnen helpen of het doorsturen van relevante brochures rond een specifiek thema. Voorbeelden zijn o.m.:
    - Toolboxen en infomappen zoals de Talentontwikkelaar, Diversity-Remix, Competentiecompagnon, …
    - Websites zoals o.m.: www.dejuistestoel.be; www.italento.be; www.aandeslag.be; www.disability-management.be; www.innovatiefaandeslag.be; www.werkbaarwerk.be, …
    - Bekendmaking-verspreiding van goede praktijken. Vb. http://nl.padlet.com/patrck_vandewee/goedepraktijken of www.verhalendieblijvenplakken.be
    - Het verspreiden en toelichten van de beschikbare subsidieleidraden i.f.v. de aangesproken thema's (Waar kan welke organisatie wat betekenen?)
    - Het verspreiden van eigen opgestelde brochures rond peter-meterschap, onthaalbeleid, cao-104, …
    - Het thema van de leeftijdspiramide aankaarten

Timing

2016-2017

Partners

relevante organisaties, vakbonden bedrijven, VDAB

Doelstelling

1 actiegericht thema met opvolging bij 20 bedrijven

Actie 2: LOGOS stimuleert de thematiek van diversiteit en EAD in het open opleidingsaanbod.

- Voor werknemers (+45j) en kort geschoolde jongeren (-26j), zal LOGOS specifiek nadruk leggen (via o.m. mailings en bedrijfsbezoeken) op de opleidingsmogelijkheden. We verwijzen hierbij naar de ondertekende cao rond het collectief recht op vorming, waarin bepaald wordt dat 2 dagen specifiek moeten toegekend worden aan 45+ werknemers. Volgend basispakket zal in de kijker worden geplaatst;
    - Gratis opleidingsaanbod
    - Subsidiemogelijkheden
    - Kredietlijnkorting VDAB 50%

  Timing

  2016-2017

  Partners

  LOGOS

  Doelstelling

  opleidingsmogelijkheden voor deze doelgroepen onder de aandacht brengen

Actie 3: De sector heeft aandacht voor de genoemde doelgroepen in de werkzoekendenprojecten

- In de werkzoekendenprojecten voor werkzoekenden die meestal geen logistieke ervaring hebben streven we naar een zo ruim mogelijk bereik van de genoemde doelgroepen. Het Vormingsfonds zal bij elk opleidingstraject volgende initiatieven nemen/inbouwen:
    - Alle relevante actoren in het werkveld (in de provincie) zullen door de sector zelf geïnformeerd worden via mailings, linkedIn, persoonlijke contacten, …
    - In de communicatie zal er gebruik gemaakt worden van rolmodellen en zal rekening gehouden worden met de eigenheid van bepaalde groepen om de boodschap zo duidelijk mogelijk over te brengen. Het werken met kansengroepen vraagt een aanpassing naar hun "taal". LOGOS doet hierbij een beroep op gespecialiseerde intermediairs die deze doelgroepen goed kennen. Zo kan bijv. in het selectietraject een 'workshop beroepen-carrousel' aangeboden worden zodat kandidaat-cursisten kennis maken met ex-cursisten die het traject hebben doorlopen van kandidaat naar cursist en uiteindelijk werk hebben in de sector PC226.
    - LOGOS wil tevens de focus leggen op de structurele drempels waar bepaalde groepen tegenaan lopen zoals:
        - Digitale vaardigheden: omgaan met technologie, solliciteren online via computer, social media, je weg kunnen vinden in het (over-)aanbod van digitale informatie én blijvende motivatie om nieuwe toepassingen te integreren, worden als bepalend beschouwd om

volwaardig te kunnen participeren aan de digitale/gedigitaliseerde samenleving.

        - Job- en taalcoaching als ondersteuning bij instroom- en opleidingsprojecten

    - In deze trajecten zal meer aandacht besteed worden aan de individuele leermethode/leerbehoefte. Deze in kaart te brengen is een eerste stap om alternatieve/aangepaste leervormen te voorzien voor die doelgroepen voor wie de drempel naar het formele leren in een leslokaal nog te hoog is. Er kan gewerkt worden aan alternatieve leervormen zoals online Leren (webleercursus/webinars), een Leerplatform (bijv. uitwisseling documenten via bijv. Google Doc), casegerichte opleiding, …

    - In het kader van de sectorale samenwerking wil LOGOS bijzondere aandacht besteden aan arbeiders uit de bedrijven van het SFTL, die hun werk omwille van fysieke problemen niet meer kunnen uitvoeren. Na overleg met het SFTL zal LOGOS bekijken op welke wijze zij zich tot een bediendenfunctie kunnen herscholen.

    - De prioritaire kansengroepen zullen structureel in de statistische opvolging in kaart worden gebracht.

- Voor werkzoekenden die al een eerste ervaring hebben in de sector, kunnen ook korte, specifieke opleidingen volstaan. Zij kunnen (gratis) beroep doen op volgende instrumenten:

    - Updating Logistiek

    - Outplacement (voor werknemers die ontslagen zijn uit een bedrijf van PC 226)

    - Beschikbare sector-technische webcursussen als opfrissing (voor iedereen toegankelijk)

Timing

2016-2017

Partners

relevante organisaties, vakbonden, VDAB

Doelstelling

2 werkzoekendenprojecten per convenantjaar

Actie 4: De sector start een informatie- en sensibiliseringscampagne gericht op organisaties die personen met een arbeidshandicap begeleiden

- Het Vormingsfonds zal met het Sterpunt, de regionale partners, de gespecialiseerde begeleiding & bepaling van personen met een arbeidshandicap (GTB), de gespecialiseerde begeleiding en bemiddeling van personen met een arbeidshandicap alsook anderen (GOB), de vakbonden en VDAB in overleg initiatieven ontwikkelen om de cliëntbegeleiders en interne beleidsverantwoordelijken te informeren over de sector, de opleidingsmogelijkheden en de tewerkstellingsopportuniteiten (i.f.v. de

organisatie/doelgroep). LOGOS zal met andere sectoren overleggen of een gezamenlijke actie(s) haalbaar is. Het kan o.m. gaan om:

  - Een speeddate per provincie of per groep van organisaties
  - Een gastsprekerschap of workshop bij een specifieke organisatie die zich toelegt op het opleiden van administratieve profielen

- Daarnaast kan na overleg met de betrokken organisaties overwogen worden om een actie rechtstreeks naar de doelgroep te plannen. De cliënten worden dan uitgenodigd en LOGOS plant een infomoment. Dit kan gebundeld worden per provincie of per groep van organisaties die administratieve profielen opleiden.

Actie 5: De sector start een informatie- en sensibiliseringscampagne gericht op personen van allochtone origine resp. etniciteit.

- Het Vormingsfonds neemt contact met de vakbonden en betreffende organisaties zoals het Minderhedenforum om specifiek af te spreken welke acties gerealiseerd kunnen worden (evtl. i.s.m. de cluster van sectorfondsen) om deze groepen te bereiken. Mogelijkheden zijn o.m.

  - Aanwezig op opendeurdagen e.d.
  - Gastsprekerschap of een workshop

  Voor hoogopgeleide nieuwkomers zal LOGOS nagaan in welke mate het platform "ProTalent" een forum kan bieden om internationale talenten en werkgevers te matchen.

Actie 6: De sector richt een informatie- en sensibiliseringscampagne op ouderen (45+) en -26j jongeren (kort geschoold)

- VDAB en de vakbonden informeren deze doelgroepen regelmatig over opleidings- en job-mogelijkheden. Dit is een belangrijke insteek in het activeringsbeleid. LOGOS wil hierbij actief steun verlenen. Hierbij kunnen ook gelieerde Vormingsfondsen betrokken worden (na overleg). Op vraag van genoemde organisaties kan deze volgende vormen aannemen;

  - Het geven van een infosessie of workshop betreffende de sector, de opleidingsmogelijkheden regulier en evtl. werkzoekendenprojecten
  - Mailings verzenden om bedrijven te selecteren voor een bedrijfsbezoek, …

  <u>Timing</u>

  2016-2017

  <u>Partners</u>

  VDAB, vakbonden, Sterpunt, GTB, GOB, (lokale) organisaties, Minderhedenforum, gelieerde sectorfondsen

  <u>Doelstelling</u>

  1 sessie per convenantjaar voor actie 4, 5 of 6.

Prioriteit 4: Knelpuntfuncties en werkzoekendenprojecten

Motivatie

Ondanks tal van initiatieven zoals de Vlaamse Havendagen, de doe-dagen, leerlingenevents van de verschillende partners rond transport en logistiek in tal van provincies, de SID-IN beurs, blijft onze sector kampen met een te lage kwantitatieve en vooral kwalitatieve instroom. De toestroom uit de reguliere onderwijsopleidingen volstaat niet om aan de vraag te voldoen. Men kan stellen dat momenteel iedereen die in een logistieke richting is afgestudeerd aan het werk is. Dit geldt voor gans Vlaanderen en over elke provincie heen.

Zoals ook in diverse andere sectoren worden in onze sector heel wat vacatures niet via VDAB bekend gemaakt. Ook de uitzendsector krijgt niet alle vacatures door. Dikwijls worden veel vacatures via het eigen netwerk ingevuld. Tenslotte zijn er ook bedrijven die geen vacature meer plaatsen omdat zij weten dat er toch geen geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Zij kiezen dan voor andere kanalen.

Uit de trends blijkt dat de werkvloer veelkleuriger, vrouwelijker, meertaliger en leeftijdsneutraler zal worden omdat de maatschappij in volle transitie is. De bedrijfswereld kan het zich niet langer veroorloven om dit potentieel aan competenties en talenten niet aan te spreken. Het blijven selecteren van "witte raven" zal menig bedrijf vroeg of laat in de problemen brengen. Zeker als de economie opnieuw zou aantrekken, dreigt in de sector dan ook een tekort aan arbeidskrachten.

De sociale partners zijn zich van deze uitdaging bewust en hebben de voorbije jaren al heel wat middelen via het Vormingsfonds LOGOS ter beschikking gesteld om te investeren in werkzoekendenprojecten. Vanaf het eerste project heeft LOGOS de focus gelegd op specifieke doelgroepen die het om tal van redenen moeilijk hebben om aan de slag te gaan.

Basisvoorwaarde voor een kandidaat-cursist in alle projecten van LOGOS is een goede werkattitude en -motivatie gekoppeld aan een minimale taal- en rekenvaardigheid. Op basis van deze criteria kan een werkzoekende (afhankelijk van de opleiding) opgeleid worden binnen een termijn van ca. 4 à 5 maanden tot aan het niveau van een instapfunctie. Kandidaten die niet aan dit profiel voldoen dienen een door VDAB en/of de tenderpartij op maat gesneden "bij-traject" te volgen om alsnog aan het instapniveau te voldoen.

De werkzoekendenprojecten hebben in het verleden hun meerwaarde voor de bedrijven bewezen (zie de rapportageverslagen van de voorbije sectorconvenanten). Zo is een aantal afgestapt van het zoeken naar "high-levels".

De sector blijft in de periode 2016-2017 inzetten op werkzoekendenprojecten als kwalitatief opleidingspad dat rechtstreeks in een duurzame tewerkstelling uitmondt. Voor bedrijven die dergelijke cursisten een stage of een IBO willen geven in voorbereiding tot een job, moeten de financiële gevolgen tot een absoluut minimum beperkt worden.

Momenteel lopen de werkzoekendenprojecten op basis van 3 opleidingspistes;

1. Trajecten die volledig beheerd worden door LOGOS i.s.m. VDAB
2. Trajecten met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen LOGOS en partners (VDAB, SYNTRA, …)

3. Trajecten (die samen met het onderwijs zijn uitgewerkt) vanuit het onderwijs en waar LOGOS gedeeld verantwoordelijk is naast andere partners (VDAB en betreffend CVO(‘s))

Daarnaast erkent LOGOS ook het belang van IBO en wil de bedrijven hiervoor stimuleren en tussenpersoon zijn tussen werkgevers en VDAB.

Resultaatsindicator

LOGOS verbindt zich ertoe om gedurende de convenantperiode 5 arbeidsmarktgerichte werkzoekendenprojecten op te starten en van A tot Z op te volgen (uurrooster, contacten met lesgevers, klassenraad, contacten met werkgevers, stages en tewerkstellingsmogelijkheden).

Acties

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

Actie 1: LOGOS organiseert werkzoekendenprojecten i.f.v. de actuele vacatures, de inzetbare werkzoekenden en de financiële ruimte (en fiat van de Raad van Bestuur)

- LOGOS zet de ingeslagen koers van de voorbije jaren verder en blijft inzetten op het toeleiden van werkzoekenden uit de diverse kansengroepen naar de sector. Bij sommige doelgroepen zal dit enkel haalbaar zijn via voorbereidende opleidingen. Het betreft o.m. volgende mogelijke werkzoekendenprojecten;
    - In Antwerpen: Bediende Internationale Handel en Logistiek (BIHL)

      BIHL-Junior (voor -26 jarigen)
    - In West- & Oost-Vlaanderen: Dispatcher wegvervoer en transport & logistiek medewerker
    - In Vlaams-Brabant: Import- exportbediende Aircargo
    - In Limburg: Bediende internationale handel en transport

  Uiteraard kunnen er; op vraag van de bedrijven, andere werkzoekendenprojecten ontwikkeld worden. Deze lijst is dus louter indicatief.
- Deze projecten kenmerken zich door:
    - Opstarten i.f.v. een voldoende aantal vacatures in de regio en actief toeleiden naar een duurzame tewerkstelling. Het aantal kan dus van jaar tot jaar wisselen.
    - Een actief doelgroepenbeleid waarbij men streeft naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen, -26 en +45 jarigen, personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond.
    - Integratie van verschillende leervormen en methoden (van traditioneel onderwijs over zelfstudie, via webleren tot het gebruik van oefenfirma’s en stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren).

- Het beperken van de financiële kost voor de bedrijven tot de productiviteitspremie van de IBO, want reeds betaald via werkgeversbijdrage RSZ.

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS, SYNTRA, CVO's, VDAB, …

Doelstelling

5 projecten tijdens de duur van het convenant met een beoogde toeleiding van 12 cursisten per opleiding.

Actie 2: LOGOS actualiseert samen met de verschillende partners de lijst van de actuele en toekomstige sector-technische knelpuntfuncties.

- LOGOS overlegt met VDAB aangaande de jaarlijkse lijst van knelpuntfuncties en toetst deze aan informatie verkregen uit de sector (via gerichte mailings, bedrijfsbezoeken, e.d.)
- Per regio kunnen knelpuntfuncties van elkaar verschillen en zelfs binnen één functie kunnen de klemtonen anders liggen. Via bedrijfsbezoeken, mailings naar bedrijven en gerichte overlegmomenten, tracht LOGOS dit stelselmatig in kaart te brengen. Hierbij zal LOGOS ook gebruik maken van:
    - De resultaten van enquêtes en studies uit binnen- en buitenland (BITO, CEB, BSL, Fenex, …)
    - Overleg en contacten met ACTIRIS, FOREM en ADG in het kader van de sectorgerichte knelpuntvacatures/-functies.
- Met de verschillende partners zoals VDAB, SYNTRA, CVO's, e.d. zal worden afgetoetst welke werkzoekendenprojecten al lopen in de regio en of een bijkomend project nog haalbaar is in functie van het aantal specifieke vacatures en de beoogde resultaten voor deze opleiding. Bovendien moet via deze samenwerking een mogelijk overaanbod vermeden worden.

Actie 3: Het Vormingsfonds neemt regionale initiatieven om via gerichte speeddates info te verschaffen over de sector aan trajectbegeleiders, medewerkers van competentiecentra, accounts e.d. die verantwoordelijk zijn voor Transport en Logistiek bij VDAB, RESOC's, Sterpunt, GTB, GOB, specifieke organisaties die zich op migratiegemeenschappen richten, …

- LOGOS zal een zo volledig mogelijk beeld geven van de sector aan de traject- en cliëntbegeleiders. Het is belangrijk dat de trajectbegeleiders een zo duidelijk en juist mogelijk beeld hebben van de sector. Tijdens deze speeddates zal er enerzijds een actieve info-overdracht gebeuren en anderzijds via één of meerdere bedrijfsbezoeken een meer praktijkgerichte ervaring worden meegeven. De potentiële partners zullen door LOGOS nog gecontacteerd worden.

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS en SFTL/SFAL, de Verhuissector, Bus- en autocar, Fonds voor de Binnenvaart eventueel nog aangevuld (indien lokaal relevant) met diverse havenfederaties

Doelstelling

1 sessie per convenantjaar

Actie 4: Met o.m. VDAB, de SERV en SYNTRA-Vlaanderen de "informatie-tools" rond de sector, de beroepen en functies verder uitbouwen en vernieuwen.

- In samenwerking met de genoemde partners wil LOGOS deelnemen aan volgende acties;
    - Het actualiseren en verruimen van de beschikbare beroepenfilms voor de sector
    - Bekijken welke media kunnen gebruikt worden om een opleiding, een goede praktijk e.d. vanuit een werkzoekendenproject onder de aandacht te brengen
    - Het verder uitbouwen en verbeteren (in gebruik naar de werkgevers toe) van competentietools zoals Competent
    - Het ondersteunen van de uitbouw van sectorgerichte webcursussen die als aanloop kunnen ingebouwd worden bij o.a. werkzoekendentrajecten
    - Het ondersteunen van de partners bij het duiden van relevant statistisch cijfermateriaal rond knelpuntfuncties

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS, VDAB, Syntra Vlaanderen

Doelstelling

onbepaald

Prioriteit 5: Samenwerking met partners

Motivatie

Ook in de voorbije sectorconvenanten zette LOGOS nadrukkelijk in op partnerschappen. De sector is van mening dat samenwerking het resultaat van een actie significant kan verbeteren De diverse werkzoekendenprojecten of de lopende gesprekken met andere sectoren in het kader van een vernieuwde aanwezigheid van sectoren op de SID-IN's zijn hiervan een schoolvoorbeeld. Via samenwerking worden niet enkel ideeën uitgewisseld maar ontstaan ook nieuwe acties en initiatieven en/of kunnen ook efficiëntiewinsten gerealiseerd worden.

Omdat de SERV netwerkmomenten zijn weggevallen, wint samenwerking tussen sectoren en andere partners aan belang. Naast de intervisiemomenten van WSE en de samenkomsten die de sectoren via een vrije beurtrol inrichten, zit samenwerking voor de sector ook vervat in het actief opvolgen van en overleggen rond bepaalde thema's op o.m. verschillende LinkedIn platformen, via werkgroepen met verschillende partners, …

In de loop van de convenantperiode zal LOGOS per actie aftoetsen welke partners het best betrokken kunnen worden.

LOGOS wil hierin een actieve bijdrage leveren. Op dit ogenblik kunnen de samenwerkingsverbanden als volgt ingedeeld worden;

1. Algemene intersectorale samenwerking (vb. SFTL, CEVORA, …)
2. Regionale sector-gerichte samenwerkingsplatformen met verschillende partners
3. Specifiek gerichte samenwerking rond een bepaalde actie (vb. werkzoekendenproject)
4. Samenwerking rond HR & de innovatieve arbeidsorganisatie

Op basis van deze structuur wil LOGOS tijdens de volgende convenantperiode partners actief bij acties betrekken, nieuwe partnerschappen uitrollen en/of bestaande partnerschappen verder uitbouwen.

Resultaatsindicator

LOGOS zal tijdens de convenantperiode een samenwerking met 2 nieuwe partners opstarten.

Acties

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

Actie 1: LOGOS stimuleert "intersectorale samenwerkingsverbanden".

- Het Vormingsfonds zal volgende samenwerkingsverbanden zelf opzetten resp. mee uitwerken en faciliteren;
    - Inzake het inkopen/uitwisselen van opleidingsmogelijkheden in het kader van het gratis opleidingsaanbod. Bij het ontwikkelen van opleidingen zal in eerste instantie ook gekeken worden naar wat de andere sectorfondsen

(met oriëntatie op bedienden) reeds aanbieden. Ook bij opleidingen waarvoor LOGOS zelf onvoldoende inschrijvingen kan genereren, zal naar synergieën gezocht worden. Zo werkt LOGOS nu al samen met CEVORA.

- In het kader van het nieuw concept van de SID-IN stemt LOGOS af met de deelnemende sectoren. Momenteel zijn dit de Scheikundige Nijverheid, Print Media, SFTL/SFAL, Horeca, Voeding
- SFTL/SFAL (eventueel aangevuld met volgende gelieerde sectorfondsen: de Verhuissector, Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart en Bus- en autocar)
  - LOGOS wil de CLB's blijven betrekken in tal van initiatieven om alsnog de sector in beeld te brengen. Hiertoe zullen de hoger genoemde sectoren worden gecontacteerd.
  - Overleggen met de betrokken sectoren of de organisatie van een "beleef en spel-week" voor jongeren/leerkrachten, …. een optie is.
  - De fondsen wisselen informatie uit rond o.m. lessenpakketten en spelen over internationale handel, transport en logistiek
  - Het wederzijds uitwisselen van informatie van bedrijven (contactpersoon, basisgegevens, …) die interesse hebben in of werken aan peterschapsprojecten, …
  - LOGOS zal tijdens de SID-IN's het SFTL op die locaties vertegenwoordigen waarop zij niet aanwezig zullen zijn.

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS en SFTL/SFAL, de Verhuissector, Bus- en autocar, Fonds voor de Binnenvaart, …

Doelstelling

onbepaald i.f.v. efficiëntiewinsten

Actie 2: LOGOS stimuleert de verdere ontwikkeling en uitbouw van "regionale sector-gerichte platformen".

- De sociale partners willen de samenwerking op provinciaal niveau steunen en versterken. De samenwerkingen hebben betrekking op werkzoekendenprojecten, competentieontwikkeling, onderwijs, activiteiten gericht op de bedrijven uit de provincie, … In de volgende regio's dringt zich een vernieuwing/verandering resp. verlenging van de bestaande afspraken op;
  - De logistiek platforms Oost- & West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant
- LOGOS participeert verder aan relevante logistieke fora/werkgroepen zoals vb. Flanders Logistics in het kader van visie- en trendwatching, verbetering/optimalisering van het sectorgericht open aanbod, studie en onderzoek in het kader van het identificeren van competentienoden, …

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS, POM, VDAB, RESOC, aangevuld met bijkomende sectorfondsen, belangenorganisaties

Doelstelling

onbepaald i.f.v. efficiëntiewinsten

Actie 3: LOGOS wil een samenwerking rond specifieke thema's uitwerken.

- Vanuit een maatschappelijk engagement, maar ook vanuit een sectorale nood zijn heel wat exclusieve partnerschappen noodzakelijk. De opgenomen thema's zijn niet limitatief en kunnen i.f.v. de actualiteit nog aangepast worden. Met volgende partners zal LOGOS een samenwerking opstarten, vernieuwen of uitbreiden:
    - VDAB:
        - Het bestaande raamakkoord actualiseren en verder verfijnen. LOGOS ziet vanuit de actualiteit volgende thema's:
            - De manier van werken afhankelijk van het werkzoekendenproject waar LOGOS bij betrokken is duidelijk afspreken
            - Het organiseren van lokale speeddatingsessies voor trajectbegeleiders, medewerkers van Werkwinkels en de specifieke Servicepunten
            - In overleg bekijken hoe stages, observatie-activiteiten, praktijk op verplaatsing en duaal leren binnen een werkzoekendenproject kwalitatief en meetbaar kan worden ingebouwd en in de diverse leertrajecten het gebruik van de oefenfirma stelselmatig kan worden uitgebreid.
            - De IBO's actief blijven promoten en nagaan hoe een BIO-traject in een sectorgericht werkzoekendenproject kan ingebed worden.
    - SYNTRA-Vlaanderen:
        - Het bestaande akkoord loopt onverminderd verder, maar de samenwerking zal ruimer ingevuld worden.
            - Rekening houdende met de nieuwe rol van SYNTRA – Vlaanderen zal worden nagegaan hoe de sectorgerichte opleidingen verder in lijn kunnen gebracht worden met het sectorale aanbod van LOGOS. Daarnaast ligt de nadruk ook op de sectorgerichte HBO5 opleidingen zoals dispatcher en douanedeclarant.
            - LOGOS ijvert ervoor om samen met SYNTRA gerichte kwalitatieve leerlijnen uit te tekenen die modulair kunnen gevolgd worden. LOGOS zal zijn bijdrage leveren aan de

Sectorcommissie transport en logistiek in het kader van de bediendenopleidingen.

- GTB en Sterpunt:

  LOGOS wil ook inspanningen leveren om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. personen met een arbeidshandicap, met een migratie-achtergrond, …) te bereiken. Hiervoor zal worden samengewerkt met o.m. de Gespecialiseerde Trajectbegeleiding, Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling en met het Sterpunt. Het betreft organisaties die zich gespecialiseerd hebben in administratieve profielen.

  - GTB- en GOB-activiteiten

    LOGOS zal nagaan welke samenwerking met deze organisaties kan uitgebouwd worden. Doelstelling is dit structureel te verankeren (zoals de samenwerking met VDAB) met als volgende accenten;

    - Het informeren en sensibiliseren van de cliënten over de sector, de bedrijven en de opleidingsmogelijkheden
    - Het informeren van de werkgevers met info vanuit GTB/GOB

  - Sterpunt-activiteiten

    In het kader van de nieuwe visie, missie en werking van Sterpunt wenst LOGOS een structurele samenwerking uit te bouwen met deze koepelorganisatie en via hen met de gelieerde partners die zich op de begeleidingen en toeleiding van administratieve profielen hebben gespecialiseerd. Volgende acties kunnen in een samenwerking worden opgenomen;

    - Informeren van de begeleiders (organisatie) en de doelgroep(en) over de sector, de functies en de opleidingsmogelijkheden
    - Informeren van bepaalde doelgroepen en hen via een actueel werkzoekendenproject of een ander opleidingstraject naar de sector toeleiden.

<u>Timing</u>

2016-2017

<u>Partners</u>

VDAB, SFTL/SFAL, de Verhuissector, Bus- en autocar, Fonds voor de Binnenvaart, SYNTRA-Vlaanderen, GTB en Sterpunt

<u>Doelstelling</u>

onbepaald i.f.v. efficiëntiewinsten

- Onderwijs:

LOGOS werkt op verschillende vlakken samen met het onderwijsveld en zal dit ook in deze periode verder zetten. Het betreft hierbij volgende domeinvelden en acties;

- Samenwerking met AHOVOKS in het kader van het opstellen van nieuwe Beroepskwalificatiedossiers (BKD)
- De Begeleidingscommissie die 2 keer per jaar samenkomt aangaande de convenantscholen, nieuwe en/of gewijzigde leerplannen, HBO5, …
- De convenantscholen worden regelmatig gecontacteerd voor o.m. gastsprekerschappen, stages, infomateriaal, workshops, …
- De hogescholen in het kader van de resonantievergaderingen binnen de opleiding "logistiek management"
- Regionale organisaties zoals vb. Rotary om als ervaren "informant" te fungeren tijdens Beroepsavonden, het Beroepenhuis te Gent (materialenbeurs), …

Actie 4: LOGOS heeft extra aandacht voor "HR-samenwerking en de innovatieve arbeidsorganisatie".

- Het Vormingsfonds ziet in dat kader 2 partners die elk vanuit een andere invalhoek kunnen bijdragen een sectoroverschrijdende HR-visie uit te bouwen rond innovatieve arbeidsorganisatie
    - Het VOV-Lerend Netwerk vaart een nieuwe koers en wil de sectoren meer betrekken. Vanuit het verleden richt de samenwerking tussen LOGOS en het VOV-Lerend Netwerk zich op kleine bedrijven om hen te laten proeven hoe HR met bijv. een businessmodel kan samenvallen. Uiteraard ligt hierbij de focus op opleidingen om bedienden weerbaar te maken en langer aan de slag te houden.
    - Daarnaast moeten de bedrijven voldoende wendbaar worden om te overleven in een concurrentiële internationale markt in volle verandering. Ook hier hebben de micro en kleine bedrijven behoefte aan ondersteuning. Flanders DC is zo een anker dat bedrijven op weg kan zetten om nieuwe ideeën op te doen of nieuwe opportuniteiten te ontdekken. Indien zich in de loop van de convenantperiode andere partners zouden aandienen, zal het Vormingsfonds met hen in overleg treden om tot afspraken te komen. LOGOS ziet zich dan ook als facilitator tussen de bedrijven en de mogelijke partners. Volgende acties zullen worden uitgevoerd:

Timing

2016-2017

Partners

LOGOS, VOV-Lerend Netwerk en Flanders DC

Doelstelling

1 samenwerkingsakkoord afsluiten over de convenantperiode.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Tien procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per prioriteit is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de tien procent a rato van het aantal behaalde prioriteiten uitbetaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtname van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

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

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

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

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

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de sector van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul VALKENIERS,
Voorzitter van de Werkgeversfederatie voor de internationale handel,
het vervoer en de logistiek

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Peter BÖRNER,
Nationaal sectorverantwoordelijke van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

De heer Erwin DE DEYN,
Voorzitter van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders;

De heer Wannes GIELIS,
Nationaal verantwoordelijke van de Landelijke Bediendencentrale en van het Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel