

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van 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, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de **SOCIALE PARTNERS VAN 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 Wannes Gielis, Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls;
- Mevrouw Dorine Cordy, Voorzitter van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders;
- De heer Bart De Crock, Nationaal sectorverantwoordelijke van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindenissen 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 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **294.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC226), 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 het organiseren van :

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

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. 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, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **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 verbindtenissen 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 5. 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 werkingkosten 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 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 tewerkgesteld 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 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** 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 resultaatsverbintenissen 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 de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

1. Situering van de sector

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

De sector ressorteert onder het Paritair Comité 226, dat bevoegd is 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,
- de 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 half-afgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht).

2. Activiteiten (Bron PC 226 art.1 Bevoegdheidssfeer)

De sector kan globaal in **6 activiteitenclusters** onderverdeeld worden:

- Expeditie & Traders
 - de goederenmakelaars, handelsagenten en goederencommissionairs in het kader van de internationale handel
 - de internationale handelsmaatschappijen (international trading houses)
 - de expeditiekantoren en commissionairs-expediteurs bij het vervoer
- Douane-activiteiten (douanedeclaratie, BTW, accijnzen, fiscale vertegenwoordiging, ...)
 - de douaneagentschappen en douane-expediteurs
- Transportactiviteiten (alle modi en combinaties incl. transportconcepten)
 - 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 besteldiensten en/of koerierbedrijven
 - de ondernemingen voor organisatie, coördinatie, gegevensverwerking of informatie betreffende vervoersactiviteiten
- Overslag – behandeling- (controle, ...) en afhandelingsactiviteiten
 - de goederencontroleurs en/of inspecteurs


- de ondernemingen voor het laden en/of lossen van vliegtuigen en aanverwante dienstverlening, ...
- Logistiek (magazijnen – distributiecentra –VAL/VAS)
 - 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
- Ondersteunende activiteiten (o.m. bevoorrading, classificatiemaatschappijen, experts,...)
 - de ondernemingen voor bevoorrading van zee-, binnen- en/of vliegtuigen
 - de ondernemingen voor beloodsing en voor slepen en berging van schepen
 - de averijcommissarissen en dispatcheurs
 - de experts inzake schaderegeling betreffende goederen, containers, laadbakken, rollend materieel voor goederenvervoer en/of schepen
 - de bureaus voor classificatie van schepen
 - de ondernemingen voor nautische inspectie

3. Tewerkstelling

Algemeen:

In 2019 telt de sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek in totaal 3.654 bedrijven die een **totale tewerkstelling** genereren van 52.350 bedienden over gans België (RSZ-lijst 2019-Q4).

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

 EVOLUTIE TEWERKSTELLING IN BELGIË (BRON: RSZ)					
Jaar	# bedienden	+/- tov. j-1 absolute cijfers	% tov. j-1	% tov. 2003	
2003	36937	0	0,00		
2004	38133	1196	3,24	3,24	
2005	39487	1354	3,55	6,90	
2006	41050	1563	3,96	11,14	
2007	41979	929	2,26	13,65	
2008	44166	2187	5,21	19,57	
2009	42726	-1440	-3,26	15,67	
2010	41676	-1050	-2,46	12,83	
2011	41504	-172	-0,41	12,36	
2012	42009	505	1,22	13,73	
2013	41997	-12	-0,03	13,70	
2014	44472	2475	5,89	20,40	
2015	46005	1533	3,45	24,55	
2016	47332	1327	2,88	28,14	
2017	48876	1544	3,26	32,32	
2018	50762	1886	3,86	37,43	
2019	52350	1588	3,13	41,73	

In 2019 nam de tewerkstelling met ruim 3% toe t.o.v. 2018. Sinds 2003 groeide de tewerkstelling met bijna 42%.


In de volgende tabellen werd voor enkele gegevens die niet terug te vinden zijn in het RSZ bestand een beroep gedaan op cijfermateriaal verzameld door WSE. Voor Vlaanderen werd wat betreft leeftijdsverdeling, tewerkstelling naar geslacht, nationaliteit de informatie van WSE toegevoegd.

4. Geografische spreiding per gewest (Bron: RSZ-lijst 2019 Q4)

In Vlaanderen stellen **2.674** bedrijven (73,18%) **43.693** bedienden (83,46%) tewerk. In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest werken **3.977** bedienden (7,60%) in **326** bedrijven (8,92%) en in Wallonië zijn in **622** (17,02%) bedrijven actief met **4.622** bedienden of 8,83%.

Het zwaartepunt van de sector in aantal bedienden en bedrijven ligt in Vlaanderen met als grote tewerkstellingspolen de grootregio Antwerpen (Haven van Antwerpen) en Vlaams-Brabant (Brucargo). Daarnaast zijn er nog clusters in West-Vlaanderen (Haven van Zeebrugge en het LAR), in Limburg (rond Tongeren en Genk) en uiteraard in Oost-Vlaanderen met de North Sea Port als economische groeimotor van de regio (naast de Waaslandhaven aan de Linker Scheldeoever).

De geografische spreiding werd in onderstaande tabel samengevat.

		 Internationale Handel, Vervoer en Logistiek (PC-226) Statistiek - 2019 Q4									
		Bron: RSZ									
		Micro		Klein		Middelgroot		Groot		TOTAAL	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
VLAANDEREN	bed.	5509	12,61	10265	23,49	10000	22,89	17919	41,01	43693	83,46
	bedr.	2050	76,66	486	18,18	106	3,96	32	1,20	2674	73,18
BRHST-GEWEST	bed.	639	16,07	252	6,34	450	11,32	2636	66,28	3977	7,60
	bedr.	303	92,94	14	4,29	5	1,53	4	1,23	326	8,92
WALLONIË	bed.	1339	28,97	1373	29,71	1429	30,92	481	10,41	4622	8,83
	bedr.	534	85,85	71	11,41	16	2,57	1	0,16	622	17,02
ONBEKEND	bed.	58	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	58	0,11
	bedr.	32	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	0,88
TOTAAL	bed.	7545	14,41	11890	22,71	11879	22,69	21036	40,18	52350	100,00
	bedr.	2919	79,89	571	15,63	127	3,48	37	1,01	3654	100,00

Uit de tabel blijkt verder dat het aandeel van de microbedrijven (met 1-9 bedienden) in het Brussels en Waals Gewest een stuk hoger ligt dan in Vlaanderen (76,66%). Het aandeel van de kleine bedrijven (met 10-49 bedienden) ligt in Franstalig België dan weer onder het Vlaamse niveau.

5. Link tewerkstelling en bedrijfsgrootte (Bron: RSZ-lijst 2019 Q4)

Op Vlaams niveau zorgen 2050 **micro-bedrijven** (76,66%) voor een tewerkstelling van 12,61%, de **kleine bedrijven** (18,18%) zijn goed voor 23,49% van de tewerkstelling. Slechts 3,96% of 106 bedrijven behoren tot de groep **middelgrote bedrijven** die instaan voor een tewerkstelling van 22,89% en in de **grote bedrijven** (1,20%) zijn 41,01% of 17.919 bedienden actief.

In Vlaanderen bestaat de sector voor bijna **95% uit micro en kleine bedrijven** terwijl ze een tewerkstelling genereren van iets meer dan **36%**. De overige **5% zijn middelgrote en grote bedrijven** die goed zijn voor **64%** van de tewerkstelling.


In Vlaanderen stelt **één bedrijf gemiddeld 16,5 bedienden** tewerk. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt dit cijfer op 12,2 en in Wallonië op 7,4 bedienden. Op Belgisch niveau geeft dit een gemiddelde tewerkstellingsratio per bedrijf van 14,3 bedienden.

In de periode 2013-2019 is in Vlaanderen het aantal bedrijven met 8,8% toegenomen terwijl de tewerkstelling met 23% toenam.

De micro- en kleine bedrijven namen in aantal met 8,8% toe en lieten een toename in tewerkstelling van 9,7% optekenen. In die periode groeide het aantal middelgrote en grote bedrijven met 9,5% maar hier nam de tewerkstelling met bijna 32% significant toe. De tewerkstelling en het aantal bedrijven groeit dus het sterkst in deze groep.

In **absolute cijfers** zit de hoofdmoot van de sector nog steeds in Vlaanderen. Vanuit een **groeipectief** bekeken groeit de sector in aantal bedrijven het sterkst in het Brussels Hoofdstedelijk gewest (+23%) en Wallonië (13%). In tewerkstelling betekende dit in het Brussels Hoofdstedelijk gewest een toename met 38,6% en in Wallonië met 29%.

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

		 Internationale Handel, Vervoer en Logistiek (PC-226) Statistiek - 2019 Q4									
		Bron: RSZ									
		Micro		Klein		Middelgroot		Groot		TOTAAL	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Antwerpen	bed.	2637	47,87	6269	61,07	6044	60,44	9252	51,63	24202	55,39
	bedr.	900	43,90	290	59,67	62	58,49	16	50,00	1268	47,42
Limburg	bed.	433	7,86	575	5,60	805	8,05	705	3,93	2518	5,76
	bedr.	172	8,39	29	5,97	9	8,49	1	3,13	211	7,89
Vlaams-Brabant	bed.	673	12,22	1368	13,33	1365	13,65	5302	29,59	8708	19,93
	bedr.	256	12,49	67	13,79	14	13,21	10	31,25	347	12,98
Oost-Vlaanderen	bed.	1027	18,64	1305	12,71	854	8,54	2385	13,31	5571	12,75
	bedr.	390	19,02	61	12,55	9	8,49	4	12,50	464	17,35
West-Vlaanderen	bed.	739	13,41	748	7,29	932	9,32	275	1,53	2694	6,17
	bedr.	332	16,20	39	8,02	12	11,32	1	3,13	384	14,36
VLAANDEREN	bed.	5509	12,61	10265	23,49	10000	22,89	17919	41,01	43693	83,46
	bedr.	2050	76,66	486	18,18	106	3,96	32	1,20	2674	73,18

6. De sector volgens leeftijdsklasse, geslacht en arbeidsregime (Bron: WSE 2019)

Naar leeftijdsklasse

In 2019 bedroeg het aandeel -25j bedienden 5,4%. De leeftijdsgroep 25-49j was goed voor 68,5% van de tewerkstelling en het aandeel van de oudere bedienden (50+) groeide naar ruim 26%. Het aandeel van de jongeren en de ouderen ligt iets onder het Vlaams gemiddelde, de groep van 25-49j boven het Vlaams gemiddelde.

Ten opzichte van het referentiejaar 2005 zijn er enkele belangrijke evoluties:

1. Het aandeel van de jongeren daalde in die periode van 8,5% naar 5,4%
2. Procentueel daalde de groep van bedienden binnen de leeftijdscategorie 25-49j van 78,5% naar 68,5%.
3. Het aandeel van de groep ouderen (50+) verdubbelde in deze periode van 13 naar 26%.

Dit laatste kan uiteraard deels verklaard worden door de wetgeving rond langer werken en rond het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Daarnaast kent de sector al langer het pijnpunt van een te lage instroom van jongeren: te weinig jongeren kiezen voor een sectorgerichte opleiding. Daarom is het werken aan de instroom van jongeren (beurzen, studiekeuze, ...) een absolute prioriteit. Zie hiervoor de acties onder decretaal thema Onderwijs – Arbeidsmarkt.

Bedienden volgens leeftijdsklasse				
PC 226			Vlaams Gewest	
Bron: WSE, situatie op 30-06-2019				
2019	%		2019	%
58	0,14	<20	12774	0,58
2131	5,24	20-24	143460	6,46
2189	5,38	-25	156234	7,04
5677	13,95	25-29	282610	12,73
5829	14,32	30-34	274741	12,38
5758	14,15	35-39	282400	12,72
5317	13,07	40-44	268967	12,12
5294	13,01	45-49	279108	12,57
27875	68,50	25-49	1387826	62,52
5064	12,44	50-54	289013	13,02
3824	9,40	55-59	264451	11,91
1571	3,86	60-64	103915	4,68
132	0,32	65-69	12712	0,57
41	0,10	70->	5710	0,26
10632	26,13	50+	675801	30,44
40696	100,00	TOTAAL	2219861	100,00

Naar geslacht

De sector kenmerkt zich door een man-vrouwverhouding van 58% t.o.v. 42%. De participatiegraad van vrouwen in de sector ligt onder het Vlaams gemiddelde. In vergelijking met 2005 is de tewerkstellingsgraad van vrouwen met enkele procentpunten gedaald. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de tewerkstelling vooral gestegen is in middelgrote en grote bedrijven (meestal functies in een magazijnsfeer) en dat nog steeds minder meisjes voor een sectortechnische opleiding kiezen. Bovendien kenmerkt de sector zich door een arbeidsorganisatie waar veel flexibiliteit aan de orde van de dag is. Dat lijkt een ruimere participatiegraad in de weg te staan.

Aantal werknemers volgens geslacht				
Bron WSE				
PC 226			Vlaams Gewest	
2019	%		2019	%
28710	57,87	Man	1872846	51,93
20902	42,13	Vrouw	1733872	48,07
49612	100,00	TOTAAL	3606718	100,00

Naar arbeidsregime

In 2019 had +/- 81% van de bedienden in Vlaanderen een voltijdse betrekking en +/- 19% een deeltijdse. Doorheen de jaren zijn er lichte verschuivingen zonder een significante doorbraak naar meer parttime jobs. Dit ligt lager dan het Vlaams gemiddelde.

PC 226: # bedienden volgens arbeidsregime				
Bron: WSE				
PC 226			Vlaams Gewest	
2019	%		2019	%
33053	81,22	VT	1382968	62,36
7643	18,78	DT	743731	33,53
0	0,00	Speciaal	91129	4,11
40696	100,00	TOTAAL	2217828	100,00

7. De diversiteit in de sector

Op basis van de onderstaande tabel blijkt in 2017 het sectorbeeld in lijn te liggen met het gemiddelde op Vlaams niveau. Ca. 70% van de bedienden heeft de Belgische nationaliteit terwijl 13% uit de buur- en de EU-landen komt. Het niet-EU werknemersaandeel ligt om en bij de 11%. Als je bedenkt dat het aandeel van allochtonen met een Belgische nationaliteit ook in die 70% vervat ligt, mag je stellen dat het aandeel allochtonen incl. 2^{de} en 3^{de} generatie nog een stuk hoger ligt.

De meeste diversiteit is terug te vinden in een **warehouse omgeving**, waar de meerderheid eerder operationeel uitvoerende functies heeft onder een bediendenstatuut. In de meer specifieke **kantoorfuncties** ligt de diversiteit lager.

Internationale Handel, Vervoer en Logistiek PC 226: Herkomst bedienden				
2017-Q4		Bron: Datawarehouse van de KSZ		
PC 226		Vlaams Gewest		
TOTAAL		TOTAAL		
#	%		#	%
30692	69,43	België	2451899	67,52
30692	69,43	TOTAAL-EU	2451899	67,52
2406	5,44	Buurlanden	186078	5,12
333	0,75	West- en Noord-EU	15343	0,42
2129	4,82	Zuid-EU	212069	5,84
780	1,76	Oost-EU	94083	2,59
5648	12,77	TOTAAL-EU	507573	13,97
619	1,40	Andere Europese landen (zonder Turkije)	48660	1,34
875	1,98	Turkije	58457	1,61
1485	3,36	Maghreb landen	140723	3,88
243	0,55	Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	29698	0,82
416	0,94	Overige Afrika	42342	1,17
713	1,61	Overige Azië	58876	1,62
254	0,57	Zuid- en Midden-Amerika	21355	0,59
82	0,19	Noord-Amerika/Oceanië	4362	0,12
4687	10,60	TOTAAL NIET EU	404473	11,15
1201	2,72	Onbekende vreemde nationaliteit	8890	0,24
1976	4,47	Missing	258312	7,11
3177	7,19	TOTAAL ONBEKEND	267202	7,35
44204	99,99	TOTAAL	3631147	99,99

8. Bedienden met een arbeidshandicap

Het aantal aanvragen voor een Vlaamse Ondersteuningspremie in de sector blijft erg beperkt. Volgens de gegevens uit de groepsfoto is dit niet meer dan 2,3 per 1000 werknemers. Bij navraag bij WSE bleek uit de gegevens dat op een tewerkstelling van 38.218 bedienden er 714 onder een RIZIV-statuut vielen in 2017 Q4. Dit betekent 1,86%. Dit zit laag, maar rekening houdend met de sectorvereisten zowel voor de pure kantoorfuncties als voor de uitvoerende bediendenfuncties in het magazijn is dit zeker verklaarbaar.

9. Mobiliteit: in- & uitstroom

Op basis van de meest recente cijfers (2010) stellen we vast dat er voornamelijk instroom is naar de sector vanuit de uitzendsector, het aanvullend comité, de scheikunde en het vervoer. Werknemers stromen uit de sector van PC 226 naar de uitzendsector, het aanvullend comité, de overheid en het hotelwezen.

In het verleden werd ingezet op intersectorale mobiliteit met de cluster Transport & Logistiek (SFTL, Verhuissector, de Brandstoffenhandel, Bus- & autocar, Taxibedrijven en de Binnenscheepvaart): chauffeurs stroomden soms door naar een bediendenfunctie van dispatcher (wegvervoer). Maar de competenties hiervoor gaan in stijgende lijn, waardoor de intersectorale jobmobiliteit minder en minder van toepassing is.

LOGOS zet dan ook vooral in op acties van imago en retentiebeleid. De imago-acties zijn voor een groot deel gericht op het onderwijs. Zoals opgenomen in het decretale thema onderwijs – arbeidsmarkt zijn de studierichtingen die voor een instroom zorgen in de sector: se-n-se internationaal transport en goederenverzending, graduaat transport en logistiek, Bachelor logistiek management en de Master Maritiem en logistiek management. In het volwassenenonderwijs zorgt de opleiding Transport en Logistiek medewerker voor instroom in de sector.

10. Competenties & attitudes om aan de slag te gaan

De competenties en kennis

De verscheidenheid aan bedrijven zorgt ervoor dat de functies inhoudelijk divers zijn, zelfs binnen vergelijkbare bedrijven in eenzelfde deelsector. Hoewel de basiskennis van de sector een vaste waarde is, kunnen bepaalde inhoudelijke accenten anders gelegd worden binnen eenzelfde functie. Dit kan o.m. te maken hebben met de betreffende subsector (vb. een expeditiefunctie bij een trader van ijzer- en staalproducten versus een expediteur in een zuiver expeditiekantoor die op Brucargo enkel de inkomende lading behandelt) waarin men terechtkomt en/of de functie; de interne structuur en de werkwijze die verschilt van bedrijf tot bedrijf.

De Beroepskwalificatiedossiers en de feedback van bedrijven zijn het bewijs dat de verwachtingen omtrent competenties toenemen. De recent opgestarte graduaatsopleidingen Transport en Logistiek en de Master Maritiem en Logistiek Management bewijzen dit. Voor een open leergierige geest met een proactieve en commerciële feeling met een positieve ingesteldheid en werkhouding staan de deuren open. Levenslang en levensbreed leren zal nog meer dan hiervoor belangrijk worden.

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

- Algemene kennis en de kennis van de integrale logistieke keten
- Belang van ICT en analytisch inzicht in big data (datagebruik/interpretatie)
- Taalvaardigheid (gesproken en geschreven) in meerdere talen
- Ruime sectortechnische bagage betreffende de vervoersmodi, opslag- en behandelingsmogelijkheden
- Transport-, douane- & verzekeringsdocumenten en formaliteiten
- Relevante nationale en internationale regelgevingen betreffende handel, het transport, de opslag, de producten (gevaarlijke goederen), ...

Vaardigheden en attitude(s)

Om te voldoen aan de vele uitdagingen dient men naast een kwalitatieve sectorgerichte opleiding ook te beschikken over een arsenaal aan attitudes. Het succes en de ontwikkeling van een loopbaan in de sector wordt in grote mate beïnvloed door de bereidheid “ervoor te gaan”.

- Strategisch meedenken met maatwerk voor de klant (proactief)
- Wendbaarheid (Leergierigheid), durf & ambitie
- Beschikken over een helicoptervisie met een commerciële ingesteldheid
- Contactvaardigheid met mensen van verschillende culturen
- Probleemoplossend en analytisch vermogen
- Verantwoordelijkheidszin, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, zin voor initiatief en organisatievermogen.

11. Corona en impact op de sector

De corona-crisis heeft verschillende effecten gehad al naargelang de subsector. Zo hebben de koerierbedrijven een boost gekend. Door het beperken van het “fysieke winkelen” is het aandeel van digitale aankopen / “E-commerce” sterk toegenomen. Langs de andere kant heeft bv. de subsector van het autotransport via de weg en het spoor een serieuze dip gekend door het stilleggen van de productie en het wegvallen van de afzetmarkten.

Tegelijkertijd is het belang van strategisch voorraadbeheer duidelijk naar voor gekomen tijdens de crisis. Dit kan bv. de inplanting van nieuwe warehouses in de toekomst wijzigen. Nieuwe alternatieve transportwegen zoals het spoorvervoer met het Verre-Oosten winnen aan belang. Dit zou kunnen leiden naar een hogere vraag naar specifieke spoorprofielen, zoals dispatcher spoorvervoer.

De impact op de tewerkstelling van de corona-crisis kan nog niet volledig in kaart gebracht worden.

Veel bedrijven hebben zich zeer snel moeten aanpassen aan de gewijzigde situatie.

- Tot voor de uitbraak van de corona-crisis was thuiswerken eerder beperkt. De pandemie heeft ervoor gezorgd dat telewerk heel snel doorgebroken is. De overgang naar meer “thuiswerk” zal bedrijven uitdagen om een structureel beleid hierrond uit te werken. Bovendien moeten bedrijven ook meer inzetten op welzijn in deze periode.
- Tegelijk werd ook de digitalisering binnen de sector verder versterkt. Deze evolutie was reeds ingezet gedurende de laatste jaren.

Ondanks de crisisperiode blijven heel wat sectortechnische functies **knelpuntfuncties**: dispatcher / transportplanner, douanedeclarant, expeditiebediende/expediteur, diverse salesgerelateerde functies alsook de functie van logistiek verantwoordelijke in een warehouse zijn ook de knelpuntfuncties van de toekomst.

2. Sterkte-zwakte analyse

• Sterktes

Economisch

1. Grote commerciële speler - onmisbaar in de wereldeconomie - is en blijft een essentiële dienstverlening.
2. Snel inspelen op de wijzigende verwachtingen en vereisten van de klanten en de consumenten.
3. Snel en proactief (commercieel en operationeel) handelen is een must
4. Bedrijven werken onderling nauw samen door extern netwerk (Internationale omgeving: samenwerking met verschillende culturen en grote taalvaardigheid).
5. Omgaan met complexe (internationale) wetgeving.
6. De bedrijven zijn de “problemsolvers” en motor van de innovatie.
7. Brancheervaging door fusiegolven waarbij sommige specifieke diensten door de grotere spelers worden geïncorporeerd.

HR (individuele als collectieve focus)

1. In grote bedrijven: meestal zeer goed uitgebouwd HR-beleid (soms ook via externen).

2. Werknemers krijgen de mogelijkheid om, zowel formeel als informeel, opleidingen te volgen.
3. Met een hands-on mentaliteit kan een werknemer in een instapfunctie doorgroeien naar een kaderfunctie.
4. Veel autonomie en taakvariatie.
5. Jobmobiliteit zowel horizontaal als verticaal (afhankelijk van het bedrijf).

Instroom

1. Aanwerving van kandidaten met zeer goede taalcompetenties uit diverse opleidingen.
2. Aanwerving van kandidaten uit het eigen netwerk ((oud-)werknemers), met als voordeel de snelle beschikbaarheid en inzetbaarheid.

- **Zwaktes**

Economisch

1. De sterke concurrentie is een vloek voor een lange termijnvisie (meestal niet in de grote bedrijven) voor vb. personeelsbeleid, arbeidsorganisatie,
2. In de supply chain wordt er van bedrijven meer en meer verwacht dat zij voldoen aan erkenningen, zoals Authorized Economic Operator (AEO) of known consignor. Niet alle bedrijven kunnen deze certificatie behalen en missen hierdoor commerciële opportuniteiten.
3. Door complexiteit in regelgeving kunnen fouten worden gemaakt met grote juridische gevolgen.

HR (individuele als collectieve focus)

1. In kleine of microbedrijven is er niet steeds een HR-beleid en/of HR-verantwoordelijke.
2. Ad hoc HR-beleid in sommige bedrijven mist 'structurele inbedding'.
3. Opleidingsbeleid vaak onderhevig aan dringend karakter van de operationele werking - en wordt dus vaker over het hoofd gezien of als minder noodzakelijk ervaren. Bovendien kunnen de opleidingen niet altijd tijdens de werkuren doorgaan.
4. Beperkte mobiliteit in job in kleine bedrijven met een vlakke organisatiestructuur.
5. Sommige activiteiten verlopen niet altijd zoals gepland, met als gevolg een hogere werkdruk.
6. Door de digitalisering zijn er hogere verwachtingen naar de toekomstige competenties van de medewerkers (big data, forecasting, ...).
7. Hoge zelfredzaamheid (wendbaarheid), maar niet iedereen kan dit aan.

Instroom

1. Lange zoektocht naar de 'witte raaf' mét ervaring in de sector of met een goede talenkennis.
2. Weinig "gekende" bediendenfuncties in de sector.
3. Dikwijls geen eenduidige verwachtingen rond de vereiste competenties. Een functie met een identieke benaming kan in competenties en takenpakket sterk verschillen.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

1. Integratie van de industrie/distributie/handel en transport logistiek.

Er groeien steeds meer partnerschappen tussen logistieke dienstverleners en de verladende industrie resp. distributiesector. Zij zien de logistiek als hun "verlengde arm". Interne veranderingen worden steeds met de logistieke partner bekeken, dit

om de productiewijze en de logistieke uitrol in harmonie te laten verlopen. Dit brengt niet enkel een kostenvoordeel met zich, maar zorgt ook voor korte beslissingswegen en tijdswinst in de omzetting.

2. In de warehouse-omgeving is automatisatie en digitalisatie steeds meer aan de orde. Hierin volgt de sector de vraag/verwachting van de klanten. Een deel van het opnieuw verpakken of de kwaliteitscontrole of het herstellen van kleine defecten zal fysiek blijven. Maar het lokaliseren van paletten/goederen of het klaarzetten om vervoerd te worden zal steeds meer geautomatiseerd verlopen. Het beheer van deze magazijnen zal een verdere professionalisering ondergaan. De magazijnverantwoordelijke of plantmanager zal niet enkel de bestaande logistieke flow aan goederen en producten moeten beheren, maar hij/zij zal ook commercieel moeten kijken naar bijkomende opportuniteiten. Voorbeeld: het volledige stockbeheer en uitlevering in opdracht van de klant of het commercieel uitbaten van vrije ruimte binnen een magazijn voor andere klanten, ... Hier lijkt zich een dualisering in tewerkstellingsprofielen af te tekenen.

Deze evolutie van de voorbije jaren lag dan ook aan de basis van de ontwikkeling van specifieke BK's om de instroom zowel kwalitatief als kwantitatief te verbeteren (zie se-n-se assistent logistiek magazijn en graduaat T&L verantwoordelijke logistiek magazijn).

3. Big & fast data

De voorbije jaren zijn tal van bedrijven gestart met het werken rond en met big data. Dit alles met het oog op een vooruitziende dienstverlening op maat van de klant. De logistieke medewerker van morgen werkt met grote en zeer diverse datavolumes en analyseert deze om te komen tot interne efficiëntiewinsten en een verhoogde klantenbinding. Dit verloopt in eerste instantie in het eigen bedrijf, maar zal meer en meer in een keten visie gebeuren (blockchain).

4. Specialiseren én een full option service: 2 zijden van eenzelfde medaille:

Enerzijds is er een trend waarbij bedrijven zich **specialiseren** in diensten (niches). In de sub-sector van de douaneagentschappen evolueert men naar een meer gespecialiseerde dienstverlening/(consultancy met specifieke lokale kennis van de wetgeving) waarbij men ook over de grenzen naar samenwerking en netwerking kijkt.

Tegelijk is er ook de trend naar een **full-option service** waarbij vb. een rederij als Maersk haar dienstenpakket net wil uitbreiden tot een "one-stop solution" met één single point of contact. Deze beweging maakt zich ook bemerkbaar in de expeditie via "gecontroleerde overnames". De expediteur als "lean freight forwarder".

5. Het duurzaamheidsdenken is in de sector definitief aangekomen:

Binnen de verschillende transportmodi streeft men naar een verdere uitrol van de duurzaamheidsgedachte. Op technisch vlak tracht men het verbruik en de uitstoot te beperken. Via een meer efficiëntere planning (door digitalisering) kunnen transporten effectiever verlopen. Ook het gebruik van andere modi op bestaande trajecten (vervangen van een zeevracht door een transport via trein) groeit sterk.

6. De nood aan goed geschoolde en flexibele werknemers:

In de kantoorfuncties worden het begeleiden van de klant, adviseren van en het strategisch meedenken met de klant de verwachte competenties. Een goede taal-,

reken – en ICT vaardigheid worden steeds belangrijker. Naast de noodzakelijke sector technische kennis en inzicht in de supplychain winnen skills zoals commercieel denken, omgaan met vreemde culturen aan belang. De competentie van het “analyseren” van big & fast data is een blijver. Wendbaarheid, durf en ambitie vervolledigen het profiel van de gedroomde kandidaat.


Op basis van deze analyse ziet LOGOS o.m. de volgende uitdagingen:


1. **Thema onderwijs – arbeidsmarkt:** de instroom in de sector vanuit het regulier onderwijs bevorderen en zorgen voor een goed uitgebouwd sector technisch onderwijsaanbod, gebaseerd op BK's.
2. **Thema levenslang leren en werkbaar werk:** inzetten op een opleidingsaanbod afgestemd op de noden van de bedrijven. (vb. power BI), het promoten van het sector technisch (volwassenen)onderwijs, bedrijven sensibiliseren rond werkbaar werk als belangrijk retentie-element om medewerkers te behouden en nieuw talent aan te trekken.
3. **Thema diversiteit en evenredige arbeidsdeelname:** inzetten op de verschillende werkzoekendenprojecten en het informeren van vb. VDAB-medewerkers om geïnteresseerden naar een sector technische opleiding toe te leiden of naar werk.

- **Lange termijn**


1. Het Internet of Things (IoT) waarbij alles met alles verbonden is en communiceert in real-time en waarbij plannings deels “automatisch” aangepast worden aan wijzigende omstandigheden. De voorwaarde is wel dat alle modi, alle spoorwagens, trailers, goederen, paletten, containers, ... moeten beschikken over sensoren en tags. De internationale spelers zoals DHL of Maersk zijn hiermee gestart. Dit moet echter nog verder uitgerold worden en bovendien vergt dit ook een 5G netwerk als standaard. Als deze technologie verder wordt uitgerold, zal dit de planningsfuncties grondig wijzigen. Standaardplanningen zullen quasi automatisch verlopen, terwijl problemen zoals het uitvallen van de koeling in een reefer via AI tijdens het transport in real time vb. aan de vrachtwagenbestuurder of dispatcher zal worden doorgegeven.
2. Robotica. De inzet van robotica in magazijnen zit nog in een beginfase, maar de automatisatie gaat wel verder. In het magazijn van de toekomst “picken” robots de goederen uit en zetten ze terug in het rek, zij doen dit veilig en foutloos. Zij communiceren autonoom met bijvoorbeeld de software in de vrachtwagen zodat ze de goederen bij vertraging, later klaarzetten en de gate zo nog kunnen vrijhouden om (intussen) goederen van een andere klant klaar te zetten. De doorbraak van deze technologie moet op lange termijn worden gezien (want bijzonder kapitaalintensief), maar er lopen al experimenten. De louter uitvoerende functies (interne transportmiddelen) zullen verminderen.
3. Veiligheid en beveiliging (digitaal én analoog) blijven voortdurende aandachtspunten in de logistieke keten. Cyberaanvallen, het hacken van ganse logistieke ketens is dé uitdaging. In een recent verleden heeft de terminaluitbater CSP Terminals zeer lang stilgelegen door een cyberaanval (zie ook Rederij/scheepsagent CMA/CGM). Met als gevolg economisch verlies en imagoschade.

Deze ontwikkelingen zijn momenteel opgestart in pilootprojecten, maar dit zal nog een langere tijd duren vooraleer ze breed ingang gevonden hebben in de sector. Op termijn zullen de louter uitvoerende functies in het gedrang komen. In het decretaal thema onderwijs – arbeidsmarkt beoogt LOGOS dan ook in eerste instantie ASO en TSO-richtingen.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>LOGOS zal in de cluster T&L en de bediendencluster (ALIMENTO, CEVORA, COBOT, COMEOS (als federatie), CO-VALENT, FTMA/VIBAM, Liberform, VIVO) afhankelijk van de samenwerkingsmogelijkheden o.m. op volgende thema's inzetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imago: werken aan imagebuilding via deelname aan beurzen. - Competentiebeleid: specifieke infosessies/workshops voor trajectbegeleiders van de VDAB en de Werkplekarchitecten geven i.v.m. vb. de verwachte basiscompetenties, welke profielen zijn nodig. Eventueel kan hier ook gebruik worden gemaakt van het concept van de Beroepenrally. - Onderwijs: informeren van leerlingen, leerkrachten uit 2^{de} graad aso, tso via een Beroepenrally.
--	---

 <p>Relancetoets</p>	<p>Corona/Covid-19 en de impact</p> <p>De pandemie heeft een ongelijke impact op de sector, maar blijkt toch vooral een katalysator voor allerlei vernieuwingen (o.m. digitalisering en automatisatie). Zodra de internationale economie terug aan vaart wint, zal ook de sector terug in het groeispoor terechtkomen.</p> <p>Opportunities en uitdagingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I.f.v. de sub-sector (vb. autotransport versus het vervoer van pharma & healthcare producten) zijn er negatieve gevolgen zoals banenverlies, uitstel geplande investeringen, Maar de toekomstige tekorten aan goed geschoolde en taalvaardige werknemers blijven een uitdaging. Hierbij moet versterkt worden ingezet op jonge profielen met een sterke opleidingsachtergrond (talen, ICT, ...). 2. Competenties verruimen verder. <ol style="list-style-type: none"> a. <u>Innovatiekracht & aanpassingsvermogen</u> Het plots wegvallen van klanten (de vraag) en het hals over kop hertekenen van aan- en afvoerlijnen, het vinden van nieuwe partners, " het vinden van nichemarkten", b. Het bedenken van <u>alternatieven en risicospreiding</u> Kwetsbaarheid van een logistieke keten (leveranciers/regio's) inschatten. c. <u>Businessmodellen</u> staan ter discussie taximodel (à la minute) uitvoeren van opdrachten versus cyclische transporten.
---	---

	<p>d. <u>Strategische voorraad</u> als mogelijks een “competitief voordeel” versus het rollend magazijn van weleer?</p> <p>3. De duurzaamheidsgedachte binnen HR wint veld. In <u>HR</u>: de centrale plek van de mens ondanks digitalisering en automatisering. Mengvormen van thuis-kantoorwerk, het bewustzijn van het belang van opleidingen (digitaal werken, thuis, ...), gezondheid en welzijn winnen aan belang. Dit geeft mogelijkerwijs een duw in de rug aan de hertekening van de arbeidsorganisatie.</p> <p>LOGOS zal de bedrijven bevragen naar specifieke extra opleidingsnoden rond digitalisering en rond welzijn.</p>
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>De infosessies en inspiratiemomenten van VLAIO die afgestemd zijn op de noden van de sector en gelinkt aan competentiegericht HR-beleid wil LOGOS aan de bedrijven bekendmaken en hieraan zelf deelnemen. In het kader van het event dat vanuit het logistiek platform in West-Vlaanderen wordt georganiseerd, bekijkt LOGOS de mogelijkheden om VLAIO (regionaal verantwoordelijke) als gastspreker uit te nodigen.</p>
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Hierbij zet de sector in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenties van de 21^{ste} eeuw voor onze sector: Nederlands, taalvaardigheid, werkattitudes, leervermogen, wendbaarheid, intercultureel denken, ...). De digitalisering en automatisatie van uitvoerende functies zorgen voor een uitbreiding en verhoging van de competenties. Denk hierbij aan forecasting op basis van data-analyse, een snellere commerciële opvolging van klanten,... - Steun verlenen op vraag van AHOVOKS om een digitaal platform uit te werken (o.a. Onderwijskiezer) in het kader van de bestaande BK's en hun actualisatie.
--	--

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p>Prioriteit 1: Structureel overleg: onderwijsactoren - sector</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Samenwerking/uitwisseling rond het onderwijsbeleid in de voor de sector relevante thema's en studierichtingen.
	<p>Prioriteit 2: Informeren van jongeren en leerkrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Informeren over de mogelijkheden van de sector en de mogelijke opleidingen. Actie 2: Jongeren de sector laten beleven/ervaren. Actie 3: Scholen met een sectorgerichte opleiding inhoudelijk ondersteunen. Actie 4: Ondersteunen en professionaliseren van leerkrachten en docenten. Actie 5: Kwalitatieve werkplekken stimuleren.
	<p>Prioriteit 3: Het organiseren van het duaal project-Assistent Internationaal Goederenvervoer</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: LOGOS wil samen met de onderwijspartners een traject Duaal Internationale Handel uitbouwen.
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p>Prioriteit 1: De dienstverlening van LOGOS aan de bedrijven bekendmaken met focus op de KMO's.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Gericht KMO-bedrijven informeren.
	<p>Prioriteit 2: Een duurzaam opleidings- en ontwikkelbeleid verankeren</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie1: De bedrijven sensibiliseren om een opleidingsbeleid in hun bedrijf uit te bouwen. Actie2: Organisatie met de cluster T&L van Lerende Netwerken.
	<p>Prioriteit 3: Bedrijven aanzetten tot nadenken rond werkbaar werk en zorgmanagement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Een sectorgerichte werkbaarheidsmonitor en werkgeversscan uitrollen. Actie 2: Bedrijven ondersteunen met tools rond werkbaar werk. Actie 3: Het onderzoeken en mogelijks uitrollen van een vorm van zorgmanagement in de bedrijven.
	<p>Prioriteit 4: Betrokken medewerkers behouden door een aangepaste arbeidsorganisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie 1: Informeren en stimuleren van bedrijven om hun arbeidsorganisatie te herbekijken i.f.v. een verbeterde werkbaarheid van functies en loopbanen.
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

LOGOS blijft inzetten op de samenwerking met onderwijs. Op het globale niveau betekent dit de verderzetting van de onderwijsconvenant. Dit alles krijgt actief vorm en inhoud in de Begeleidingscommissie waar onderwijs en sector het beleid en de acties verder afstemmen.

In de **kantoor gerelateerde** functies verwacht men een goede algemene basiskennis, goede meertaligheid, sterke ICT-vaardigheden, analytisch denken en een aangepaste werk- en leerattitude. Zich kunnen aanpassen aan wijzigende omstandigheden (nieuwe takenpakketten, klantenportefeuilles (trafieken), nieuwe activiteiten en organisatiestructuren ingevolge overnames), andere culturen, ... zijn absolute troeven. Wendbaarheid en aanpassingsvermogen staan hoog op de agenda. Vanuit het middelbaar onderwijs moet een goede leer- en werkattitude aangereikt worden. Het voortgezet sector technisch onderwijs bouwt hierop verder.

In de **magazijn gerelateerde** functies doet zich deze evolutie ook voor met uitzondering van louter fysiek uitvoerend werk. Terwijl magazijnen verder geautomatiseerd worden zullen fysieke activiteiten zoals vb. controle-, herstel- en inpakfuncties blijven.

Dit verklaart dat de studierichtingen die LOGOS vooral wil ondersteunen de volgende zijn:

- Se-n-se “Internationaal transport en goederenverzending”
- Graduaat “Transport en logistiek”
- Bachelor “Logistiek management”
- Master “Maritiem en logistiek management”
- Volwassenenonderwijs “Transport en Logistiek medewerker”.

Op het niveau van de scholen en studierichtingen wil LOGOS ten eerste initiatieven nemen om de **instroom** naar deze sectorgerichte studierichtingen te bevorderen.

Ten tweede wil LOGOS bijdragen tot een sterkere **kennis over de sector** in het onderwijs. Dit gaat heel breed van sector technische kennis over de sector, over trends en ontwikkelingen in de sector, tot de vaardigheden en competenties die het bedrijfsleven verwacht van medewerkers,....

Tot slot moeten de **bedrijven** verder gesensibiliseerd worden om een stuk van een sector technisch opleidingstraject op zich te nemen (zie evolutie in onderwijs i.v.m. werkplekken!). Kwalitatieve werkplekken, mentorschap mét lesmateriaal zijn essentieel. Een duale aanpak is weliswaar een moeilijke maar belangrijke en noodzakelijke stap om talent te spotten, te vormen en te rekruteren. In de toekomst is dit een bijzonder sterke tool om de expertise van de eigen medewerkers op punt te stellen en aan kennisborging te doen.



Resultaatsverbintenis:

In 2021 informeert LOGOS de bedrijven over de scholen die de richting “Duaal Internationale Handel” (assistent internationaal goederenvervoer) zullen aanbieden. LOGOS werkt hiervoor een specifieke pagina uit op haar website logosinform.be. Daarnaast organiseert LOGOS een regionale infosessie i.s.m. Dept. WSE (DWSE), de organiserende scho(o)l(en) en de betreffende koepel/net. LOGOS neemt ook een aangepaste mentorschapsopleiding in haar gratis aanbod op.

In 2022 is LOGOS de brug tussen scholen en de werkplekken m.b.t. kwalitatief mentorschap. Na afronding van het eerste schooljaar volgt een 360° feedback – evaluatie (werkplekken-cursisten-scholen) om eventuele bijstellingen te bespreken.




Betrokken partners

De leden van de Begeleidingscommissie, de kandidaat scholen, DWSE, Levanto/Groep Intro en mogelijk lokale relevante Werkplekarchitecten, het Beroepenhuis en de kandidaat-bedrijven. De sectorconsulenten zorgen gemeenschappelijk voor de contacten, de communicatie en de opvolging naar de relevante scholen (ASO (EC/MT/WW) en TSO (Handel) en bedrijven.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Structureel overleg: onderwijsactoren - sector	
<p>Actie: Samenwerking/uitwisseling rond het onderwijsbeleid in de voor de sector relevante thema's en studierichtingen.</p>	<p>Omschrijving: Via overlegmomenten wil LOGOS samenwerken rond beleidsthema's zoals: het ondersteunen van de koepels en netten bij de uitrol van de leerplannen, de opvolging van de sectortechnische graduaatsopleidingen, de opstart van het duaal leren, de actualisatie de BK's,</p>
<p>Doelstelling: Afstemming van de visie en het beleid op verschillende niveaus en met de partners.</p>	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Het departement Onderwijs, de koepels en netten, het volwassenenonderwijs, DWSE, AHOVOKS, VLHORA, de Onderwijskiezer en CLB.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: LOGOS neemt volgende acties: - 2 keer per jaar overleg met de pedagogisch begeleiders in de Begeleidingscommissie. - AHOVOKS ondersteunen bij een update van de BK's. - Met de onderwijspartners in de Begeleidingscommissie de mogelijkheden onderzoeken van een betere aansluiting met de ASO-curricula (EC/MT en WW) en TSO (handel) en van de digitalisering van het TLT-international leerspel.</p>

 Prioriteit 2: Informeren van jongeren en leerkrachten	
<p>Actie: Informeren over de mogelijkheden van de sector en de mogelijke opleidingen</p>	<p>Omschrijving: Het informeren van jongeren over de activiteiten en de troeven van de sector, de verschillende beroepen,... blijft een aandachtspunt. Dit betreft deelnemen aan verschillende beurzen en jobdates, het organiseren van een Beroepenrally of een doedag, ... De acties richten zich vooral op leerlingen ASO (EC/MT, WW) en TSO (Handel).</p>
<p>Doelstelling: een sectorgerichte studie- en</p>	

<p>beroepskeuze en de instroom in de sector bevorderen</p>	<p>Timing: 2021-2022</p> <p>Betrokken partners: Koepels en netten, departement Onderwijs, organiserende scholen en organisaties.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: - Promotie en update van de nieuwe website. Internationaltrade.be - Ontwikkelen en of updaten van communicatiemateriaal gericht op o.m. jongeren zoals de elevatorpitch van de sector, ... - Deelname aan (digitale) beurzen: alle Sid-In's, Talentforum (UA), jobdate KUL, Beroepenavond Rotary.</p>
<p>Actie 2: Jongeren de sector laten 'beleven' / 'ervaren'</p> <p>Doelstelling: een sectorgerichte studie- en beroepskeuze en de instroom in de sector bevorderen</p>	<p>Omschrijving: Naast het informeren van jongeren, wil LOGOS ook inzetten op belevingsdagen voor jongeren. Tijdens doedagen en een Beroepenrally ervaren leerlingen echt wat een sectorgerichte bedienefunctie zoals expeditiemedewerker of dispatcher,... concreet inhoudt.</p> <p>Timing: 2021-2022</p> <p>Betrokken partners: Koepels en netten, deelnemende scholen en bedrijven, Levanto/Groep Intro of andere relevante Werkplekarchitecten, Beroepenhuis en de cluster T&L,</p> <p>Inspanningsverbintenissen: - Bedrijven contacteren om een specifieke doedag in de 3^{de} graad ASO (EC/MT, WW) of TSO (Handel) te organiseren. - Bedrijven contacteren om een Beroepenrally te organiseren voor de 2^{de} graad i.s.m. de cluster T&L. - I.f.v. de evolutie van de Covid19-pandemie de mogelijke pistes onderzoeken om deze initiatieven om te vormen naar een digitale variant.</p>
<p>Actie: Scholen met een sectorgerichte opleiding inhoudelijk ondersteunen.</p> <p>Doelstelling: Updaten over sectorgerichte thema's met als doel het doorprikken van de clichés en foute percepties.</p>	<p>Omschrijving: LOGOS ondersteunt convenantscholen om in lessen/cursussen sectorrelevante thema's te integreren. Naast de sectortechnische thema's, vormen inzichten in economie, internationale handel, geografie en wetenschappen alsook het gebruik van sectortechnische woordenschat (in verschillende talen) belangrijke aandachtspunten.</p> <p>Timing: 2021-2022</p> <p>Betrokken partners: Koepels en netten, scholen, bedrijven.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: - In samenwerking met de koepels/netten in scholen een gastsprekerschap / workshop organiseren (sectorgericht thema, trends in de sector, opleidings- en carrièremogelijkheden,...). - Op vraag van een school een bedrijfsbezoek organiseren (uitbreiding bij een sectorgerichte les) of de leerkracht specifieke info ter beschikking stellen.</p>

<p>Actie: Ondersteunen en professionaliseren van leerkrachten en docenten.</p>	<p>Omschrijving: LOGOS ondersteunt leerkrachten 3^{de} graad middelbaar en docenten uit het hoger onderwijs uit sectorgerichte studierichtingen om hun lessen/cursussen nog beter af te stemmen op de eigenheid van de sector.</p>
<p>Doelstelling: De kennis verbeteren van leerkrachten en docenten</p>	<p>Timing: 2021-2022 Per convenantjaar</p>
	<p>Betrokken partners: Koepels en netten, (convenant)scholen, geselecteerde bedrijven.</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 keer per jaar een train the trainer (TTT) - TLT-international aanbieden voor leerkrachten, PB's en CLB-medewerkers. - deelname aan de Belfairbeurs van Cofep om TLT international voor te stellen aan (student-)leerkrachten. - Het informeren van leerkrachten en docenten via de vrij beschikbare info op de website van LOGOS en op InternationalTrade.be. - LOGOS participeert op vraag aan specifieke per koepel/net georganiseerde dagen voor leerkrachten. - In samenwerking met de koepels en netten een workshop (vb. toekomst internationale handel en logistiek) aanbieden voor de PB's, leerkrachten (ASO/TSO 3^{de} graad), directies en CLB-medewerkers. - Leerkrachten van convenantscholen informeren over het gratis sectortechisch opleidingsaanbod. - Op vraag van leerkrachten uit convenantscholen sectortechisch relevante infomateriaal als basis voor lesmateriaal (handels- en transportdocumenten, sectorspecifieke woordenlijsten, ...) aanreiken. - Op vraag neemt LOGOS deel aan resonantievergaderingen van het hoger onderwijs gericht op sectorgerichte opleidingen.
<p>Actie: Kwalitatieve werkplekken stimuleren.</p>	<p>Omschrijving: Veel bedrijven hebben al ervaring opgebouwd met het begeleiden van een student bij een stage en/of een werkzoekende in een IBO. Werkplekklere en duaal leren winnen meer en meer aan belang. LOGOS zet in op het sensibiliseren van bedrijven om zich kwantitatief en kwalitatief te engageren voor werkplekklere/duaal leren. LOGOS wil convenantscholen ook ondersteunen bij een tekort aan werk- of stageplekken vanuit het bedrijfsleven.</p>
<p>Doelstelling: bevorderen van kwalitatief sectorgericht onderwijs.</p>	<p>Timing: 2021-2022</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven, Cofep, convenantscholen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op vraag van convenantscholen mailings naar de bedrijven uit de regio sturen om stage- / werkplekken aan te bieden. - (hoge)scholen met convenant helpen bij het zoeken van alternatieven om het evt. tekort aan werkplekken via vb. een samenwerking met Cofep (leerbedrijven) op te vangen.



Prioriteit 3: Het organiseren van het project: duaal Internationale Handel - Assistent Internationaal Goederenvervoer

Actie: LOGOS wil samen met de onderwijspartners het traject duaal Internationale Handel uitbouwen. Doelstelling: Het duaal opleidingsconcept aangrijpen als een bijkomend leerpad voor jongeren om meer geschoolde jongeren in de sector te laten instromen.	Omschrijving: De instroom aan jongeren die kiezen voor een sector technische opleiding wil LOGOS verbeteren. De omgevingsanalyse laat de nood zien aan goed opgeleide en taalvaardige jongeren. LOGOS ondersteunt het onderwijsinitiatief om een duaal leerpad samen met de scholen, DWSE en de bedrijven uit te werken. Op termijn kan dit voor de jongere en het bedrijf een interessante investering zijn.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: DWSE, Koepels en Netten, de kandidaat scholen en bedrijven.
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none">- Een handleiding en een activiteitenlijst voorzien voor de bedrijven en scholen.- De bedrijven informeren over het duale traject a.d.h.v. website en infosessie.- De bedrijven sensibiliseren om zich kandidaat te stellen met een werkplek.- Opvolging van de kwaliteit van de werkplekken (bijsturing/overleggen).- Het organiseren van een gratis opleidingsaanbod gericht op mentorschap (uitbreiding van vb. de bestaande opleiding peter-meterschap).

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Hoewel er een sterke groei in tewerkstelling is in de middelgrote en grote bedrijven bestaat de sector voornamelijk uit micro en kleine bedrijven. (zie omgevingsanalyse)

In de middelgrote en grote bedrijven is er meestal een goed uitgebouwde HR-dienst. In kleine en microbedrijven is dit veel minder het geval. In sommige bedrijven is er zelfs geen autonome HR-dienst in België aanwezig en worden alle beslissingen in het buitenland genomen.

Om vooruitgang te boeken op het vlak van levenslang leren en werkbaar werk moeten bedrijven meer inzetten op een strategische visie op lange termijn. In een sterk concurrentiële en operationeel gerichte sector met een diepgewortelde cultuur van hands-on vormt dit een spanningsveld.

Op het vlak van Levenslang leren (LLL) moet elk vormingsinitiatief binnen een bedrijf gericht zijn op toekomstige / verwachte competenties binnen de functie/het bedrijf. Opleidingen

moeten als investering in toekomstige economische ontwikkeling worden gezien. Om dit te bereiken wil LOGOS inzetten op de volgende pijlers:

1. Een gediversifieerd opleidingsaanbod aangepast aan de nieuwe opleidingsbehoeften.
2. Het informeren van de bedrijven over de verschillende opleidingsmogelijkheden in het reguliere onderwijs en in het volwassenonderwijs en over de subsidiemogelijkheden vanuit de sector en andere instellingen. Hierin kan VLAIO een rol opnemen. Naast de uitbouw van LLL kan dit ook als aanwervingstool dienen voor moeilijk te vinden profielen.
3. Inzetten op een peter/meterschapsbeleid om de verworven kennis door te geven en tegelijk aan kennisborging te doen.
4. De samenwerking met onderwijs stimuleren (stages, werkplekken, duaal leren) i.f.v. het kennismaken met nieuwe ideeën, nieuwe kennis die als stimulans kan dienen om een opleidingscultuur uit te bouwen.
5. Ook een engagement van een bedrijf in een werkzoekendenproject (als gastspreker, of als bedrijf voor een stage of IBO) kan ertoe bijdragen een opleidingscultuur in het bedrijf te verankeren. Deze werkzoekendenprojecten (allen in samenwerking met VDAB met verschillende trajecten en partners) zijn in het addendum opgenomen.

Over werkbaar werk bestaat er geen specifiek cijfermateriaal in de sector (PC 226). Uit een afgeleide studie van de SERV over Transport en Logistiek en uit de jarenlange ervaring vanuit bedrijfsbezoeken kan men stellen dat het stressniveau hoog ligt en dit zeker op piekmomenten. In een dergelijke situatie is de kans groot dat werknemers weggaan of ziek worden. Bovendien vormt dit een drempel om nieuw talent aan te trekken of te houden.

LOGOS rolt hiervoor volgend plan van aanpak uit:

1. Uitrol van een specifieke werkbaarheidsmonitor (WBM) voor het PC 226. Via een enquête bij de werknemers zicht krijgen op eventuele pijnpunten.
2. De sector zet daarnaast in op een Werkgeversscan (WGS) die geënt is op de WBM. Opzet is om de bedrijven die de scan invullen eerst te sensibiliseren rond het belang van werkbaar werk. Na het invullen ervan krijgt de werkgever op die elementen die hij minder scoorde enkele tools aangeboden om hiermee aan de slag te gaan.
3. Op basis van de verkregen resultaten (WBM en ingevulde WGS) zal de sector verdere acties bekijken.

De pandemie was de trigger om zorgmanagement op de agenda te plaatsen. Naast de werkbaarheid van een job wint ook het zich wel voelen in de organisatie aan belang. Dit kan betrekking hebben op de arbeidsorganisatie, op gezondheids- en welzijn gerelateerde thema's.



Resultaatsverbintenis:

2021-2022

LOGOS voert per convenantjaar 45 bedrijfsbezoeken (fysiek en/of online) uit met focus op kleine en moeilijk bereikbare bedrijven. Dit zijn bedrijven waar de nood het hoogst is, m.a.w. bedrijven die nog nooit gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van LOGOS, bedrijven waar er (nog) geen contactgegevens (meer) van bekend zijn of die al een ruime tijd geen gebruik meer hebben gemaakt van de diensten van LOGOS. Een bedrijfsbezoek is het eindresultaat van een hele keten aan voorbereidende activiteiten om gegevens te verzamelen en een afspraak te kunnen maken.



Betrokken partners

LOGOS ziet volgende partnerschappen als meer dan relevant:

De bedrijven, de werkgeversfederatie en vakbonden, de cluster T&L en de bediendencluster (klankbordgroep met volgende sectoren ALIMENTO, CEVORA, COBOT, COMEOS (als federatie), CO-VALENT, FTMA/VIBAM, Liberform en VIVO die ad hoc samenkomt om info te delen).

De sectorconsulenten nemen de acties en initiatieven op zich. Dit betekent het mee opzetten en uitwerken van de vragenlijsten en het ontwikkelen van de digitale tool, ... Themavelden zijn o.m.: het duurzaamheidsdenken, de arbeidsorganisatie, werkbaar werk, het zorgmanagement.

Prioriteiten en acties



Prioriteit 1: De dienstverlening van LOGOS aan de bedrijven bekendmaken met focus op de KMO's.

Actie 1: Gericht KMO-bedrijven informeren.

Doelstelling: De kleine bedrijven (die geen of weinig gebruik maken van LOGOS) informeren en tevens bijstaan om hun HR-en opleidingsbeleid verder uit te bouwen.

Omschrijving:

LOGOS wil zijn bekendheid in de sector verder uitdragen om de bedrijven op de hoogte te brengen en te houden van de **dienstverlening**. Hierbij ligt de focus op kleine bedrijven en bedrijven die geen of weinig gebruik maken van de dienstverlening van LOGOS. Door de vele personeelwissels op HR blijft dit een essentieel aandachtspunt. Het opleidingsaanbod (LOGOS, onderwijs wordt voorgesteld en de opleidingsnaden van de bedrijven worden bevestigd). Daarnaast vormt het ondersteuningspakket rond HR een tweede belangrijke pijler. Naast de traditionele tools zoals peter/meterschap, onthaalbeleid, ... zal de nadruk op werkbaar werk liggen. De werkzoekendenprojecten (bv. stageplekken) en de samenwerking met onderwijs (o.m. duaal leren) worden ook besproken. Ook het subsidielukkig (subsidies van de sector, maar ook de KMO-P en Werkbaarheidscheques worden meegenomen). Tot slot neemt het opleidingsfonds zijn gps-functie op (begeleiding) om op vraag bedrijven gerichte info of partners (VDAB, VLAIO, SYNTRA, ...) aan te reiken. LOGOS streeft naar een evenredige spreiding van de contacten over de verschillende provincies (i.f.v. de aanwezigheid van de sector).

Timing:

2021 en 2022

45 bedrijfsbezoeken per jaar.

Betrokken partners:


De cluster van de bedienden, de cluster T&L omdat veel bedrijven gemeenschappelijk zijn, VDAB, VLAIO en Syntra.

Inspanningsverbintenissen:

- Via mailings, telefonische contacten e.d. afspraken maken (analoog/digitaal) om de **werking en diensten van LOGOS** (subsidies, gratis opleidingsaanbod, competentiegericht HR-beleid,...) aan **minstens 45 bedrijven** voorstellen.

	- Na de bedrijfsbezoeken volgt de registratie in het CRM-systeem en verdere opvolging van de besproken onderwerpen.
--	--

 Prioriteit 2: Een duurzaam opleidings- en ontwikkelbeleid verankeren	
Actie: De bedrijven sensibiliseren om een opleidingsbeleid uit te bouwen. Doelstelling: Bedrijven aanzetten het concept LLL en LBL in het bedrijf uit te rollen.	Omschrijving: Investeren in opleiding wordt even cruciaal als bv. de beslissing om een nieuwe trafiek te starten. De tool van ontwikkelgesprekken is een ideale manier om tot een geïntegreerd opleidingsbeleid te komen. Met een goed uitgebouwd <u>vormingsbeleid</u> (intern of met externe partners incl. het regulier onderwijs) trekt men meer talent aan en kunnen de werknemers hun competenties aanscherpen. Bovendien is het een middel om aan kennisborging te doen.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: LOGOS, CVO's (Transport en Logistiek Medewerker), hogescholen (afstandsonderwijs Logistiek Management), ...
	Inspanningsverbintenissen: Via mailings o.m. volgende tools aanreiken: - Opmaak van een opleidingsplan (met voorbeelden op de website). - Het gratis aanbod rond peter-meterschap, train-the-trainer . - Inzoomen op het concept werkplekleren om nog voldoende talent uit het (hoger) sectorgericht onderwijs te kunnen werven.
Actie: Organisatie met de cluster T&L van Lerende Netwerken. Doelstelling: Kennisdeling.	Omschrijving: Het organiseren van Lerende Netwerken voor bedrijven rond thema's die relevant zijn voor ondernemingen uit de clustersectoren.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: De cluster T&L, bedrijven, organisaties gespecialiseerd in de thema's van de Lerende Netwerken, werkgevers- en werknemersorganisaties.
	Inspanningsverbintenissen: De organisatie van indien mogelijk 2 Lerende Netwerken per jaar.

 Prioriteit 3: Bedrijven aanzetten tot nadenken rond Werkbaar Werk en zorgmanagement.	
Actie: Een sectorgerichte Werkbaarheidsmonitor en Werkgeversscan uitrollen.	Omschrijving: LOGOS wil het thema Werkbaar werk in de kijker zetten. Een sectorale aanpak is de beste manier om een specifiek beeld in de sector te krijgen.

<p>Doelstelling: Een concreet beeld krijgen van werkbaar werk in de sector.</p>	<p>Vanuit de WBM wordt de toestand rond werkbaar werk statistisch in beeld gebracht. Daarbij aansluitend zal de i.s.m. de SERV, StIA en NOVARE ontwikkelde werkgeversscan aan de bedrijven beschikbaar worden gesteld. Op deze wijze kan de situatie aan werkgeverszijde in kaart worden gebracht.</p>
	<p>Timing: 2021-2022</p>
	<p>Betrokken partners: SERV, StIA, Cluster T&L resp. cluster bedienden (nog af te toetsen).</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: - LOGOS zal de Werkgeversscan lanceren via mailings, social media en website. - Uitrol van de WBM door de SERV op Vlaams niveau.</p>
<p>Actie: Bedrijven ondersteunen met tools rond werkbaar werk.</p>	<p>Omschrijving: Bedrijven die de werkgeversscan invullen ontvangen een “eerste hulp” aan tools. Deze tools worden in het rapport dat bedrijven ontvangen automatisch verwerkt. Tegelijk kan het bedrijf op basis van de bevindingen via de Werkbaarheidscheques m.b.v. een externe partner dieper op de vastgestelde problematiek focussen.</p>
<p>Doelstelling: Bedrijven aanzetten tot nadenken rond werkbaar werk.</p>	<p>Timing: 2021-2022</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: - Het verzamen van relevante info en vrij beschikbare tools (zie o.m. Talentontwikkelaar). - Het opvolgen van de bedrijven die de scan hebben ingevuld om af te toetsen hoe men met de tools aan de slag gaat.</p>
<p>Actie: Het onderzoeken en mogelijks uitrollen van een vorm van zorgmanagement in de bedrijven.</p>	<p>Omschrijving: Het zorgmanagement stelt heel specifiek het welbevinden van de werknemer centraal. Om talent aan te trekken en te behouden is het belangrijk in te zetten op het mentale en fysieke welbevinden van de werknemers.</p>
<p>Doelstelling: Een tool ter beschikking stellen om eenvoudig initiatieven te nemen die het welzijn van de werknemers verbeteren.</p>	<p>Timing: 2021 (haalbaarheidsonderzoek) -2022 (mogelijks een uitrol)</p>
	<p>Betrokken partners: Vlaams Instituut Gezond Leven, externe dienst P&B, Cluster T&L resp. cluster bedienden (nog af te toetsen).</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: - LOGOS onderzoekt samen met de partners de mogelijkheden van het uitwerken van een tool. - Afhankelijk van het resultaat zal een instrument worden ontwikkeld dat het toelaat aan kleine bedrijven eenvoudig en snel met bepaalde ‘zorg’thema’s aan de slag te gaan.</p>



Prioriteit 4: Betrokken medewerkers behouden door een aangepaste arbeidsorganisatie.

Actie: Informeren en stimuleren van bedrijven om hun arbeidsorganisatie te herbekijken i.f.v. een verbeterde werkbaarheid van functies en loopbanen.	Omschrijving: Heel wat functies in de sector kennen een zware taakinfilling. Dit gekoppeld aan de soms hectische momenten op een kantoor met soms lange dagen maakt de sector zich niet steeds attractief voor jonge toekomstige werknemers. Denk hierbij aan work/life balance, stress en, burn-out risico's, Er heerst meestal weinig flexibiliteit rond deeltijds werken.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: Workitects,
Doelstelling: Bedrijven laten nadenken over bepaalde bronnen van stress, burn-out, ...	Inspanningsverbintenissen: LOGOS neemt volgende acties op: - Met Workitects bekijken in welke mate zij voor de sector een meer specifieke aanpak kunnen uitrollen. - Via mailings en tijdens bedrijfsbezoeken de aanpak van Workitects meenemen.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat:

- de bestaande diversiteit (herkomst) in de sector lichtjes onder het Vlaams gemiddelde ligt (herkomst EU: 12,8% versus 14% op Vlaams niveau en herkomst niet-EU 10,6% versus 11% in Vlaanderen). Wat deze cijfers niet zeggen is dat de diversiteit in uitvoerende magazijnfuncties sterker aanwezig is dan in de kantoorfuncties.
- de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap rond de 1,8% (714) ligt.
- de kloof in tewerkstelling tussen mannen en vrouwen heel lichtjes toeneemt. Het aandeel van mannen (57,8%) in de tewerkstelling boven het Vlaams gemiddelde (51,6%) ligt en dat van vrouwen (42,2%) er duidelijk onder (48,1%).
- de leeftijdspiramide richting 50+ verschuift en tegelijk het segment van -25 jarigen daalt.

De sector kampt met structurele knelpuntberoepen. Daarnaast verlopen de evoluties richting digitalisering en automatisering snel. Mogelijks heeft de pandemie dit proces in een stroomversnelling gebracht. De sector kan deze uitdagingen enkel aan door het aantrekken van talent in de breedste zin van het woord.

LOGOS zet in op:

- Opleidingsprojecten voor werkzoekenden om hen op te leiden naar sectorspecifieke instapfuncties (knelpuntfuncties). Hierbij blijft de focus zoals in het verleden liggen op jongeren, personen van allochtone origine, vrouwen, personen met een

arbeidshandicap, Maar de kandidaat-cursisten zullen over de nodige basiscompetenties voor de sector moeten beschikken voor een succesvolle opleiding en tewerkstelling.

- Het sensibiliseren van de bedrijven om:
 - De opgestelde ND-code op te nemen in de missie en visie van het bedrijf.
 - In te zetten op IBO/GIBO-opleidingsmogelijkheden.
 - Diverse relevante websites (vreemdevragen.be, ...) bundelen en doorgeven bij vragen van werkgevers.
- Het informeren van trajectbegeleiders over de sector.
- Het onderzoeken van de mogelijkheid om de sustatool (duurzaamheidsdenken) sectorgericht te herwerken om het gebruik te vereenvoudigen.
- Via het LOGOS aanbod bekijken welke specifieke opleidingen aan het bestaande aanbod nog kunnen toegevoegd worden: vb. pest-/grensoverschrijdend gedrag,



Resultaatsverbintenis:





2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>LOGOS zal in de cluster T&L en de bediendencluster afhankelijk van de samenwerkingsmogelijkheden o.m. op volgende thema's inzetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competentiebeleid i.f.v. een betere toeleiding: specifieke infosessies/workshops voor trajectbegeleiders van de VDAB en de Werkplekarchitecten geven i.v.m. vb. de verwachte basiscompetenties, welke profielen zijn nodig. - Onderwijs: Via de Beroepenrally leerlingen en leerkrachten uit de 2^{de} graad aso, tso informeren.
 <p>Relancetoets</p>	<p>LOGOS zet in op het:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitrollen van het werkbaar werk (met WBM en WGS). - Onderzoeken en zo mogelijk uitrollen van een zorgmanagement. Specifieke doelgroep zijn de kleine bedrijven.
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Het vormingsfonds richt hierbij de focus op het project “Duaal Internationale Handel” om op basis van het bk Assistent Internationaal Goederenvervoer deze richting uit te rollen. Dit op voorwaarde van minstens 1 school en voldoende duale leerwerkplekken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsproject “junior customs consultant (JCC)” i.s.m. Syntra MVL om de drempel tussen werken en leren af te bouwen met een aangepast cursusbeleid. (ESF project 472).
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Hierbij zet de sector in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenties van de 21^{ste} eeuw: Taalvaardigheid, werkattitudes, kritisch en creatief denken, ICT-vaardigheden (analytisch denken), communiceren en samenwerken, ...). De functies krijgen steeds meer een adviserende en coachende rol. Bestaande functies krijgen een nieuwe invulling zoals supplychain engineer, customer service officer, ... Kortom veelzijdigheid wordt een troef. - Steun verlenen op vraag van AHOVOKS om een digitaal platform uit te werken (o.a. Onderwijskiezer) in het kader van de bestaande BK's en hun actualisatie.

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 resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen 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 bijstellingen 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 richtlijnen 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Wannes GIELIS,
Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls

Mevrouw Dorine CORDY,
Voorzitter van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders

De heer Bart DE CROCK,
Nationaal sectorverantwoordelijke
van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België