



**Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector handel in brandstoffen (PC 127)**

**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 handel in brandstoffen,**

**met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:**

De heer Etienne Rigo, voorzitter Brafco

De heer Johan Mattart, algemeen directeur Brafco

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer Jan Sannen, algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM

De heer John Reynaert, adjunct van de federaal secretaris BTB-ABVV

Wordt overeengekomen wat volgt

## Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **98.000,00 EUR** uit te betalen aan **Sociaal Fonds voor de ondernemingen van handel in brandstoffen, Léon Lepagestraat 4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0423.955.227 - bankrekeningnummer: BE65 3100 0192 1696)** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

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

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van 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 de **handel in brandstoffen** verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, 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 1 VTE-sectorconsulent 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. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet,

loopbaanonderbreking of moederschapsverlof 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 1 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 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** 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 werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

## SECTORALE VISIE

### Omgevingsanalyse

#### *Heterogene en snel wijzigende sector*

De sector van de brandstoffenhandel is vrij heterogeen. De meerderheid van de werkgevers is actief in de distributie van vloeibare brandstoffen zoals stookolie. Daarnaast zijn er ook handelaars in vloeibaar gemaakte petroleumgassen (butaan en propaan) en handelaars in vaste brandstoffen (steenkol en pellets), al is hun aantal relatief beperkt. Een beduidend deel van de ondernemingen heeft een mix van verschillende brandstoffen in het aanbod.

Een tweede deel ondernemingen is actief in het vervoer van voornamelijk benzine en diesel naar tankstations. Dit zijn ondernemingen die vrij recent naar onze sector zijn overgekomen, wat enkele uitdagingen met zich meebrengt. Zo komen er nieuwe noden naar boven waar de sector tot op heden niet mee te maken had.

Een opvallende evolutie is het toenemende aantal overnames in onze sector. De grotere ondernemingen nemen steeds vaker kleine ondernemingen over, waardoor enkele zeer grote spelers ontstaan. Het gegeven van grote ondernemingen zal specifieke uitdagingen met zich meebrengen, maar biedt zeker ook kansen om nieuwe initiatieven te nemen.

#### *Kenmerken van de ondernemingen*

De sector kende in het 2e kwartaal van 2017 376 bedrijven die vallen onder het paritair comité 127. Wat de verspreiding van de bedrijven onder PC 127 betreft, zien we een kleine meerderheid van bedrijven in Vlaanderen: 191 bedrijven in Vlaanderen versus 177 bedrijven in Wallonië (en 8 bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk gewest). Ten opzichte van de cijfers bij het begin van de vorige convenant zien we hier toch een duidelijke daling van het aantal ondernemingen (-17), voornamelijk in Vlaanderen (-15). Dit is te verklaren door stopzettingen en overnames.

*Tabel 1: Overzicht ondernemingen per provincie (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)*

Provincie	Aantal bedrijven
ANTWERPEN	39
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	8
HENEGOUWEN	64
LUIK	57
LIMBURG	39
LUXEMBURG	19
NAMEN	26
OOST-VLAANDEREN	41
VLAAMS BRABANT	23

WAALS BRABANT	11
WEST-VLAANDEREN	49
VLAANDEREN	191
WALLONIE	177
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	8
<b>Totaal</b>	<b>376</b>

Binnen de sector handel in brandstoffen zien we dat het merendeel van de ondernemingen slechts een klein aantal werknemers telt, al is er zoals eerder vermeld wel een tendens naar steeds grotere ondernemingen merkbaar. 36,43% van de bedrijven telt slechts 1 werknemer. 13,03% van de bedrijven heeft 2 werknemers in dienst en bij 11,70% van de bedrijven vinden we drie werknemers terug. Dit betekent dat ongeveer 61% van de bedrijven 3 of minder werknemers tellen. Ten opzichte van de cijfers twee jaar geleden zien we een toename van het aantal bedrijven met één werknemer (+4%) en een daling van het aantal bedrijven met 2 of 3 werknemers (respectievelijk -4.5% en -0.70%).

*Tabel 2: Grootte bedrijven (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)*

Kwartaal	1 werknemer	2 werknemers	3 werknemers	Totaal
2017/2	137	49	44	230
2017/2	<b>36,43%</b>	<b>13,03%</b>	<b>11,70%</b>	<b>61,17%</b>

In deze kleine bedrijven is de zaakvoerder vaak ook personeelsverantwoordelijke. Daarenboven springt deze zaakvoerder, in drukke periodes, vaak in voor de levering van brandstof. Dit verklaart waarom veel bedrijven niet bewust bezig zijn met personeelsbeleid. Werkgevers hanteren vaak een familiale, informele sfeer in hun bedrijf. Tools en praktijken rond personeelsbeleid worden door werkgevers vaak geïnterpreteerd als een formalisering van hun informele bedrijfscultuur waarbinnen, volgens de laatste werkbaarheidsenquête, zowel werkgever als werknemer tevreden zijn. Inzake personeelsbeleid is het aldus belangrijk om adviezen aan te passen aan de grootte van de bedrijven. Naast het grote aantal kleine bedrijven is er de laatste jaren bij enkele middelgrote bedrijven wel een trend naar schaalvergroting, voornamelijk door middel van de overname van kleine ondernemingen. Deze grotere ondernemingen hebben vaak wel HR-personeel in dienst om een degelijk personeelsbeleid te voeren, en zijn dus ook makkelijker aanspreekbaar rond deze thema's.

#### Profiel van de werknemers

Binnen de sector handel in brandstoffen zijn er volgens de laatst beschikbare cijfers 1970 werknemers (arbeiders) tewerkgesteld. Deze zijn verspreid over de verschillende provincies. Ook hier zien we een kleine meerderheid van werknemers in Vlaanderen: 1026 werknemers in Vlaanderen versus 882 werknemers in Wallonië. Bij de bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken 62 werknemers. Hier zien we algemeen een duidelijke stijging van het aantal werknemers ten opzichte van 2015 (+61). De hoofdreden hiervoor is de aansluiting van enkele nieuwe grote bedrijven bij het PC127.

Tabel 3: Overzicht werknemers per provincie (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)

Provincie	Aantal werknemers
ANTWERPEN	282
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	62
HENEGOUWEN	345
LUIK	200
LIMBURG	253
LUXEMBURG	162
NAMEN	135
OOST-VLAANDEREN	151
VLAAMS BRABANT	68
WAALS BRABANT	40
WEST-VLAANDEREN	272
VLAANDEREN	1026
WALLONIE	882
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	62
<b>Totaal</b>	<b>1970</b>

De sector kent een sterke vergrijzing. Een ruim derde van de werknemers (37.80%) binnen de sector is ouder dan 50 jaar. Nog eens 29% is tussen de 40 en de 50 jaar. De gemiddelde leeftijd van werknemers in onze sector is 45 jaar. Tegenover 2015 betekent dit een sterke toename binnen de oudere leeftijdscategorieën (50 t.e.m. 70+).

Tabel 4: Leeftijdsverdeling werknemers (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)

Leeftijd	Aantal werknemers	Percentage
70 jaar en ouder	9	0,46%
60 tot en met 69 jaar	150	7,67%
50 tot en met 59 jaar	586	29,97%
40 tot en met 49 jaar	564	28,85%
30 tot en met 39 jaar	438	22,40%
20 tot en met 29 jaar	204	10,43%
20 jaar en jonger	4	0,20%

Het percentage aan vrouwen in de sector is laag. De arbeidersberoepen uit de sector blijven mannelijke bastions. Slechts 3,5% van de werknemers in de sector is vrouw.

Tabel 5: Geslacht werknemers (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)

Kwartaal	Totaal werknemers	Man	Vrouw
----------	-------------------	-----	-------

2017/2	1970	1901	69
2017/2	100%	96,5%	3,5%

Wat betreft de werknemers van allochtone achtergrond is het moeilijk om conclusies te trekken. Volgens de herkomstmonitor (laatste editie 2015) is het aandeel van de werknemers met allochtone achtergrond gestagneerd (ongeveer 7%). In de praktijk is het aanvoelen dat het aandeel zeker gestegen is en dat, mede door de krapte op de arbeidsmarkt, de afkomst van de nieuwe werknemers minder een rol speelt. Ondernemingen die niet open staan voor alle potentiële groepen op de arbeidsmarkt dreigen vandaag de dag zonder nieuwe instroom te vallen.

#### Taken en verantwoordelijkheden werknemers

De werknemers in de sector zijn hoofdzakelijk chauffeurs die met tankwagens huisbrandolie, diesel of andere vloeibare brandstoffen leveren bij de consument. Dit kunnen zowel particulieren zijn als bedrijven, zoals transportondernemingen, land- en tuinbouwbedrijven, bouwondernemingen, enz... Daarnaast zijn ook heel wat chauffeurs actief in de bevoorrading van tankstations, waarvoor tankopleggers worden gebruikt.

Vermits nagenoeg alle chauffeurs rechtstreeks in contact komen met de klanten, zijn deze de ambassadeurs van de onderneming. Een verzorgd voorkomen, een vriendelijke en beleefde houding én een perfecte service zijn dan ook zeer belangrijk. Typerend aan de sector is ook het feit dat de chauffeurs in vele gevallen vaak 'rond de kerktoren' blijven. Behalve het gaan laden op een petroleumdepot of in een raffinaderij, blijven de meeste chauffeurs binnen een beperkte straal rond de onderneming, wat impliceert dat ze, in tegenstelling tot de chauffeurs actief in het internationaal transport, elke avond thuis zijn.

Chauffeurs in de brandstoffenhandel moeten niet alleen in staat zijn een tankwagen te besturen (rijbewijs C of CE gekoppeld aan een cursus en nascholing in vakbekwaamheid), maar moeten eveneens de ADR-reglementering inzake het vervoer van gevaarlijke stoffen kennen. Naast het vervoer op zich, zijn ook de laad- en losoperaties heel belangrijk. Deze moeten met de meeste zorg worden uitgevoerd, zodat het risico op incidenten of ongevallen zoveel mogelijk wordt beperkt.

Van de chauffeurs wordt ook enige flexibiliteit verwacht. De vraag naar petroleumproducten is zeer wispelturig en moeilijk te voorspellen. Doorgaans zijn de wintermaanden het drukst, terwijl de zomermaanden vrij kalm zijn. Deze regel geldt dan weer niet voor de chauffeurs die tankstations beleveren, aangezien de volumes het volledige jaar door op ongeveer hetzelfde peil blijven.

Tenslotte zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector vrij aantrekkelijk, o.m. door de interessante sociale voordelen die door het Sociaal Fonds en het Pensioenfonds worden uitbetaald.

## Sterkte-zwakte analyse

### Sterktes

- Sterke en verplichte basisopleidingen (rijbewijs C/CE en ADR)
- Familiale sfeer binnen veel (kleine) ondernemingen
- Vrij aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden + interessante sociale voordelen
- Het merendeel van de chauffeurs haalt voldoening uit zijn job
- De sector biedt zo goed als 100% werkzekerheid (na het voldoen aan de vereiste kwalificaties)

### Zwaktes en bedreigingen

- De sector kent een sterke vergrijzing. Een kleine helft van de werknemers in de sector is ouder dan 50 jaar. Bovendien is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector 45 jaar.
- De arbeiders uit de sector, vooral de 45-plussers, kampen met een hoge fysieke en stressbelasting, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt.
- De instroom van werknemers uit de diverse kansengroepen (vooral personen met een allochtone achtergrond) vormt hier en daar nog een knelpunt, doch minder dan vroeger gezien de krapte op de arbeidsmarkt.
- Ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de sector.
- Te weinig instroom in de opleiding en de functies binnen de sector: jongeren, werkzoekenden en toeleiders kennen de sector onvoldoende, al zijn hier ook reeds grote stappen voorwaarts gezet.
- Werkgevers staan soms weigerachtig tegenover de aanwerving van jongeren. Deze zouden nog niet over de nodige attitudes en communicatievaardigheden beschikken, waardoor de instroom van jongeren een heikel punt blijft.
- Overbelasting van de VDAB-opleiding (zwaar vervoer), waardoor lange wachttijden ontstaan.
- Werkgevers publiceren hun vacatures nog te weinig op de site van de VDAB. Soms heerst er bij werkgevers een negatief beeld van de VDAB en voornamelijk van de werkzoekenden die via de VDAB solliciteren, al zien we ook hier een positieve evolutie.
- Zware en terugkerende opleidingen (vakbekwaamheid, ADR), die niet onverdeeld positief onthaald worden omwille van de hoge kostprijs en de moeilijkheden om de opleidingen in te plannen.
- Dalende markt vraag naar fossiele brandstoffen als mazout, steenkool en gas in bulk of flessen en stijgend milieubewustzijn bij de particulieren, wat leidt tot dalende volumes.

### Opportunities/kansen

- Reageren op vergrijzing en het bevorderen van werkbaar werk: de oudere werknemers met de nodige motivatie aan de slag houden.
- Focus op jongeren als doelgroep, in het bijzonder jongeren uit de kansengroepen.
- Het beroep van chauffeur op een positieve manier onder de aandacht te brengen en de



sector meer naambekendheid geven.

- Promotie en ondersteuning van instroom via IBO, om zo meer jongeren te laten instromen.
- Versterken van de samenwerking met VDAB en onderwijsinstanties, in het bijzonder op het vlak van opleiding en naambekendheid.
- Via bedrijfsbezoeken, publicaties in het vaktijdschrift,... de band tussen werkgevers en VDAB versterken, om zo de instroom te laten toenemen.
- Innovatie en productdiversificatie stimuleren als antwoord op de dalende marktvraag naar fossiele brandstoffen: informatie via bedrijfsbezoeken en verwerking in werkgroep innovatie.
- Intersectorale samenwerking (voornamelijk tussen en via de verschillende sectorconsulenten), voorbeelden zijn de peter-meterschapsopleidingen en de clusterwerking (zie verder).

## Visie

Vanuit de omgevingsanalyse en de sterkte-zwakte analyse kunnen de volgende uitdagingen bepaald worden.

### Uitdaging 1: Instroom

Een eerste heel belangrijke uitdaging is het vergroten van de instroom. Een belangrijke doelstelling van het Sociaal Fonds is het aantrekken van voldoende gekwalificeerde chauffeurs om de vraag vanuit de sector in te vullen. Net zoals bijna alle sectoren waar chauffeurs zijn tewerkgesteld, kampt ook onze sector met een groot tekort aan (gekwalficeerde) instroom. Het Sociaal Fonds tracht deze problematiek op verschillende manieren aan te pakken:

- Het maken van promotie voor onze beroepen bij studenten (via de beroepenrally en diverse beurzen) en (jonge) werkzoekenden (via VDAB en beurzen);
- Het beter bekend maken van onze sector en de beroepen bij toeleiders naar werk (zoals VDAB-consulenten, werkplekarchitecten, jobcoaches,...);
- Het nauw opvolgen van de bestaande VDAB-opleiding en deze optimaliseren waar mogelijk (bv. nieuwe webmodule handel in brandstoffen);
- Het creëren van nieuwe bijkomende kwalitatieve instroomkanalen (bv. jongerenproject risicogroepen).

Gezien het nijpende tekort aan chauffeurs waken we erover dat elke potentiële doelgroep warm wordt gemaakt. Naast de specifieke aandacht voor jongeren en personen met een allochtone achtergrond willen we ons ook blijven richten op vrouwen. Deze belangrijke uitdagingen worden uitvoerig behandeld onder prioriteit 1 (instroom) en prioriteit 3 (diversiteit).

### Uitdaging 2: Competentie- en retentiebeleid

Een tweede grote uitdaging is de huidige arbeiders gemotiveerd aan de slag te houden. Deze uitdaging komt terug binnen prioriteit 2.

Belangrijk hierbij is de vergrijzing. Een kleine helft van de werknemers (42,24%) binnen de sector

is ouder dan 50 jaar. Nog eens 29% is tussen de 40 en de 50 jaar. De gemiddelde leeftijd van werknemers in onze sector is 45 jaar. Uiteraard erkent de sector de kennis en vaardigheden van deze oudere werknemers. Wij willen hen dan ook zo lang mogelijk met de nodige motivatie aan de slag houden. De sector dient dus in te zetten op levenslang leren en (kennis)retentiebeleid. Vaak betekent een retentiebeleid het op peil houden of bijschaven van competenties. De sector tracht bij te dragen tot fundamentele oplossingen door het nauwgezet opvolgen van de vergrijzingsproblematiek.

Als gevolg van de heterogeniteit van de sector en rekening houdende met de snel veranderende marktsituatie in de sector is het tevens belangrijk te weten welke competenties van de hedendaagse arbeider/chauffeur verwacht worden. Uit interviews bij diverse ondernemingen en uit bedrijfsbezoeken werd hierover informatie verzameld. Uit deze informatie werden in eerste instantie de functieclassificaties opgemaakt. Daarnaast werd deze informatie ook als basis gebruikt om drie opleidingsprogramma's (goedgekeurd door VDAB, ook in het kader van toekomstige IBO's) en twee beroepskwalificatieprofielen voor de sector op te stellen. In samenspraak met AHOVOKS werden deze twee profielen samengesmolten tot één alomvattend profiel. Deze beroepskwalificatie werd eind 2017 ingebed in de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Dankzij deze functieclassificaties en competentieprofielen bezitten we een actueel overzicht van de benodigde competenties, wat ons de mogelijkheid geeft de opleidingen naar en binnen onze sector beter af te stemmen.

### *Uitdaging 3: Dalende marktvraag en innovatie*

Een laatste grote uitdaging voor de sector handel in brandstoffen is de heterogeniteit van de sector en de dalende marktvraag naar fossiele brandstoffen als mazout, steenkool en gas in bulk of flessen. Er zijn verschillende redenen voor de dalende marktvraag.

Ten eerste heeft stookolie het imago van eindige en vervuilende brandstof. Stookolie heeft vaak af te rekenen met vooroordelen en die zijn behoorlijk hardnekkig. Zo wordt er weleens gesteld dat de stookoliereserves niet oneindig zijn. Verder draagt stookolie het stigma niet goed te zijn voor het milieu. In combinatie met het groeiend klimaatbewustzijn van de burger kan dit zorgen voor een dalende marktvraag.

Ten tweede is er de stijgende concurrentie van andere energieleveranciers. De voornaamste concurrent is, hoofdzakelijk in stedelijke gebieden, de aardgasmarkt. Daarnaast zal de keuze van de brandstof ook sterk afhangen van de prijsevoluties en de eventuele fiscale wijzigingen. Hierdoor is het moeilijk om te voorspellen welke brandstoffen er over enkele jaren populairder zullen zijn. Door de fluctuerende prijzen bestellen veel klanten ook kleinere hoeveelheden (500-750 liter) en wachten ze tot het laatste moment om te bestellen.

Ten derde vormen verschillende overheden een bedreiging voor de fossiele brandstoffen en stookolie in het bijzonder. De Europese Unie zet de markt onder druk omwille van de wereldwijde klimaatdoelstellingen. Daarnaast worden de Europese normen voor de energieprestaties van gebouwen steeds strenger, zodat de hoeveelheid energie die nodig is om een gebouw te verwarmen steeds daalt. Dit kan zorgen voor kleinere volumes. Op federaal vlak heeft stookolie te kampen met een gebrek aan fiscale neutraliteit.

Tenslotte zal ook het stijgend rendement van stookolietoestellen zorgen voor een verminderde marktvrage. Het aanmoedigen van de vervanging van oude stooktoestellen door moderne, energiezuinige ketels – al dan niet in combinatie met hernieuwbare energieën – zal de vrage naar stookolie doen dalen.

De sector neemt initiatieven om deze tendens aan te pakken door middel van innovatie. In dit verband werd in 2014 de Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake innovatie afgesloten. Hierop volgend is begin 2017 een werkgroep opgericht, aangestuurd en gecoördineerd door het Sociaal Fonds. Hierin worden de verschillende elementen die de marktvrage beïnvloeden verzameld en besproken. Uit deze resultaten zullen de nodige initiatieven inzake innovatie genomen worden.

Tot slot willen we nog meer inzetten op het bezoeken van ondernemingen met goede voorbeelden inzake innovatie. Hieruit kunnen dan lessen getrokken worden naar andere ondernemingen toe. Deze initiatieven komen ook terug binnen prioriteit 2.

### **Intersectorale samenwerking**

Bepaalde complexe uitdagingen waar we binnen onze sector voor staan, kunnen beter aangepakt worden via intersectorale samenwerking. Voor verschillende acties wordt nu reeds samengewerkt met andere sectoren (bijvoorbeeld de peter-en meterschapsopleidingen in samenwerking met de taxi- en de verhuissector).

Sinds begin 2016 nemen we ook deel aan het clusterproject, beheerd door het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek (SFTL). De cluster bestaat uit de volgende zes sectoren: Transport en Logistiek (PC 140.03) en Grondafhandeling op Luchthavens (PC 140.04), de Private Autobus- en Autocarbedrijven (PC 140.01), de Taxiondernemingen en de Diensten voor de Verhuur van Voertuigen met Bestuurder (PC 140.02), de Verhuisondernemingen, Meubelbewaring en aanverwante activiteiten (PC 140.05), de Ondernemingen van Handel in Brandstoffen (PC 127) en de sector van de bedienden uit de Internationale Handel, het Vervoer en de Logistiek (PC 226).

Concreet komt het erop neer om via een geïntegreerde clusterwerking met collega-sectoren de efficiency van de werking te vergroten en het bereik en het effect van de acties te versterken.

Intussen kunnen we stellen dat de clusterwerking voor onze sector een positieve zaak is gebleken, gezien de mogelijkheden die deze samenwerking biedt om meer en ruimere acties op te zetten. Daarnaast is de gedeelde expertise op veel domeinen van grote toegevoegde waarde. Binnen de convenantperiode 2018-2019 willen we dan ook nog sterker inzetten op deze cluster.

### **Verruiming van de structurele partnerschappen**

VDAB is een structurele partner voor onze sector. We werken nauw samen om de tewerkstellings- en competentiebehoeften op korte en op lange termijn in kaart te brengen en van daaruit, in functie van de arbeidsreserve, gerichte acties te ondernemen.

Daarnaast staan we als Fonds open voor allerhande partners die ons kunnen bijstaan op alle in de convenant gedefinieerde onderwerpen. Een mogelijke partner zijn de Werkplekarchitecten of MVO Vlaanderen.

### **KMO's erkennen en inzetten als drijvende motoren in het sectoraal beleid**

Ondanks de opkomst van enkele grotere ondernemingen blijven de kleine en middelgrote ondernemingen van groot belang in onze sector. Ook op vlak van innovatie spelen KMO's een belangrijke rol. Gezien het KMO-weefsel binnen onze sector is het belangrijk dit soort ondernemingen op een specifieke manier te ondersteunen en begeleiden. We streven er als sector naar om een KMO-vriendelijk beleid te voeren. De ervaring leert ons dat KMO's een aparte (vaak tijdsintensieve) aanpak en benadering vragen. Het uitvoeren van bedrijfsbezoeken is en blijft hierbij cruciaal.

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:

- Prioriteit 1: Instroom en opleidingstrajecten
- Prioriteit 2: Competentiebeleid en levenslang leren
- Prioriteit 3: Diversiteit bevorderen

## **PRIORITEIT 1: INSTROOM EN OPLEIDINGSTRAJECTEN**

### **De nood aan instroom**

Een absolute prioriteit is het inzetten op meer instroom voor onze sector, met nadruk op alternatieve opleidingstrajecten, zoals IBO's. Een belangrijke doelstelling van de Sociaal Fonds is het aantrekken van voldoende gekwalificeerde chauffeurs om de vraag vanuit de sector in te vullen. Net zoals bijna alle sectoren waar chauffeurs zijn tewerkgesteld, kampt ook onze sector met een groot tekort aan (gekwalficeerde) instroom. Het Sociaal Fonds tracht deze problematiek op verschillende manieren aan te pakken.

### **Wat doet het Fonds reeds?**

De voorbije jaren hebben we als Fonds reeds acties ondernomen om de instroom te laten toenemen.

Ten eerste maken we promotie voor de beroepen in de sector. Deze promotie is voornamelijk gericht op schoolgaande jeugd en op (jonge) werkzoekenden. De belangrijkste promotiekanalen zijn VDAB, diverse beurzen, evenementen in samenwerking met het Beroepenhuis, de nieuwe beroepensfilm en de informatie voor werkzoekenden op onze website.

Ten tweede zorgen we ervoor dat onze sector en de beroepen binnen onze sector beter bekend worden gemaakt bij toeleiders naar werk, zoals consultants bij VDAB, werkplekarchitecten, jobcoaches,... Een essentieel aspect bij de (potentiële) toeleiding naar onze sector is namelijk de naamsbekendheid: het simpelweg laten weten dat onze sector bestaat en het verstrekken van de juiste informatie over onze sector en de beroepen is uitermate belangrijk.

Ten derde volgen we de bestaande opleidingen bij VDAB nauw op en optimaliseren we deze waar mogelijk. Zo creëerden we een nieuwe webcursus en specifieke opleidingsprogramma's voor de handel in brandstoffen. Tevens steken we veel energie in het onderhouden van goede contacten met de verschillende centra waar de opleiding gegeven wordt. We zetten ook sterker in op de opvolging van het gebruik van onze tankwagens in de verschillende centra en het gebruik van de laad-en losinstallatie in Temse.

Tenslotte zorgen we voor de creatie van nieuwe kwalitatieve instroomkanalen, zoals het project risicogroepen (-26 jaar). Op langere termijn werken we ook aan een samenwerking met onderwijspartners. Het verplichte basiskader, de beroepskwalificatie voor de brandstoffenhandel, werd eind 2017 ingebed in de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

Het is zeer belangrijk dat we jongeren ondersteunen bij het maken van gerichte keuzes die aansluiten bij hun talenten en interesses. Wij willen dan ook een grotere rol opnemen in het aanbieden van voldoende én kwaliteitsvolle leerwerkplekken en stageplaatsen.

Gezien het nijpende tekort aan chauffeurs waken we er tevens over dat elke potentiële doelgroep warm wordt gemaakt. Naast de specifieke aandacht voor jongeren en personen met

een allochtone achtergrond willen we ons ook blijven richten op vrouwen. Hoewel we dit zeker in het juiste perspectief moeten plaatsen - een massale instroom zal dit niet teweegbrengen - willen we deze groep niet links laten liggen. Momenteel vertegenwoordigen vrouwen slechts 3,5% van het totaal aantal arbeiders in de sector en werken velen van hen deeltijds. Omwille van de vrij sterke fysieke belasting die de meeste beroepen binnen onze sector kenmerken - beroepen waarvan de modale man en vrouw vindt dat het typisch iets voor mannen is - zal het een zware taak zijn om dit aandeel op korte termijn fors te doen stijgen. Op alle recente beurzen en andere promotiemomenten hebben we in elk geval duidelijk gemaakt dat de sector zeker open staat voor vrouwen. Het is belangrijk om potentieel geïnteresseerde vrouwen correct te informeren over de mogelijke beroepen binnen onze sector en eventuele vooroordelen te counteren met juiste informatie. We namen de voorbije jaren ook deel aan enkele specifieke evenementen waar we toeliders van jongeren en vrouwen laten kennismaken met onze sector, en zullen deze acties ook de volgende convenantperiode blijven ondernemen.

### **Ondersteuning van het opleidingsveld**

Als sectorfonds staan we dicht bij de ondernemingen, kennen we de (huidige en toekomstige) competentiebehoeften en hebben we zicht op de knelpunten en evoluties. Dit maakt ons de uitgelezen partner om het opleidingsveld te ondersteunen en te begeleiden, en ervoor te zorgen dat de opleidingspartners een realistisch beeld hebben van de sector en omgekeerd.

### **Wat met duaal leren?**

Het stelsel van duaal leren hangt uiteraard samen met het hebben van opleidingen binnen het secundair onderwijs. Dit is echter voorlopig nog niet het geval. De eerste stap in de richting van een mogelijke opleiding binnen onderwijs is in 2017 genomen door het indienen van het beroepskwalificatiedossier.

In navolging van het beroepskwalificatiedossier willen we binnen de komende convenantperiode onderzoeken of en welke samenwerking met onderwijs mogelijk is. Op die manier kunnen we trachten te voorzien in kwaliteitsvolle en voldoende leerwerkplekken. Alleen zo kunnen we de garantie op een werkervaring voor elke jongere mee realiseren.

Daarnaast dienen we ondernemingen in elk geval te ondersteunen in het creëren van de juiste condities voor werkplekieren. We dienen bedrijven te ondersteunen in het uitbouwen van een leercultuur als onderdeel van hun HR- en strategisch competentiebeleid. Het werkplekieren binnen onze sector moet een serieuze boost krijgen om op die manier de instroomproblematiek te kunnen aanpakken. We zullen alles in het werk stellen om IBO-trajecten binnen onze sector te promoten.

### **Acties**

#### **Actie 1: Promotie IBO's**

De individuele beroepsopleiding (IBO) is een opleidingsmaatregel die het voor werkgevers aantrekkelijker maakt werkzoekenden aan te werven. Hierbij volgt een nieuwe stagiair ongeveer

13 weken een opleiding op de werkvloer, waardoor hij/zij cruciale ervaring opdoet, terwijl het voor de werkgever een goedkope wijze is om een (potentiële) nieuwe kracht kennis te laten maken met de functie. We willen de IBO's in onze sector ook verder uitrollen door middel van het federale project risicogroepen en via een duidelijke en volledige omkadering, waarvoor in de vorige convenantperiode al enkele stappen in de goede richting werden gezet (3 erkende opleidingsprogramma's bij VDAB). De doelstelling van dit project is om in de periode 2018-2019 minstens 30 jongeren behorende tot risicogroepen te laten instromen in de brandstoffssector, en hen vervolgens ook binnen onze sector in dienst te houden. Dit door een combinatie van het aanbieden van het rijbewijs C/CE via de rijsschool (beheer door rijsschoolfederatie Federdrive) en het succesvol doorlopen van een IBO. Daarnaast informeren we onze bedrijven over het Vlaamse IBO-project ter compensatie van de kilometerheffing zodat ook onze sector hiervan een graantje kan meepikken.

Het Fonds zal de mogelijkheid tot IBO tevens beter bekendmaken tijdens bedrijfsbezoeken. Veel werkgevers zijn nog niet vertrouwd met IBO's. Daarom wordt tijdens bedrijfsbezoeken uitvoerig stilgestaan bij het bekendmaken van deze vorm van opleiding. IBO's kunnen immers helpen om het reguliere opleidingstraject bij VDAB te ontlasten.

We streven ernaar om jaarlijks minstens 15 IBO's op te starten.

*Partners:* VDAB, Federdrive

*Diversiteitsmonitoring:* Deze IBO's zullen in grote mate opgestart worden met jongeren uit risicogroepen, gezien het federale project rond deze doelgroep. Dit project is een ideale opstap om deze vorm van werkplekleren breed uit te rollen binnen onze sector. In elk geval is dit een opleidingsmaatregel die tot doel heeft om personen met weinig of geen werkervaring in de sector de kans op een duurzame job te bieden. Dit maakt IBO's bij uitstek geschikt om gebruikt te worden bij de verschillende doelgroepen (voornamelijk jongeren en personen met een allochtone achtergrond). [We zullen bij deze actie kwantitatief monitoren welke instroom aan doelgroepen gerealiseerd wordt.](#)

## **Actie 2: Promotie stages**

Het aantal stages binnen de sector is voorlopig relatief laag en dus willen we ondernemingen aanmoedigen om zich hiervoor open te stellen. Dit biedt hen de mogelijkheid om te evalueren welk vlees ze in de kuip hebben en of een toekomstige tewerkstelling een optie is. Het zal ook bijdragen aan een versterkte band tussen de ondernemingen in de sector en de VDAB.

*Partner:* VDAB

*Diversiteitsmonitoring:* We blijven duidelijk communiceren dat de VDAB-opleiding zwaar vervoer en de stages openstaan voor alle mogelijke doelgroepen. Het belangrijkste criterium blijft het hebben van de juiste motivatie.

### **Actie 3: Deelname aan beurzen, infosessies en jobdates voor diverse doelgroepen**

Als Fonds willen we via deelname aan evenementen en beurzen alle potentieel geïnteresseerde groepen objectieve informatie bieden over de beroepen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de sector. Voorbeelden van mogelijk geïnteresseerde groepen zijn jongeren, vrouwen, werkzoekenden van alle leeftijden en, aan de andere kant, begeleiders naar de arbeidsmarkt.

Hiervoor zullen we deelnemen aan allerhande evenementen die de sector beter op de kaart kunnen zetten. Er zal alvast worden deelgenomen aan de beurs '*Verruim je horizon*' in Genk (zowel in 2018 als in 2019) georganiseerd door de Centra voor Leerlingenbegeleiding in Limburg. Er zal tevens deelgenomen worden aan eventuele gelijkaardige beurzen georganiseerd in andere provincies. Daarnaast zullen we ook via de clusterwerking met gezamenlijke stands aanwezig zijn op info- en oriëntatiebeurzen en soortgelijke evenementen (zoals de beurs voor werkzoekenden van *Tracé* in Brussel).

Via jobbeurzen en jobdates trachten we de toeleiding naar onze sector vlot te laten gebeuren en verhogen we in elk geval de naamsbekendheid van de sector. Deze initiatieven kunnen individueel of in samenwerking met de cluster georganiseerd of bijgewoond worden. Tijdens deze jobbeurzen en jobdates wordt, in samenwerking met ondernemingen, informatie gegeven over concrete vacatures en over de verschillende mogelijke beroepen binnen onze sector. We zullen als Sociaal Fonds aanwezig zijn op minstens 2 jobbeurzen/jobdates per jaar.

Tot slot volgen we het vernieuwde concept van de SID Ins op en zullen we bekijken of een deelname in de toekomst wenselijk is.

*Partners:* VDAB, CLB's, allerhande derdenorganisaties, cluster

*Diversiteitsmonitoring:* Via deze actie beogen we het verhogen van het aantal werknemers uit diverse doelgroepen binnen onze sector. We zullen deelnemen aan evenementen die voor specifieke toeleiding kunnen zorgen, zoals evenementen voor (toeleiders van) jongeren, voor (toeleiders van) vrouwen, voor (toeleiders van) personen met allochtone achtergrond, voor (toeleiders van) 50-plussers,... Hierdoor willen we duidelijk maken dat de sector openstaat voor iedereen. We zullen binnen de convenantperiode deelnemen aan minstens 3 infosessies specifiek gericht op de diverse doelgroepen.

### **Actie 4: Promotie Beroepenwijzer + initiatieven inzake STEM**

We willen meer aandacht voor de keuze van chauffeur in de brandstofhandel via Beroepenwijzer. Via deze site kunnen geïnteresseerden makkelijk de info over het beroep en de vereiste kwalificaties terugvinden en vinden ze rechtstreeks toegang tot het deel voor werkzoekenden op onze website.

Daarnaast willen we zeker meedenken over initiatieven inzake STEM. Als sector zijn we slechts zijdelings betrokken partij wegens (nog) geen onderwijsopleiding, maar in elk geval zijn we voorstander van meer technische profielen (vooral in BSO en TSO).



*Partners:* Beroepenwijzer, STEM-organisaties

*Diversiteitsmonitoring:* Het verspreiden van duidelijke informatie over het beroep kan ertoe leiden dat personen uit verschillende doelgroepen interesse krijgen en een opleiding aanvatten.

### **Actie 5: Beroepenrally**

Net zoals in 2017 wensen we ook de volgende jaren in samenwerking met één of meerdere clusterpartners en het Beroepenhuis één of meerdere Beroepenrally's te organiseren, om zo de sector en de beroepen meer aandacht te geven. De eerste editie van maart 2017 werd alvast enorm positief onthaald en geëvalueerd. We streven ernaar om, in samenwerking met de verschillende partners, elk jaar een editie te organiseren.

*Partners:* Beroepenhuis, cluster

*Diversiteitsmonitoring:* Dit is een duidelijke actie om meer jongeren warm te maken voor onze beroepen. Gezien de stedelijke omgeving waar deze rally plaatsvond (en ook in de toekomst zal plaatsvinden), krijgen ook veel jongeren met een allochtone achtergrond een eerste kennismaking met onze sector.

## **PRIORITEIT 2: EEN COMPETENTIEBELEID WAARONDER LEVENSLANG LEREN**

### **Rol van de sector**

Als sector zijn we een belangrijke motor voor competentieontwikkeling, in het uittekenen van een beleid als op het ontwikkelen, onderkennen en inzetten van competenties in de sector. Als sector willen we inzetten op een benadering waarbij men oog heeft voor élk talent, ongeacht gender, afkomst, leeftijd, ... en resoluut inzet op het waarderen van elk talent en het investeren in alle talent. Het is belangrijk de impact van transformaties op de markt te herkennen en te bevestigen met het uitrollen van concrete acties.

Om de onderwijs- en opleidingstrajecten beter af te stemmen op de arbeidsmarkt hebben we het initiatief genomen om een beroepskwalificatiedossier op te maken. Hierin staat wat je moet kennen en kunnen om een bepaald beroep uit te oefenen. Het dossier is inmiddels gekoppeld aan de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Ook in het kader van de beroependatabank Competent willen we graag meewerken om de Competentfiches up te daten en de band tussen VKS en Competent verder te versterken.

De sector zal verder aandacht besteden aan basiscompetenties en competenties van de toekomst. Daarnaast moeten we zorgen dat alle talenten aan de slag kunnen en dat dit talent aan de slag blijft door werk te maken van werkbaar werk.

### **Aandacht voor basiscompetenties**

Naast aandacht voor technische competenties is het ook belangrijk om aandacht te hebben voor basiscompetenties. Basiscompetenties, zoals taal (lezen, schrijven), rekenen, kunnen omgaan met ICT, samenwerken met anderen, probleemoplossend vermogen, ... zijn essentieel voor een volwaardige en duurzame deelname aan de arbeidsmarkt en in het verlengde de maatschappij. Uit onderzoek blijkt dat 12% van de werknemers onvoldoende geletterd is om goed te kunnen functioneren op het werk. Geletterdheid omvat de competenties om informatie te verwerven, te verwerken en gericht te gebruiken. Dit betekent met taal, cijfers en grafische gegevens kunnen omgaan en gebruik kunnen maken van ICT. Aandacht voor geletterdheid en in het bijzonder ook digitale geletterdheid verhoogt de zelfstandigheid en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, maakt hen meer flexibel inzetbaar, zorgt ervoor dat werknemers beter functioneren en laat de productiviteit van het bedrijf of de organisatie stijgen. Bovendien zorgt het voor een verhoogde veiligheid op de werkvloer. Geletterdheid loont dus zowel voor de werknemer als voor de werkgevers en organisaties.

Ook binnen onze sector is het belangrijk dat de werknemers voldoende geletterd zijn, gezien de veiligheidsvoorschriften en het feit dat er vaak enige administratie en rekenwerk aan te pas komt.

Onze sector zal daarom inzetten op het verhogen van basiscompetenties en het promoten van geletterdheid bij ondernemingen. Tegelijkertijd is er ook aandacht voor geletterdheid in

opleiding en vorming naar werknemers. Tevens letten we erop dat onze communicatie steeds in heldere en goed begrijpbare taal is opgemaakt.

### **Aandacht voor competenties van de toekomst**

De wereld om ons heen verandert voortdurend. Trends, zoals de impact van robotisering en digitalisering op menselijke arbeid, maar ook meer maatschappelijke uitdagingen zoals de vergrijzing, migratie en de veranderende werking van de arbeidsmarkt dwingen ons om kritisch na te denken over competenties van de toekomst en werknemers voor te bereiden op deze evoluties. Opleiding neemt hierin een bepalende rol op en zorgt ervoor dat mensen nieuwe kennis en vaardigheden verwerven of deze op peil houden.

Meer dan ooit zijn de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid van de werknemers. Mensen zullen in de toekomst te maken krijgen met veel snellere veranderingen in jobinhoud en benodigde competenties. Aanpassing aan die veranderingen wordt een voorwaarde om een job te kunnen verwerven en behouden. Ook het opleidingsaanbod en leermethoden zullen mee moeten evolueren met de toekomstige uitdagingen.

Kortom: vorming en opleiding is van belang voor alle werkenden: voor de individuele werknemer (persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt), voor het bedrijf en de sector (voldoende goed opgeleide werknemers) en voor de arbeidsmarkt in het algemeen (groei, innovatie, ...).

Binnen onze sector hebben we de wettelijke verplichting om per 5 jaar 35 uur nascholing vakbekwaamheid (code 95) te volgen, en daar bovenop een nascholing voor het ADR-atteest. Dit maakt het mogelijk om bepaalde nieuwe competenties in de opleidingen onder te brengen. We wensen als sector een sectorspecifieke opleiding te laten erkennen voor de nascholing vakbekwaamheid. In dit verband zijn er reeds stappen gezet. Dergelijke sectorspecifieke opleiding maakt het mogelijk om de competenties van de chauffeurs binnen onze sector beter up-to-date te houden. Concreet zal deze opleiding handelen over preventie en over het vermijden van overvulling en spills in het bijzonder. Hiervoor zijn we in zee gegaan met Total en een externe opleider die reeds voorbereidend werk hebben verricht. Via de opleidingstak van de Royal Automobile Club Belgium (RACB) zullen we een 'merkneutrale' versie van deze opleiding voorleggen aan de bevoegde instanties ter goedkeuring voor opname in de nascholing vakbekwaamheid.

### **Alle talenten aan de slag**

We willen alle talenten benutten en versterken zodat iedereen zich ten volle kan ontplooiën, inzetbaar is en blijft. Daarom zetten we onze acties breed op en trachten we alle mogelijke doelgroepen te bereiken. Het belangrijkste is dat zoveel mogelijk mensen geïnformeerd worden over onze sector en de verschillende beroepen en dat wie interesse heeft duidelijke informatie krijgt over de gevraagde competenties en opleidingsmogelijkheden (zie ook prioriteit 1).

## **Werk maken van werkbaar werk**

Uit het intervisiemoment en uit andere werkgroepen rond werkbaarheid bleek duidelijk dat dit een (te) abstract beleidsconcept is, een concept dat doorgaans niet meteen mobiliserend werkt op het terrein. Het is dus belangrijk om als sector de eigen werkbaarheidsaspiraties uit te drukken in concrete termen, voorstellen en aanbod. Op die manier kan het concept werkbaar werk makkelijker ingang vinden bij sommige werkgevers. Het is namelijk niet eenvoudig om sommige bedrijfsleiders/HR-verantwoordelijken te overtuigen van het belang van een duurzaam loopbaanbeleid. Werkgevers zien niet altijd de link tussen werkbaarheid en de door henzelf aangekaarte problemen van verloop en absentieïsme.

Het bereiken van kleine en micro-ondernemingen vormt vaak een ambitieuze opdracht, met een zaakvoerder die vooral met het dagdagelijkse-operationele bezig is (of zelfs met de tankwagen rondrijdt) en nauwelijks tijd heeft voor HR- en werkbaarheidskwesties. Bedrijfsbezoeken bij deze ondernemingen leiden tot een betere onderlinge informatie-uitwisseling en creëren vaak een vertrouwensband waardoor de toegankelijkheid en de kans op deelname aan acties toeneemt.

Voor onze sector komt werkbaarheid op dit moment neer op het verder opvolgen en verspreiden van het materiaal uit het ESF-project (de gids blessurepreventie/voorkomen gezondheidsklachten en de overzichtsstrip rij-rusttijden) en een opleidingstraject voor peters/meters dat twee maal per jaar georganiseerd wordt.

Daarnaast willen we bekijken welke initiatieven in de toekomst kans op slagen hebben binnen onze sector, eventueel georganiseerd in samenwerking met andere sectoren.

## **Competentieprofielen**

Het competentieprofiel bepaalt welke competenties noodzakelijk zijn om een bepaalde functie uit te oefenen. Bij de opstelling van een competentieprofiel is de inhoud van de functie belangrijk – niet de persoon die op dit ogenblik die functie uitoefent. Er wordt vertrokken van wat minimaal verwacht wordt van iemand met die functie. Deze verwachting dient zo realistisch mogelijk bepaald te worden.

Een competentieprofiel bestaat uit generieke of kerncompetenties die iedereen in de organisatie moet hebben, zoals bijvoorbeeld klantgerichtheid. Daarnaast worden ook de jobspecifieke competenties opgenomen. Deze bestaan uit technische competenties (specifieke kennis en vaardigheden voor die job, bv. gebruik bepaalde machine, pc-kennis,...) en gedragscompetenties (attitude, houding, zoals klantvriendelijkheid, goed samenwerken,...).

Rekening houdende met de grote heterogeniteit en de snel veranderende marktsituatie in de sector (bijvoorbeeld de dalende populariteit van fossiele brandstoffen) is het belangrijk te weten welke competenties van de hedendaagse arbeider/chauffeur verwacht worden. In dit opzicht hebben we in de loop van 2016 het project functieclassificatie afgerond. Na verschillende begeleidingscommissies werden eind november de verschillende functies binnen het project functieclassificatie formeel verankerd. Uiteindelijk werden volgende 12 functies weerhouden:

- Arbeider gas
- Chauffeur gasflessen
- Chauffeur voor bevoorrading van gasflessen
- Machinist/Bestuurder bulldozer
- Chauffeur kolen
- Onderhoudspersoneel
- Tankwagenchauffeur voor distributie van gas
- Tankwagenchauffeur voor distributie van vloeibare brandstoffen
- Tankwagenchauffeur voor bevoorrading van vloeibare brandstoffen
- Tankwagenchauffeur voor het beleveren van tankstations
- Techniker
- Vliegtuigbevoorrader/Operator

Deze informatie werd verder aangevuld en als basis gebruikt om drie opleidingsprogramma's (goedgekeurd door VDAB, ook in het kader van toekomstige IBO's) en twee beroepskwalificatieprofielen voor de sector op te stellen. In samenspraak met AHOVOKS werden deze twee profielen samengesmolten tot één alomvattend profiel. Deze beroepskwalificatie werd in de loop van 2017 ingebed in de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Eventueel kunnen er in de toekomst nog andere beroepskwalificatieprofielen opgemaakt worden, maar enkel indien de nodige representativiteit kan bewezen worden.

### **Mogelijkheid tot samenwerking met onderwijs**

Dit is een actie die we de vorige convenantperiode reeds hebben opgenomen. Na overleg met verschillende mensen binnen VDAB en collega's van andere sectoren was er consensus dat een drietal elementen zeker meegenomen moeten worden in het onderzoek.

Ten eerste werd er, in het kader van de hervorming van het secundair onderwijs die Vlaams minister Hilde Crevits ambieert, een matrix ontwikkeld die in kaart brengt hoe de structuur van het hervormde secundair onderwijs er dan zou uitzien. Het is dus afwachten of en op welke manier deze hervorming effect zal hebben op een opleiding binnen onderwijs.

Ten tweede heb je, om dergelijke opleiding te organiseren, altijd en overal de vier onderdelen van de 'logistieke cirkel' nodig: leerlingen/cursisten, leerkrachten/instructeurs, een oefenterrein/lesinfrastructuur en opleidingsvoertuigen. De kost van een oefenterrein is voor het budget van een school of CVO zwaar om dragen, de kost van opleidingsvoertuigen veel te zwaar. Daarvoor zal men altijd naar de sector kijken. Het Sociaal Fonds heeft momenteel één voertuig dat zijn standplaats bij het VDAB Competentiecentrum Temse heeft en dat ook ter beschikking van een onderwijspartner kan gesteld worden. Dit beperkt in geografische zin de onderwijspartners die in aanmerking zouden komen (bijvoorbeeld het CVO Temse). Indien het niet zou lukken om zowel VDAB als de onderwijspartner hetzelfde opleidingsvoertuig te laten gebruiken, impliceert dit dat de sector een bijkomend voertuig moet aankopen. Afhankelijk van het aantal leerlingen/cursisten dat dan met het bijkomend voertuig opgeleid zou worden, stelt zich de vraag of dit dan een rendabele investering is.

Tenslotte bleek dat de opmaak van één of meerdere beroepskwalificatie(s) in samenwerking met AHOVOKS een conditio sine qua non is voor de erkenningsaanvraag van een nieuwe opleiding. Ook dient in regie met de pedagogische begeleidingsdiensten een leerplan (BSO) of opleidingsprofiel (Volwassenenonderwijs) opgemaakt te worden met de Beroepskwalificatie als ijkpunt. Pas nadat deze stap genomen is kan er eventueel concreet werk gemaakt worden van het opzetten van samenwerking met onderwijs. Midden november bezorgden we daarom als sector twee ontwerpen tot beroepskwalificaties aan AHOVOKS: tankwagenchauffeur voor de beleving van tankstations en tankwagenchauffeur voor de distributie van vloeibare brandstoffen. Deze werden in december 2016 bekeken en verder verfijnd door AHOVOKS. Het agentschap stelde voor om de twee voorstellen samen te smelten tot één beroepskwalificatie voor de sector. Zodoende werd er een nieuw, eengemaakt voorstel opgemaakt dat intern ter goedkeuring zal worden voorgelegd. Daarna zal AHOVOKS de procedure tot opname van deze beroepskwalificatie in de Vlaamse Kwalificatiestructuur starten. Eventueel kunnen er in de toekomst nog andere beroepskwalificatieprofielen opgemaakt worden, maar enkel indien de nodige representativiteit kan bewezen worden.

Het is de bedoeling om het in 2017 goedgekeurde beroepskwalificatiedossier te gebruiken om te onderzoeken of en welke samenwerking met onderwijs mogelijk is, bijvoorbeeld het opzetten van een specialisatierichting over de sector brandstoffenhandel binnen het volwassenonderwijs (CVO) en/of naar de mogelijkheid tot het opzetten van een specialisatiejaar in het 7e jaar BSO. Dit kan bijdragen tot het streven om meer jongeren en werkzoekenden naar de sector toe te leiden en draagt in elk geval ook bij aan de naamsbekendheid van de sector. Daarnaast is het beroepskwalificatiedossier in elk geval een extra hulpmiddel bij het uitwerken van alternatieve opleidingsmethoden (zoals IBO's).

## **Acties**

### **Actie 1: Organisatie van peter- en meterschapsopleidingen**

De peter- en meterschapsopleiding is een vrijwillige (gratis) opleiding waarbij een ervaren chauffeur in één dag wordt opgeleid tot peter/meter. Het aanstellen van een peter/meter leidt tot een snellere inwerking van nieuwe werknemers binnen een onderneming en verhoogt zo de productiviteit en de tevredenheid van de nieuwe werknemer. De ervaren werknemer die als peter/meter wordt aangesteld, krijgt erkenning voor zijn/haar ervaring.

Deze opleiding is aldus een win-win situatie voor de peter/meter zelf, de nieuwe werknemers en de werkgever. Ook sluit de peter- en meterschapsopleiding nauw aan bij het retentiebeleid en is ze een stimulans voor het aantrekken van jonge werknemers via alternatieve opleidingsmethoden (zoals IBO's).

Het Fonds zal 2 maal per jaar (één in het voorjaar en één in het najaar) peter- en meterschapsopleidingen organiseren in samenwerking met de taxi- en de verhuissector.

*Partners:* Sociaal Fonds Taxi, Ambassador Verhuisopleidingen, externe opleiders

## **Actie 2: Samenwerking VDAB voortzetten (kwaliteit opleiding garanderen) + nieuwe initiatieven**

Het Fonds zal regelmatige contacten met de VDAB competentiecentra onderhouden en de kwaliteit van de opleiding garanderen. De module handel in brandstoffen maakt deel uit van de opleiding zwaar vervoer bij de VDAB. In principe volgt iedere cursist die de opleiding zwaar vervoer volgt, ook de module handel in brandstoffen. Toch gaat het overgrote deel van de personen die de opleiding zwaar vervoer volgen aan de slag in de reguliere transportsector (lange afstandsvervoer). Om ervoor te zorgen dat meer cursisten na de opleiding uitstromen naar de sector handel in brandstoffen is gedurende de voorbije jaren veel aandacht besteed aan de contacten met VDAB campusmanagers, instructeurs en klantenconsulenten. Via persoonlijke gesprekken met klantenconsulenten is er info gegeven over de sector (inhoud job, loon, arbeidsvoorwaarden) waardoor deze een beter beeld hebben van de sector.

Als sector willen we de module handel in brandstoffen bij VDAB beter ondersteunen door middel van het regelmatig updaten van het cursusmateriaal. Daarnaast blijven we ervoor ijveren om in elk VDAB-competentiecentrum een instructeur te hebben die thuis is in de materie van de brandstoffenhandel. Vanaf 2018 zal dit in elk geval zo zijn in de competentiecentra van Temse en van Wondelgem. Na elk kwartaal zullen we contact opnemen met de betrokken instructeurs om een overzicht te hebben van de uitgevoerde opleidingen en deze ook te bespreken.

*Partner:* VDAB

## **Actie 3: Steun bij de opvolging van de verplichte opleidingen (opvolgtool)**

Het is belangrijk dat de sector ondersteuning biedt bij het opvolgen van de verplichte opleidingen vakbekwaamheid en ADR. Werkgevers en werknemers hebben soms moeite om op tijd in orde te zijn met deze verplichte opleidingen. Daarom zal het Fonds de werkgevers en werknemers nog beter informeren over hun plichten en mogelijkheden. In 2018 zal, met behulp van de cluster, een opvolgtool voor de nascholingen ontwikkeld en gepromoot worden.

*Partner:* cluster

## **Actie 4: Update infobrochure**

In het kader van het retentiebeleid en ter informatie van de werknemers binnen de sector krijgt de infobrochure inzake de sector van de brandstoffenhandel een update. Hierin komen de visie op de sector, de verplichte en vrijwillige opleidingen en sociale voordelen aan bod. De laatste uitgave dateert van 2016. Deze vernieuwde versie zal in de zomer van 2018 verspreid worden binnen de sector. In 2019 volgt dan nog een update van de digitale versie.

*Partner:* marketingbureau Bold & Pepper

## **Actie 5: Bedrijfsbezoeken (focus op innovatieve ondernemingen)**

Het Fonds zal nog meer inzetten op bedrijfsbezoeken, waarbij de focus zal liggen op “innovatieve” ondernemingen. Dit zijn bijvoorbeeld ondernemingen die een divers gamma aan

producten aanbieden of zomerse nevenactiviteiten uitvoeren. Een voorbeeld van een zomerse nevenactiviteit is het combineren van een zaak in brandstoffen met een tuincentrum of andere hobbyzaak. Hierdoor kan de dalende vraag naar brandstoffen in de zomer opgevangen worden.

Het Fonds zal minstens 40 bedrijfscontacten per jaar uitvoeren, waarbij de ondernemingen op zo duidelijk mogelijke wijze de gewenste informatie wordt verschaft. Dit kan gaan over informatie over sociale zaken en arbeidsduur, terugbetalingen door het Fonds, opleidingen, allerhande personeelszaken, onthaalbeleid,...

*Partners:* bedrijven uit de sector

### **Actie 6: Onderzoek naar opstarten samenwerking met onderwijs**

Dit is een actie die we de vorige convenantperiode reeds hebben opgenomen. Het is de bedoeling om het in 2017 goedgekeurde beroepskwalificatiedossier te gebruiken om te onderzoeken of en welke samenwerking met onderwijs mogelijk is, bijvoorbeeld het opzetten van een specialisatierichting over de sector brandstoffenhandel binnen het volwassenonderwijs (CVO) en/of naar de mogelijkheid tot het opzetten van een specialisatiejaar in het 7e jaar BSO. Dit kan bijdragen tot het streven om meer jongeren en werkzoekenden naar de sector toe te leiden en draagt in elk geval ook bij aan de naamsbekendheid van de sector. Daarnaast is het beroepskwalificatiedossier in elk geval een extra hulpmiddel bij het uitwerken van alternatieve opleidingsmethoden (zoals IBO's).

*Partners:* AHOVOKS, onderwijs

### **Actie 7: COMPETENT**

Competent biedt een basis referentiekader waardoor de aanpak van ondernemingen meteen ook strookt met de competentiegerichte VDAB-dienstverlening (ook die naar werkgevers). Als sector werken we graag mee met VDAB bij de opmaak van up-to-date competentiefiches. Daarnaast pleiten we er ook voor om deze fiches op regelmatige basis te onderwerpen aan een grondige update, zodat de evoluties in de gevraagde competenties duidelijk naar voren komen.

*Partner:* VDAB (Competent)

### **Actie 8: Evaluatie opleidingsbeleid**

Gelinkt hieraan is het noodzakelijk dat we als sector op regelmatige basis het opleidingsaanbod evalueren: stemt het aanbod nog overeen met de opleidingsbehoeften van de ondernemingen? Stemt het opleidingsaanbod nog overeen met technologische evoluties of vereiste competenties die we in de toekomst verwachten?

Naast de evaluatie dienen we ook te kijken naar eventuele nieuwe opleidingsbehoeften, onderzoek te voeren naar toekomstige competentieprognoses en te kijken naar feedback uit de arbeidsmarktdienstverlening (gevraagde competenties in vacatures).



*Partner: VDAB*

### **Actie 9: Aandacht voor basiscompetenties**

Binnen onze sector is het belangrijk dat de werknemers voldoende geletterd zijn, gezien de veiligheidsvoorschriften en het feit dat er vaak enige administratie en rekenwerk aan te pas komt.

Onze sector zal daarom inzetten op het verhogen van basiscompetenties en het promoten van geletterdheid bij ondernemingen, door middel van het ondersteunen van campagnes van bevoegde organisaties. Tegelijkertijd is er ook aandacht voor geletterdheid in opleiding en vorming naar werknemers, dit in samenwerking met VDAB. Tevens letten we erop dat onze communicatie steeds in heldere en goed begrijpbare taal is opgemaakt, zodat iedereen onze informatie vlot kan oppikken.

*Partners: VDAB, externe opleidingsinstellingen*

### **Actie 10: Ontwikkelen van een sectorspecifieke opleiding binnen de nascholing vakbekwaamheid**

We wensen als sector een sectorspecifieke opleiding te laten erkennen voor de nascholing vakbekwaamheid. In dit verband zijn er reeds stappen gezet. We zijn in zee gegaan met Total en een externe opleider. Deze hebben reeds voorbereidend werk hebben verricht. Concreet zal deze opleiding handelen over preventie en over het vermijden van overvulling en spills in het bijzonder. Via de opleidingstak van de Royal Automobile Club Belgium (RACB) zullen we een 'merkneutrale' versie van deze opleiding voorleggen aan de bevoegde instanties ter goedkeuring voor opname in de nascholing vakbekwaamheid.

Dergelijke sectorspecifieke opleiding, opgenomen in de nascholing vakbekwaamheid, maakt het mogelijk om de competenties van de chauffeurs binnen onze sector beter up-to-date te houden.

*Partners: Total, RACB, externe opleider(s)*

## **PRIORITEIT 3: DIVERSITEIT BEVORDEREN**

### **Pact 2020**

Het Pact 2020 stelt dat Vlaanderen zorgt voor een diversiteitsbeleid dat een essentieel onderdeel is van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie. Daartoe moeten ondernemingen en organisaties worden ondersteund, geresponsabiliseerd en gestimuleerd. Streefdoel in het pact 2020 is dat de werkzaamheidsgraad van kansengroepen stijgt met 1 procent per jaar of dat de stijging minstens dubbel zo hoog ligt als de algemene werkzaamheidsgroei. Het is en blijft immers een feit dat de kansengroepen oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidsgraad en ondervertegenwoordigd zijn in de tewerkstellingsgraad.

### **Competentiebeleid met nadruk op diversiteit**

Een sterk diversiteitsbeleid vereist aandacht voor (ook onbedoelde) discriminatie. Voor de ondernemingen heeft het voeren van een competentiebeleid dat bijdraagt aan meer diversiteit een belangrijke meerwaarde: ze krijgen de kans om alle aanwezige talenten op de arbeidsmarkt aan te boren wat zeker van belang en noodzakelijk is in een situatie van krapte of bij knelpuntvacatures. Een divers personeelsbestand heeft positieve effecten: het vinden van een grotere afzetmarkt, betere bedrijfsvoering, meer winst, groei in personeel, hogere productiviteit, meer creativiteit en innovatie door de verschillende manieren van denken en aanpakken,... Tenslotte slagen diverse ondernemingen er in om klanten uit diverse groepen beter te bedienen. We vinden het dan ook belangrijk dat diversiteit inherent en structureel deel uitmaakt van het ganse personeelsbeleid van een onderneming. Tijdens bedrijfsbezoeken zullen we dan ook de voordelen van diversiteit blijven benadrukken.

### **Diversiteit bevorderen**

Een cruciale factor voor een succesvolle integratie van personen met een migratie-achtergrond, is de inschakeling van deze groep op de arbeidsmarkt. Diversiteit manifesteert zich uiteraard niet alleen in termen van etniciteit, maar ook verschillen op vlak van leeftijd, gender, handicap, sociale achtergrond, levensbeschouwing, ... leiden tot een toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt. Binnen onze sector is er momenteel voornamelijk nood aan jonge instroom, aan vrouwelijke instroom en aan extra instroom van personen met een migratieachtergrond.

### **Discriminatie tegengaan**

In dit kader hebben we samen met SFTL en de verhuissector hebben we een intersectorale non-discriminatiebrochure ontwikkeld die in 2017 via e-mail en via een download op de website werd verspreid onder de werkgevers. In de brochure krijgen werkgevers tools en acties aangereikt om concreet om te gaan met diversiteit en discriminerende klanten. Via bedrijfsbezoeken zullen we polsen naar de goede ontvangst en de eventuele toepassing van zaken uit de brochure.

We zullen deze non-discriminatiebrochure tevens omvormen tot een sectorale gedragscode rond non-discriminatie voor de gehele sector. Deze zal verspreid worden via onze website en onze facebookpagina.

Daarnaast scharen we ons als sector ook achter de nieuwe bewustmakingscampagne van de Vlaamse regering inzake discriminatie op het werk.

### **Vrouwen binnen de sector onder de aandacht brengen**

Een belangrijke uitdaging is het laag percentage aan vrouwen in de sector. De arbeidersberoepen uit de sector blijven mannelijke bastions. Slechts 3,5% van de werknemers in de sector is vrouw.

Het zal een zware taak zijn om het aantal vrouwen in de sector op korte termijn sterk omhoog te krijgen. Het blijft een beroep waarvan de modale man en vrouw helaas vindt dat het typisch iets voor mannen is, dit voornamelijk omwille van het hoofdzakelijk fysieke werk. Daarnaast is het aantal vrouwen in de sector ook gedaald omwille van uitbesteding, voornamelijk bij de taken rond onderhoud en schoonmaak.

Om aan te tonen dat vrouwen zeker ook hun plaats hebben in de sector zal het Fonds aandacht besteden aan het verhaal van de vrouwen die momenteel in de sector zitten. Door deze verhalen onder de aandacht te brengen (via het vakblad, de website en Facebook) kunnen ook andere vrouwen overtuigd worden om in te stromen in de sector.

### **Focus op personen met allochtone achtergrond**

Wat betreft de werknemers van allochtone achtergrond is het moeilijk om conclusies te trekken. Volgens de herkomstmonitor (laatste editie 2015) is het aandeel van de werknemers met allochtone achtergrond gestagneerd (ongeveer 7%). In de praktijk is het aanvoelen dat het aandeel zeker gestegen is en dat, mede door de krapte op de arbeidsmarkt, de afkomst van de nieuwe werknemers minder een rol speelt. Ondernemingen die niet open staan voor alle potentiële groepen op de arbeidsmarkt dreigen vandaag de dag zeer moeilijk aan nieuw personeel te geraken.

### **Acties**

#### **Actie 1: Verdere verspreiding intersectorale non-discriminatiebrochure en promotie via bedrijfsbezoeken + opmaak sectorale gedragscode**

Samen met SFTL en de verhuissector hebben we een intersectorale non-discriminatiebrochure ontwikkeld die in 2017 via e-mail en via een download op de website werd verspreid onder de werkgevers. In de brochure krijgen werkgevers tools en acties aangereikt om concreet om te gaan met diversiteit en discriminerende klanten. Via bedrijfsbezoeken zullen we polsen naar de goede ontvangst en de eventuele toepassing van zaken uit de brochure. We streven ernaar om binnen de convenantperiode bij minstens 5 ondernemingen een concrete toepassing van de brochure te realiseren.

We zullen deze non-discriminatiebrochure tevens omvormen tot een sectorale gedragscode rond non-discriminatie voor de gehele sector. Deze zal verspreid worden via onze website en onze facebookpagina.

*Partners:* bedrijven uit de sector, SFTL, verhuissector

### **Actie 2: Werkgevers sensibiliseren over diversiteit en discriminatie**

Werkgevers dienen waakzaam te zijn voor indirecte, vaak onbedoelde discriminatie en inzetten op preventieve aandacht voor het voorkomen van deze vormen van discriminatie (naast het voorkomen van bewuste discriminatie). We zullen opnieuw enkele artikels rond diversiteit en discriminatie publiceren in het vakblad van de brandstoffenfederatie (Brafco) en aandacht besteden aan de problematiek op de website van het Sociaal Fonds.

*Partners:* bedrijven uit de sector, Brafco

### **Actie 3: Organisatie gezamenlijke Lerende Netwerken over diversiteit en discriminatie**

In samenwerking met de clusterpartners zullen we Lerende Netwerken organiseren, onder andere over diversiteit en discriminatie, die worden opengesteld voor geïnteresseerde bedrijven uit onze sector. We streven ernaar om minstens één lerend netwerk over dit thema (mee) te organiseren.

*Partner:* cluster

### **Actie 4: Aandacht voor vrouwen in de sector**

Om aan te tonen dat vrouwen zeker ook hun plaats hebben in de sector zal het Fonds aandacht besteden aan het verhaal van de vrouwen die momenteel in de sector zitten. Door deze verhalen onder de aandacht te brengen (via het vakblad, de website en Facebook) kunnen ook andere vrouwen overtuigd worden om in te stromen in de sector. We willen minstens één interview uitvoeren bij een vrouw in onze sector om haar verhaal in beeld te brengen.

*Partners:* bedrijven uit de sector, Brafco

## Resultaatsindicatoren

Decretaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks?	Nulmeting	Gebruikte databron
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	Jobbeurzen/jobdates	4	Tweejaarlijks	3 in 2016-2017	Agenda
Competentiebeleid	Bedrijfscontacten	40	Jaarlijks	46 bedrijfsbezoeken sinds begin 2016	Verslagen
Evenredige arbeidsdeelname	Concrete toepassing non-discriminatiebrochure	5	Tweejaarlijks	Geen toepassingen	/

Geef hieronder meer toelichting (achtergrondinformatie) per gekozen indicator.

### *Resultaatsindicator 1: jobbeurzen/jobdates*

Via jobdates trachten we de toeleiding naar onze sector vlot te laten gebeuren en verhogen we in elk geval de naamsbekendheid van de sector. Deze jobdates kunnen individueel of in samenwerking met de cluster georganiseerd of bijgewoond worden. Tijdens jobdates wordt, in samenwerking met ondernemingen, informatie gegeven over concrete vacatures en over de verschillende mogelijke beroepen binnen onze sector. We zullen als Sociaal Fonds aanwezig zijn op minstens 4 jobbeurzen/jobdates gedurende de convenantperiode.

### *Resultaatsindicator 2: bedrijfscontacten*

Het Fonds zal blijven inzetten op bedrijfsbezoeken, waarbij de focus zal liggen op “innovatieve” ondernemingen. Dit zijn bijvoorbeeld ondernemingen die een divers gamma aan producten aanbieden of zomerse nevenactiviteiten uitvoeren. Het Fonds zal minstens 40 bedrijfscontacten per jaar uitvoeren, waarbij de ondernemingen op zo duidelijk mogelijke wijze de gewenste informatie over alle mogelijke thema's wordt verschaft.

*Resultaatsindicator 3: concrete toepassing van de intersectorale non-discriminatiebrochure in de onderneming*

Samen met SFTL en de verhuissector hebben we een intersectorale non-discriminatiebrochure ontwikkeld die in 2017 via e-mail en via een download op de website werd verspreid onder de werkgevers. In de brochure krijgen werkgevers tools en acties aangereikt om concreet om te gaan met diversiteit en discriminerende klanten. Via bedrijfsbezoeken zullen we polsen naar de goede ontvangst en de eventuele toepassing van zaken uit de brochure. We streven ernaar om binnen de convenantperiode bij minstens 5 ondernemingen een concrete toepassing van de brochure te realiseren. Hier is het de bedoeling dat we als Fonds actief zullen sensibiliseren en de geselecteerde bedrijven actief zullen ondersteunen bij de totstandkoming van concrete toepassingen.

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

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

### **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 inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie 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 de handel in brandstoffen,



met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Etienne Rigo,  
Voorzitter Brafc

De heer Johan Mattart,  
Algemeen Directeur Brafc

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jan Sannen,  
Algemeen Sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM

De heer John Reynaert,  
Adjunct van de Federaal Secretaris BTB-ABVV