

## Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Private autobus- en autocarbedrijven (PC 140.01)

---

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 de Private autobus-en autocarondernemingen**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Marc D'Eigens, Gemeenschapsvoorzitter VRA;
- De heer Patrick Westelinck, Afgevaardigd bestuurder FBAA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Geert Witterzeel, Afgevaardigde ACV-Openbare diensten;
- De heer Steven Steyaert, Afgevaardigde ABVV - BTB;
- De heer Koen Rijckenboer, Afgevaardigde ACV-Transcom;

hierna “de sector” genoemd,

## 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 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **196.000 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Werklieden van de ondernemingen der Openbare en Speciale Autobusdiensten en Autocardiensten, Metrologielaan 8, te 1130 Brussel (ondernemingsnummer: 0427.483.651 - bankrekeningnummer: BE10 4389 2151 8104)** ter financiering van **2 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.

### Verbintenissen 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 de private autobus- en autocarbedrijven 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 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 5.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief **2 VTE sectorconsulenten** ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. 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 2 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

---

## OMSCHRIJVING VAN DE SECTOR

De sector van de private autobus- en autocarbedrijven omvat de bedrijven die actief zijn in één of meerdere van de volgende subsectoren:

### 1. Het geregeld personenvervoer.

Deze subsector omvat, zoals bepaald door het decreet betreffende de organisatie van het personenvervoer van 20/4/2001, het stads- of streekvervoer van personen met een bepaalde regelmaat en op een bepaald traject, waarbij op vooraf vastgestelde halteplaatsen reizigers mogen worden opgenomen of mogen worden afgezet en dit ongeacht de tractiewijze van de aangewende vervoermiddelen. Dit vervoer is voor iedereen toegankelijk, ongeacht in voorkomend geval, de verplichting om de reis te boeken. In de praktijk zijn het de bedrijven die werken in onderaanneming van de Vlaamse Vervoermaatschappij.

De voorbije jaren kent ook het internationaal geregeld vervoer steeds meer succes. Flixbus is hierbij de marktleider.

### 2. Het bijzonder geregeld personenvervoer.

Het Decreet van 20/4/2001 bepaalt deze subsector als het geregeld vervoer van bepaalde categorieën reizigers met uitsluiting van andere reizigers, met een bepaalde regelmaat en op een bepaald traject, waarbij op vooraf vastgestelde halteplaatsen reizigers mogen worden opgenomen of mogen worden afgezet.

De bijzondere vormen van geregeld vervoer omvatten in hoofdzaak:

- a) vervoer van werknemers van en naar het werk;
- b) vervoer van scholieren en studenten van en naar hun onderwijsinstellingen en ook de regelmatige verplaatsingen naar zwembaden.

### 3. Het ongeregeld personenvervoer.

Het ongeregeld vervoer omvat het personenvervoer per autocar, d.i. de eendaagse en meerdaagse reizen (in ruime betekenis), zowel nationaal als internationaal, en waarvan de opstapplaatsen kunnen wijzigen.

De arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders in de sector worden bepaald onder het PC 140.01. Het Sociaal Fonds voor de Werklieden van de Ondernemingen der Openbare en Speciale Autobusdiensten en Autocardiensten is het bestaansfonds van de sector en werd door de sectorale sociale partners aangeduid om het sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sector uit te voeren.

## 1. Sector in cijfers en trends

De sectorale tewerkstelling in Vlaanderen van de arbeiders in de sector bestaat uit 4 categorieën waarvan er drie overeenkomen met de bovengenoemde subsectoren met name:

- a) Autobuschauffeur in het openbaar geregeld vervoer;
- b) Autobuschauffeur in het bijzonder geregeld vervoer;
- c) Autocarchauffeur.

Een vierde categorie werknemers zijn de mecaniciens.

Meestal zijn de chauffeurs actief in één van deze categorieën, behalve voor de categorieën speciaal of bijzonder geregeld vervoer en autocarvervoer, waar de chauffeurs vaak op beide activiteiten ingezet worden.

### 1. Omvang van de tewerkstelling

Vooraf in het eerste decennium kende de sector een aanzienlijke groei in de tewerkstelling die in hoofdzaak verklaard wordt door de stijging in de activiteiten van de sector van de openbare geregelde diensten. Vanaf 2008 kende deze sector evenwel geen uitbreiding meer. De verschillende besparingsrondes, waarbij ook het openbaar vervoersaanbod afnam, zorgde ook voor een kleine afname in deze sectoractiviteit. De sector is er evenwel van overtuigd dat het openbaar collectief personenvervoer ook in de toekomst een vooraanstaande rol zal blijven opnemen in het kader van de oplossing van het steeds groter wordend mobiliteitsvraagstuk. In deze visie zal een toename van de sectorale tewerkstelling voor deze deelactiviteit ook een logisch gevolg zijn.

De activiteit in de autocarsector daarentegen kende jaren een langzame neerwaartse trend. De laatste jaren wordt evenwel een stabilisatie van de activiteit in deze sector opgemerkt. Dit heeft te maken met het feit dat binnen de sector hard gewerkt werd aan een wijziging van het product. Daar waar vroeger de sector vooral focuste op lange meerdaagse internationale reizen en internationale pendels, werd het aanbod nu sterk gedifferentieerd waarbij ook het evenementenvervoer steeds een grotere rol speelt. Ook het aantal bedrijven dat in opdracht van Flixbus internationale geregelde lijnen operationeel uitvoert, is gevoelig gestegen. De aard van deze activiteit (frequentie, afstand) heeft tot gevolg dat deze zeer arbeidsintensief zijn. De pandemie rond het COVID 19 virus heeft voornamelijk een invloed op de sector van het ongeregeld vervoer. Dit vervoer is sterk verbonden met de toeristische sector, gaande van (inter)nationale toeristische rondreizen tot daguitstappen, skireizen en lokaal evenementenvervoer. De eerste impact op de tewerkstelling laat zich vooral gevoelen op de tewerkstelling van de zogenaamde gelegenhedschauffeurs. Dit zijn chauffeurs die af en toe bijspringen in de sector op momenten van hoogseizoen. Zij werken dan ook maar tijdelijk in de sector (gedurende een paar dagen). De meeste van deze chauffeurs waren in 2020 dus niet actief. De vooruitzichten in de autocarsector zijn voorlopig ook zeer onzeker. Deze hangen voornamelijk af van de duur van de pandemie en de impact op de toeristische sector.

Onderstaande tabel toont de evolutie van de sectorale tewerkstelling in Vlaanderen:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>aantal</b>	7.315	7.358	7.392	7.352	7.617	7.731
<b>evolutie</b>	-0,20%	0,59%	0,46%	-0,54%	+3,60%	+1,5%

Een verdeling van deze tewerkstelling tussen de verschillende categorieën is onmogelijk, aangezien de gegevens vanuit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid geen onderscheid maakt tussen de bovengenoemde categorieën. Verschillende chauffeurs zijn trouwens ook actief in meer dan één sectoractiviteit.

## 2. Structuur bedrijven

Het aantal ondernemingen actief in de sector in Vlaanderen daalt langzaam en situeert zich rond een aantal van 280 (zowel ondernemingen met personeel als eenmanszaken). In de sector zijn 2 grote groepen van ondernemingen actief, met name Keolis (een internationaal vervoerbedrijf van Franse oorsprong) en Hansea (voorheen deel uitmakend van Veolia Transport, nadien een aantal jaren in handen van Belgische en Luxemburgse investeerders en in 2019 overgenomen door DWS, een Duitse investeringsmaatschappij, onderdeel van Deutsche Bank). De laatste decennia vond er o.a. door de uitbreiding van de activiteiten van deze groepen een schaalvergroting plaats in de sector. Daarnaast groepeerden ook verschillende andere bedrijven zich in kleine groepen.

De sector behoudt niettemin in Vlaanderen een uitgesproken KMO-structuur. Ook de grotere groepen werken met filialen verspreid over heel Vlaanderen die sterk lokaal verankerd blijven. Ongeveer 50% van de ondernemingen stellen maximum 20 werknemers tewerk. Het aandeel van de ondernemingen met minder dan 10 arbeiders bedraagt nog steeds 37%.

Aantal werknemers	Procentueel aandeel
Meer dan 100	7,7%
51 – 100	13,3%
41 - 50	7,3%
31 – 40	9,9%
21 – 30	11,2%
11 – 20	13,7%
10 of minder	36,9%

## 3. Karakteristieken van de tewerkstelling

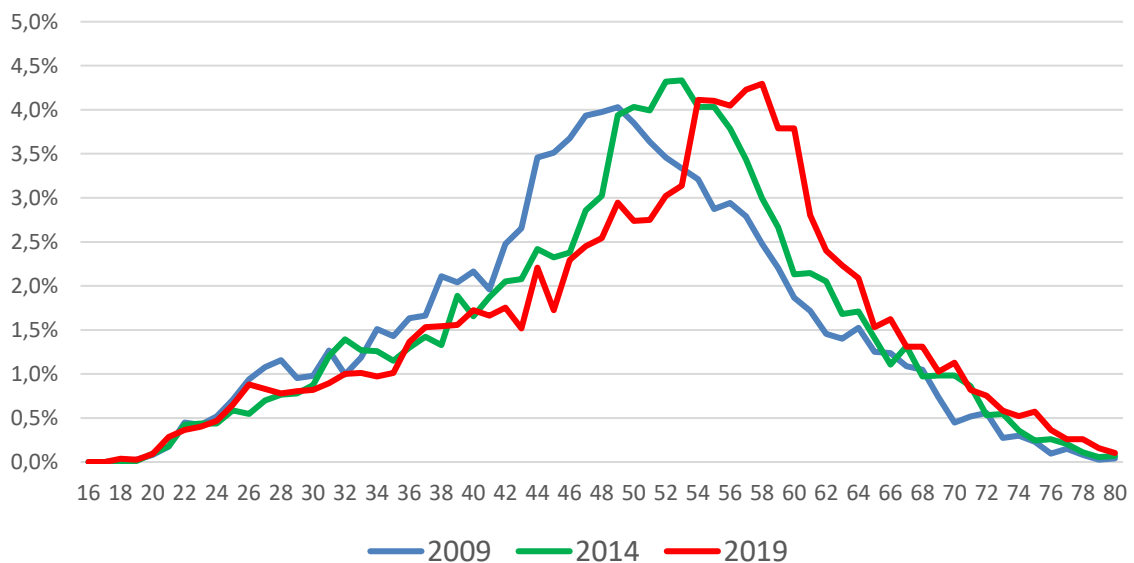
### *Leeftijd*

De vergrijzing manifesteert zich reeds een aantal jaren aanzienlijk in de sector.

De gemiddelde leeftijd (mediaanwaarde) nam verder toe tot 54 jaar. De leeftijdspiramide en de vergelijkende grafiek van de verdeling per leeftijdsgroep op de volgende pagina tonen duidelijk het fenomeen van de vergrijzing in onze sector aan. We stellen vast dat het ritme van de vergrijzing nog steeds onveranderd blijft in die zin dat om de twee jaar de gemiddelde leeftijd in de sector met 1 jaar toeneemt!

Bijna 62% is nu 50 jaar of ouder. Meer dan 25% van de sectorale tewerkstelling in Vlaanderen is zelfs 60 jaar of ouder.

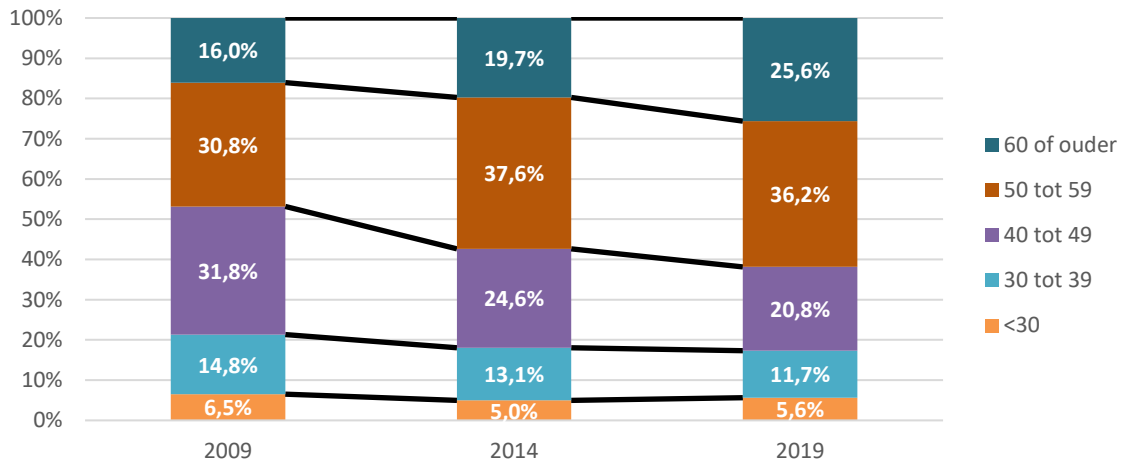
	2009	2014	2019
1 <sup>e</sup> kwartiel	41	43	44
Mediaan	49	51	54
3 <sup>e</sup> kwartiel	56	58	60



In 2013 werd al duidelijk uit de resultaten van het ESF-VLAMT project uitgevoerd door het Sociaal Fonds, dat de uitstroom ten gevolge van de vergrijzing met bijna 30% zou toenemen in de periode 2013-2018. En we zien inderdaad een duidelijke stijging in het aantal chauffeurs dat de sector verlaat omwille van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Dit fenomeen zal zich de volgende jaren alleen maar versterken. De onderstaande evolutie van de leeftijdscategorieën geeft dit duidelijk weer.

## Verdeling per leeftijdsgroep



### *Jongeren*

Het aandeel van jongeren in de sector blijft zeer beperkt. Iets meer dan 5 % van de tewerkgestelde arbeiders is jonger dan 30. Hiervoor zijn verschillende redenen. Vooreerst bestaat er geen schoolse opleiding in het dagonderwijs voor het beroep van autobus- of autocarchauffeur waardoor de beroepsbekendheid bij jongeren eerder beperkt is. Niet alle activiteiten kunnen immers door de wettelijke bepalingen rond het rijbewijs door jongeren van minder dan 21 jaar uitgevoerd worden. Het beroep spreekt jongeren ook weinig aan, vooral omdat de werkuren vaak buiten de normale werkuren vallen. Tenslotte zoeken werkgevers ook "mature" en stabiele werknemers die ze niet altijd menen te vinden onder de jongeren.

De acties die de sector onderneemt met projecten specifiek naar jongeren (vb. het Luvenis project van FOD WASO) hebben evenwel wel effect.

### *Leeftijd nieuwe chauffeurs*

De vergrijzing wordt nog verder bevorderd door het feit dat de gemiddelde leeftijd van de nieuwe chauffeurs ook steeds toenam. 25% van hen zijn 55 jaar of ouder. Dit betekent langs de andere kant wel dat de sector opportuniteiten biedt aan 50-plussers.

	2007	2014	2015	2017	2019
1 <sup>e</sup> kwartiel	34	35	31	31	34
Mediaan	43	46	44	45	46
3 <sup>e</sup> kwartiel	51	55	53	54	55

### *Geslacht*

De deelname van vrouwen aan de sectorale arbeidsmarkt blijft beperkt. Hun aandeel schommelt al jaren rond 13,5%.



### ***Instream***

Aangezien er vooralsnog geen schoolse opleiding in het dagonderwijs voor autobus- en autocarchauffeur bestaat, worden de nieuwe chauffeurs hoofdzakelijk via 2 kanalen opgeleid. Het eerste kanaal is het kanaal van de werkzoekenden waar via een samenwerking tussen VDAB en het Sociaal Fonds werkzoekenden die gemotiveerd zijn en die over de juiste sleutelcompetenties beschikken voor deze job, opgeleid worden tot autobus- en/of autocarchauffeur.

Via dit kanaal kon de voorbije jaren een steeds groter wordend aantal chauffeurs hun opleiding voltooien. Ook het instroompercentage van de opgeleide chauffeurs naar een duurzame tewerkstelling in de sector nam aanzienlijk toe. Onderstaande tabel schetst deze evolutie.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal opgeleid	183	178	167	212	213	231	258	227	258

Het tweede kanaal is het kanaal van een erkende autorijschool. De relatief hoge kostprijs van deze opleiding (€ 3000 - € 4000) schrikt evenwel vele geïnteresseerden af. De vraag stelt zich ook of de opleidingscapaciteit voor rijbewijs D binnen de autorijscholen voldoende groot is. Sinds 2013 is ook een opleiding via het volwassenonderwijs mogelijk.

Slechts weinige bedrijven leiden zelf hun nieuwe chauffeurs op. Niet elk bedrijf heeft de nodige middelen en/of kennis om deze opleiding intern te organiseren. Daarenboven kan een eigen interne opleider per jaar slechts 1 kandidaat chauffeur opleiden, zolang deze niet in de onderneming is tewerkgesteld. Niettemin wordt de laatste jaren wel een verhoging van het aantal IBO's in de sector vastgesteld.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal gestarte IBO's	32	48	59	64	63	90	73

### ***Uitstroom / werkbaarheid***

In 2014 voerde het Sociaal Fonds een grote enquête uit waarin de chauffeurs uit de sector bevroegd werden naar de verschillende elementen die de werkbaarheid van de job beïnvloeden.

Uit de vele antwoorden bleken vooral de fysieke belasting, de beperkte steun van collega's en leidinggevenden, de lange en onregelmatige werktijden en de negatieve ervaringen met collega's, leidinggevenden en klanten de grootste bron van ontevredenheid.

Er zijn in de sector ook weinig doorstroommogelijkheden. Zo kan een chauffeur enkel doorgroeien naar een andere subsector of als planner/dispatcher aan de slag gaan, maar die opportuniteiten komen maar zelden voor. Naast de job van chauffeur kan enkel nog de rol van peter, meter of interne lesgever opgenomen worden binnen het bedrijf.

Wel wordt vastgesteld dat nog vele chauffeurs na hun professionele carrière en tijdens hun pensioen deeltijds actief blijven in de sector.

## 4. COMPETENTIES

### 1. Algemeen

De competenties waarover een autobus- (openbaar en bijzonder geregeld vervoer) en een autocarchauffeur dienen te beschikken staan gepreciseerd in de Beroepskwalificatiedossiers van respectievelijk autobus- en autocarchauffeur uit de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Over het algemeen kan het takenpakket met de daarbij horende competenties opgedeeld worden in 3 soorten taken: voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken. Naast de competenties vereist voor deze taken, dient een chauffeur voor de uitoefening van zijn/haar beroep ook te beschikken over een aantal prioritaire sleutelvaardigheden waaronder kunnen omgaan met stress, stipt en nauwkeurig kunnen werken en dienstverlenend zijn.

In het kader van het VLAMT-project werd o.a. via bedrijfsenquêtes en via workshops nagegaan welke van deze competenties het meest essentieel zijn en ook waar deze competenties kunnen aangeleerd te worden (bv. in basisopleiding of op de werkvloer). Ook het belang van de prioritaire sleutelvaardigheden werd ingeschaald.

### 2. Vakbekwaamheid

Sinds 10/09/2008 is de Europese richtlijn m.b.t. de vakbekwaamheid van professionele chauffeurs met rijbewijs D van kracht. De personen die vanaf 10/09/2008 het beroep van autobus- en/of autocarchauffeur willen uitoefenen dienen naast het traditioneel examen van het Rijbewijs D nu ook te slagen in het examen voor de vakbekwaamheid (code 95 op het rijbewijs). Nadien dienen zij 35 uren erkende nascholing te volgen over een periode van 5 jaar en in blokken van minstens 7u per les. De chauffeurs die hun rijbewijs D al hadden vóór 10/09/2008 verwierven automatisch de vakbekwaamheid. Zij kregen voor de eerste cyclus uitzonderlijk 7 jaar de tijd om de 35u nascholing te volgen.

Vanaf de tweede cyclus (en de chauffeurs die hun rijbewijs behaalden vanaf 01/02/2013 zelfs vanaf hun eerste cyclus) zijn er bijkomende bepalingen omtrent de nascholing. Deze omvatten o.a. 3 u verplichte rijtijd (van de 35u) en de verplichting om binnen de 35 uren ook elk van de drie thema's uit de voorgeschreven lijst van onderwerpen aan te doen.

Deze richtlijn heeft als doel de veiligheid te verhogen alsook de aandacht voor de bijdrage van de sector tot de verbetering van hun ecologische voetafdruk. De sector van de privé autobus- en autocarbedrijven heeft in de schoot van het Sociaal Fonds het opleidingsorgaan FCBO (Formation Bus & Car Opleiding) opgericht. Het doel van dit opleidingsorgaan is ervoor te zorgen een kwalitatief opleidingsaanbod aan te bieden dat voldoet aan de noden van de chauffeurs. Op deze manier wil de sector voorkomen dat chauffeurs uit het beroep verdwijnen omdat ze onvoldoende nascholing gevolgd hebben.

De invoering van de vakbekwaamheid heeft wel de instapdrempel tot het beroep verhoogd. Vooreerst is het inhoudelijk zwaarder om te slagen in de verschillende testen en ten tweede is de opleiding uitgebreider en dus ook duurder geworden.

De kost van de nascholing bleef beperkt aangezien FCBO geen commerciële prijzen toepast. Niettemin hebben de nieuwe bijkomende bepalingen (zie hierboven) m.b.t. de nascholing wel een beperkte kostenprijsstijging met zich meegebracht.

In de sector wordt de nascholing meestal via het bedrijf georganiseerd.

Hoewel de bedoeling van de nascholing positief is, veroorzaakt de nascholing mogelijk wat perverse effecten. De sector doet op momenten ook beroep op chauffeurs die bij gelegenheid werken. Dit kunnen oudere gepensioneerde chauffeurs zijn of chauffeurs die deze opdracht buiten hun normale job en op vrije momenten uitvoeren. Ook al wordt de kost van de nascholing meestal door hun 'gelegenheids'-werkgever gedragen, toch bestaat het risico dat deze chauffeurs geen tijdsinvestering meer willen doen om hun verplichting in de nascholing na te komen.

De sector staat ook open voor de aanwerving van beroepschauffeurs afkomstig van niet EU-landen. Bijkomende belemmering hierbij is dat deze chauffeurs in principe niet over de initiële basiskwalificatie (vakbekwaamheid) beschikken en bijgevolg deze nog initieel dienen te verwerven door te slagen in de bijhorende theoretische en praktische proeven. Voor erkende asielzoekers is de drempel om actief te worden in de sector zelfs nog een stuk hoger, aangezien zij niet alleen de vakbekwaamheid niet hebben verworven, maar dat zelfs hun rijbewijs B of D behaald in hun land van herkomst niet erkend wordt door België.

Via het sectoraal opleidingsorgaan FCBO slaagt de sector erin om de chauffeurs tijdig de vereiste uren nascholing te verschaffen. De verplichting van de 3u praktijkopleiding blijft wel een belangrijke uitdaging. Het aantal te organiseren opleidingsdagen steeg immers van ongeveer 1.000 dagen naar bijna 2.000, m.a.w. nagenoeg een verdubbeling. De opleidingen die aan bod komen in de vakbekwaamheid zijn beroepsgebonden opleidingen zoals Defensief rijden, Ecologisch rijden, Rij- en Rusttijden, Communicatie, etc.

Er is in de sector niet zo heel vaak nood aan nieuwe competenties. Digitalisering heeft tot nu toe maar een beperkte impact gehad op onze sector. Er is een groep die hier wel mee om kan. Zij raadplegen documenten digitaal of gebruiken het systeem van zelfroosteren. Anderzijds is er een groep die hier weinig mee in aanraking komt. We vermoeden dat deze groep hier geen nood aan heeft voor het uitoefenen van de job en omdat ze het gebruik van een tablet of smartphone nog niet beheersen.

Wat betreft nieuwe technologieën en innovatie, zoals bijvoorbeeld zelfrijdende voertuigen, merken we dat deze evoluties eerder traag verlopen en niet voor de nabije toekomst zijn. Het communicatieve aspect van het beroep speelt een te grote rol waardoor een chauffeur moeilijk weg te denken valt. Neemt niet weg dat deze ontwikkelingen in technologie en innovatie opgevolgd worden.

Tenslotte merken we dat er nog te weinig een leercultuur heerst, zowel bij werkgevers als bij werknemers. Zo nemen bijvoorbeeld werknemers nog te weinig eigenaarschap over het leerplan gedurende hun loopbaan en gaan ze nog te weinig op zoek naar competenties die het functioneren in een bedrijf of de samenleving verbeteren.

De chauffeurs die een tewerkstelling ambiëren in het geregeld openbaar vervoer dienen naast het rijbewijs D en vakbekwaamheid ook te beschikken over een bekwaamheidsattest met betrekking tot het ticketing-systeem van De Lijn (-retibo).

De mecaniciens behoren ook tot het paritair comité 140.01. De grootte van deze groep is evenwel zeer klein. Het is onmogelijk uit de RSZ-gegevens op te maken over hoeveel personen het gaat, maar dit aantal varieert volgens vroegere studies rond de 700. Meer en meer herstellingen en grote onderhoudsbeurten worden via een onderhoudscontract toegewezen aan een extern bedrijf (al dan niet verbonden aan de constructeur van het voertuig).

## 5. ECONOMISCHE TENDENSEN

Aangezien de activiteiten in de 3 subsectoren verschillen, dient ook voor de economische vooruitzichten of tendensen een onderscheid gemaakt te worden. De impact van COVID 19 op de sector en meer bepaald op de subsectoren wordt hier ook toegelicht.

### 1. De openbare geregelde diensten

Deze sector kende samen met de uitbreiding van het openbaar busvervoer in Vlaanderen een enorme groei van de activiteiten in het eerste decennium van deze eeuw, aangezien in de Beheersovereenkomst tussen de VVM en de Vlaamse regering voor de exploitatie 50% toevertrouwd wordt aan de privé-ondernemingen. Vanaf 2010 werden er evenwel budgettaire besparingen opgelegd die ook een impact hebben op het volume van de activiteiten. De impact op de tewerkstelling bleef eerder beperkt. Maar deze besparingen hebben wel een invloed gehad op de opdrachten die de privé-ondernemingen in onderaanneming van de VVM uitvoeren. Er dienen meer gesplitste diensten uitgevoerd te worden en in hoofdzaak is de nood aan personeel nauwelijks veranderd. De conclusie is dat er meer deeltijdse jobs met minder aantrekkelijke diensturen aan de chauffeurs kunnen aangeboden worden.

Hierbij dient evenwel opgemerkt dat in het kader van de volgende Beheersovereenkomst tussen de VVM en de Vlaamse regering er op dit moment binnen de Vlaamse regering een alternatieve organisatie van het openbaar vervoer in Vlaanderen wordt uitgewerkt.

Centraal staat hierbij dat het decretaal concept van Basismobiliteit vervangen wordt door 'Basisbereikbaarheid'. Het openbaar vervoer zal nog meer lokaal bepaald worden en hiervoor werden verschillende vervoerregio's opgericht.

Het blijft nog onduidelijk welke rol de privé-sector wordt toebedeeld in dit kader.

De deelsector van het openbaar geregeld vervoer kende zonder twijfel van alle activiteiten in de sector de minste impact van COVID 19. Het openbaar vervoer bleef functioneren, hoewel de frequenties van de uitgevoerde ritten wel daalde. De privé-ondernemingen die rijden in onderaanneming, worden dus vergoed op basis van het uitgevoerde ritten en niet rechtstreeks op basis van het aantal passagiers. Tijdens de lockdown werden er wel chauffeurs in het systeem van tijdelijke werkloosheid geplaatst.

### 2. De bijzonder geregelde diensten

De activiteit in deze subsector bleef vrij stabiel de voorbije jaren en deze stabiliteit wordt ook verder verwacht voor de volgende jaren. Toch probeert de sector door verschillende projecten nieuwe producten/diensten/toepassingen te ontwikkelen en in de markt te plaatsen. Een concreet voorbeeld hiervan is de kantoorbus voor het personeelsvervoer van en naar het werk. Deze toepassing laat toe dat mensen kunnen werken tijdens hun collectieve verplaatsing naar en van het werk. Dit wijzigt echter niets aan de vereiste competenties van de chauffeur.

Doordat omwille van COVID 19 scholen een aantal weken de deuren dienden te sluiten, werd bijgevolg ook het schoolvervoer zo goed als lam gelegd. Waar nodig werden de betrokken chauffeurs eveneens in tijdelijke werkloosheid geplaatst. In deze subsector zijn veel oudere (waarvan ook veel gepensioneerde) chauffeurs actief. Hoewel onder de huidige coronamaatregelen de scholen wel geopend blijven, wordt toch verwacht dat een aantal van de oudere gepensioneerde chauffeurs hun taak niet meer zullen hernemen in september 2020.

### 3. De ongeregelde diensten

De sector van het ongeregeld vervoer (of autocarsector) kent de laatste 30 jaren een langzame achteruitgang van de activiteiten. De voornaamste oorzaak hiervan is de toenemende concurrentie in eerste instantie van de low-cost vliegtuigmaatschappijen, die een groot deel van de markt van de autocarsector heeft afgenomen. Daarnaast daalde ook de activiteit in het intercontinentaal receptief toerisme. Het toeristisch cliënteel uit Azië hecht minder belang aan kwaliteit maar is daarentegen zeer prijsgevoelig. Het merendeel van deze opdrachten wordt dan ook uitgevoerd door Oost-Europese bedrijven die met een lagere loonkost werken. Tenslotte kampt de autocarsector ook met een minder positief imago. De laatste jaren wordt evenwel gezocht naar alternatieve (modernere) producten en marketingstrategieën (MaaS) die ertoe moeten leiden dat de autocarsector zich herpositioneert op de toeristische markt. De Busfan-campagne versterkte het imago en de aanwezigheid van de autocarsector in het collectief toeristisch vervoer.

De corona-crisis gooide evenwel roet in het eten en treft de toeristische sector enorm hard. Alle autocaractiviteiten liggen al sinds maart zo goed als stil. Sinds juli kon de sector opnieuw opgestart worden zij het onder zeer strikte veiligheidsvoorschriften. De vooruitzichten voor de nabije toekomst ogen niettemin zeer somber. Voor de autocarbedrijven is dit een vreemde situatie in die zin dat ze tot voor de crisis letterlijk schreeuwden om chauffeurs, maar waarbij nu alle chauffeurs op uitzonderlijke tijdelijke werkloosheid staan. Men hoopt dat dit zo lang mogelijk toegepast kan worden om nog de nodige chauffeurs te hebben wanneer de activiteiten opnieuw hernemen. Meer en meer bedrijven melden inmiddels een verhoogde uitstroom van de autocarchauffeurs (en dan vooral de jongere onder hen) naar andere sectoren (bv. vrachtwagenvervoer) en dit vooral om redenen van financiële onzekerheid in hun job als autocarchauffeur zolang de corona-crisis aanhoudt.

Daarnaast is er een reële vrees voor een toename van faillissementen in deze sector.

## 2. Sterkte-zwakte analyse

Vanuit de gegevens van de sector en de trends komen we tot volgende SWOT-analyse:

### • Sterktes

- Er zijn maar een beperkt aantal ondernemingen en dit laat toe om een zeer nauw contact te hebben met de sector.
- Er zijn beroepskwalificatiedossiers opgesteld voor autobus- en autocarchauffeur alsook voor mecaniciens.
- De sterke samenwerking tussen het Sociaal Fonds en de VDAB.
- De sterke organisatie en samenwerkingen tussen de verschillende sectororganisaties (patronaal, syndicaal en paritair samengestelde organisaties).
- Doorgedreven communicatie naar de bedrijven aangaande de nascholing.
- De sector beschikt via FCBO over een eigen erkend opleidingscentrum.

### • Zwaktes

- Het beroep kent een eerder negatief imago; de voordelen van het beroep zijn te weinig gekend. Wanneer het beroep in het nieuws komt is het meestal omwille van een negatieve gebeurtenis.
- Voor een buitenstaander (werknemer of werkzoekende) is de weg naar het beroep niet altijd even duidelijk.

- De KMO-structuur is overheersend en hierdoor wordt er nog steeds in vele bedrijven weinig op structurele wijze gewerkt aan de verschillende facetten van een personeelsbeleid.
  - Buiten de link met het volwassenenonderwijs is er totaal geen aansluiting tussen onderwijs en de sectorale arbeidsmarkt.
  - Binnen de ondernemingen zelf worden zeer weinig nieuwe chauffeurs opgeleid.
  - De instroom in de sector gebeurt vaak via deeltijds werk of instapjobs.
  - Wanneer een chauffeur uit de basisopleiding via de VDAB komt en een tewerkstelling in het openbaar geregeld vervoer ambiert dient hij/zij eerst nog een opleiding m.b.t. het ticketing-systeem te volgen en te slagen in een bijhorend examen. De wachttijd tussen het behalen van het rijbewijs D en vakbekwaamheid en de test van het ticketing-systeem verhindert dat een chauffeur onmiddellijk aan de slag kan, maar nog een tijd in de werkloosheid blijft. Voor het bedrijf betekent dit dat de chauffeur niet onmiddellijk inzetbaar is.
  - De bedrijven in de sector maken hun vacatures nog te weinig algemeen bekend. Een studie uitgevoerd door het HIVA (2018) in opdracht van de sector toonde dat van de 100 aanwervingen van een bedrijf in de sector, dit bedrijf 25 chauffeurs afsnoept van een collega-bedrijf. Hierdoor is de sector in zijn geheel niet volledig op de hoogte van de aangeboden vacatures, maar dient men zich hier te baseren op het aantal nieuwe chauffeurs dat elk jaar in de sector instroomt.
- **Opportunities**
    - De reglementering m.b.t. de vakbekwaamheid heeft een structureel kader van levenslang leren gecreëerd in de sector.
    - De vakbekwaamheid en de noodzaak aan bijkomende lesgevers bieden de mogelijkheid om interne opleiders te vormen.
    - Sommige kansengroepen zijn nog te weinig vertegenwoordigd.
    - Het concept basisbereikbaarheid met een vervoermodel met verschillende lagen biedt mogelijkheden aan de privésector. De impact hangt af van de mate waarin de sector een rol kan/wil/mag spelen in deze verschillende lagen.
    - Het systeem van duaal leren is een mogelijkheid om (zeker in Vlaanderen) een opleiding in onderwijs voor autobus-autocarchauffeur te realiseren.
    - De groep van erkende vluchtelingen vormt nog steeds een interessante doelgroep die mits aangepaste opleidingstrajecten de weg kan vinden naar onze bedrijven.
    - Samen met de beroepsfederatie werkte het SF het project Bechauffeur.be uit. Deze website dient als landingsplatform voor iedereen die interesse toont in het beroep. De ledendienst van de federatie staat in contact met de geïnteresseerden en stelt de kandidaten (mits hun toestemming werd gegeven) voor aan de bedrijven die deelnemen aan het project. Deze bedrijven dienen hiervoor hun vacatures over te maken aan de ledendienst. Het Sociaal Fonds organiseerde samen met de ledendienst ondertussen ook al een aantal infosessies voor kandidaten uit de databank. Op deze infosessies wordt ook de mogelijkheid geboden om een aantal bedrijven uit de sector te ontmoeten. Deze unieke samenwerking tussen de verschillende organisaties in de sector vormt een mogelijkheid om een aantal van de zwaktes (zoals kennis van het aantal vacatures, matching kandidaten met bedrijven, duidelijkheid omtrent de verschillende opleidingsmogelijkheden,...) structureel aan te pakken.
  - **Bedreigingen**
    - De vergrijzing manifesteert zich enorm. De uitstroom ten gevolge van het ouder wordend personeel zal de volgende jaren alleen maar toenemen.
    - Jobmobiliteit speelt in het nadeel van de sector, hieraan is vooral gelinkt dat de investering voor de opleiding van een nieuwe chauffeur vrij hoog is.

- De reglementering m.b.t. de opleiding voor het rijbewijs D is een obstakel voor de opleiding van nieuwe chauffeurs binnen het bedrijf in die zin dat intern een opleider van een bedrijf enkel meerdere chauffeurs kan opleiden indien ze reeds op de payroll staan van het bedrijf. Zo niet is hij beperkt tot één chauffeur per jaar. Hierdoor wordt het werkplekleren in onze sector slechts in beperkte mate toegepast.
- Er zijn weinig doorgroeimogelijkheden in het beroep.
- Er is een structureel tekort aan mecaniciens.
- De nieuwe bijkomende reglementeringen voor de nascholing legt een bijkomende kost op voor de ondernemingen en ook de organisatie is complexer geworden.
- De vakbekwaamheid en de verplichte nascholing kunnen oudere en/of occasionele chauffeurs afschrikken.
- De drempel voor iemand die wil instappen in het beroep is de laatste jaren alleen maar hoger geworden. De investering in de opleiding voor het behalen van een rijbewijs D met vakbekwaamheid situeert zich makkelijk tussen € 3.000 - € 4.000.
- De volgende jaren zal de uitstroom omwille van de vergrijzing ongetwijfeld sterk toenemen. De opleidingscapaciteit binnen VDAB, waar op efficiënte wijze kwalitatieve beroepschauffeurs worden klaargestoomd voor de sector, groeit bijlange niet evenredig mee met de nood aan chauffeurs, waardoor het beroep zich alsmaar meer bestendigt als knelpuntenberoep. Nochtans tonen de tewerkstellingscijfers aan dat een zeer hoog percentage van de door VDAB opgeleide chauffeurs de weg vindt naar een duurzame tewerkstelling in de sector.
- Rijschoolinstructeur is een knelpuntberoep. De beperkte opleidingscapaciteit voor rijbewijs D bij de rij scholen vormt een bedreiging voor de instroom in de sector.
- De corona-crisis heeft zwaar toegeslagen in onze sector. Verschillende bedrijven dreigen in problemen te komen en faillissementen zijn niet uitgesloten. De impact op de zoektocht en opleiding van nieuwe chauffeurs is nog zeer onduidelijk. Mogelijk haken verschillende gepensioneerde chauffeurs af, omdat ze geen risico willen nemen. Anderzijds is het eveneens onduidelijk of alle autocarchauffeurs nog hun job kunnen behouden indien het systeem van de tijdelijke werkloosheid wegvalt en/of wanneer de activiteit in de autocar niet snel/onvolledig herneemt.

### 3. Sectorale uitdagingen

Het Vlamt-onderzoek sloot af met de volgende 7 aanbevelingen (resultaat van het onderzoek, enquêtes en workshops waaraan de verschillende stakeholders uit de sector deelnamen).

1. Verhoog de instroom van chauffeurs in de sector.
2. Verhoog het aandeel van de kansengroepen in de sector.
3. Verhoog het imago van de sector in het algemeen en van het beroep van autobus- en autocarchauffeur in het bijzonder.
4. Heroriënteer de opleiding van de autobus- en de autocarchauffeurs.
5. Ondersteun de sector bij het werkplekleren.
6. Ondersteun de sector bij het uitwerken en toepassen van een onthaalbeleid van nieuwe werknemers.
7. Analyseer de uitstroom van de chauffeurs.

Deze aanbevelingen blijven nog altijd zeer actueel, hoewel hierrond al verschillende acties werden uitgewerkt. We blijven ons dan ook verder inzetten op deze uitdagingen en hebben hierbij ook aandacht voor 21<sup>ste</sup> -eeuwse vaardigheden, innovatie en nieuwe technologieën en tenslotte diversiteit en inclusie.


- **Korte termijn**

Het bekendmaken van de sector en het beroep en het verhogen van het imago blijft zeker een uitdaging op korte termijn. Hoe meer het beroep gekend is en hoe positiever het in het daglicht gesteld wordt, hoe meer mensen interesse zullen tonen in het beroep en een duurzame beroepskeuze kunnen of zullen maken. Het is dan ook belangrijk dat we onze bestaande partnerschappen versterken, dat we aandacht hebben voor de instroom via verschillende kanalen en dat we onze bedrijven ondersteunen bij het uitrollen van werkpleklers. Maar niet alleen instroom is belangrijk, ook mensen aan de slag houden en ze veerkrachtig laten omgaan met transitie speelt een cruciale rol. Daarom zal permanente vorming oftewel levenslang leren een nog prominentere rol innemen.

De huidige gezondheids crisis heeft een tijdelijke wijziging teweeggebracht in de prioriteiten van de bedrijven in de sector. Hun focus is komen te liggen op het overeind blijven in tijden van crisis waardoor het probleem van de vergrijzing naar de achtergrond werd verschoven. Wellicht is hierdoor heel veel van het harde werk van het verleden verloren gegaan. Het zal dan ook een uitdaging zijn om hun focus opnieuw naar instroom en opleiding te brengen. Dit betekent evenwel niet dat het probleem van de vergrijzing verdwenen is. Voor die activiteiten die eerder betrekking hebben op het geregeld vervoer, zal de vraag naar (nieuwe) chauffeurs wellicht snel hernemen.

- **Lange termijn**

In de sector zijn nog altijd een relatief groot deel KMO's actief en ook grote bedrijvengroepen werken met filialen die lokaal sterk verankerd blijven waardoor het belangrijk is om bedrijven te blijven ondersteunen bij een HR-beleid waarbij er aandacht is voor het onthaal van nieuwe werknemers, levenslang leren, retentiebeleid en werkbaar werk. Het betreft hier immers processen die niet zomaar veranderd kunnen worden maar eerder langzaam doorsijpelen in het bedrijf. De huidige gezondheids crisis heeft ons ook doen inzien dat het belangrijk is om zowel als bedrijf als werknemer veerkrachtig te kunnen omgaan met transitie. We zien het dan ook als een langetermijnuitdaging om nog meer in te zetten op levenslang leren door een leercultuur na te streven bij enerzijds de bedrijven en anderzijds de werknemers.

 <p><b>Intersectorale toets</b></p>	<p>Voor vele sectoren is de vergrijzing en daaraan gekoppeld het vinden van geschikte kandidaten een uitdaging. Net zoals het opzetten van een weldoordacht en structureel HR-beleid en het aanpakken van non-discriminatie en inclusie. De sector maakt deel uit van de cluster "Transport &amp; Logistiek". De deelnemende sectoren hebben een gelijkaardige problematiek en de werknemers en werkzoekenden hebben gelijkaardige interesses en vaardigheden. Deze cluster heeft voornamelijk een netwerkfunctie waarbij uitwisseling van informatie en ervaringen centraal staan en waarbij ook de gelegenheid bestaat om acties samen aan te pakken. Het betreft hier dan voornamelijk infosessies i.v.m. de beroepen en de organisatie van lerende netwerken.</p> <p>Daarnaast is er ook de samenwerking met Woodwize en andere sectoren betreffende non-discriminatie en inclusie.</p> <p>Er wordt ook samengewerkt met Educam voor wat betreft de competentieverwerving en –versterking van de mechaniekers. We werkten al eerder samen voor de opmaak van de</p>
--	---




	<p>beroepskwalificatiesdossiers van de mechaniekers zware bedrijfsvoertuigen.</p> <p>Contacten met andere sectoren leidt tot het herkennen van gemeenschappelijke bekommernissen en uitdagingen waardoor nieuwe samenwerkingen kunnen opgezet worden.</p>
--	---

 <p><b>Relancetoets</b></p>	<p>Zoals eerder reeds aangehaald heeft corona een ander effect op de verschillende deelsectoren. Er werden toch wel wat chauffeurs in het systeem van tijdelijke werkloosheid gezet en één deelsector in het bijzonder, nl. de autocarsector, heeft het hard te verduren. Door deze onverwachte situatie werden onze bedrijven verplicht om op een creatieve manier na te denken over hoe ze hun stilstaand wagenpark konden inzetten. Een stilstaand wagenpark kost immers handenvol geld. Dit heeft alvast het besef dat flexibiliteit, aanpassingsvermogen en weerbaarheid zeer belangrijk zijn aangewakkerd. Tegelijk wordt het in de autocarsector ook een uitdaging om toch enige ervaring in het chauffeursbestand te behouden. Autocarchauffeur is niet vaak een instapberoep. Verschillende chauffeurs actief in het bijzonder geregeld vervoer stromen vaak na enige jaren ervaring en mits het verwerven van bijkomende competenties door naar de autocarsector. Er werd m.a.w. door de autocarbedrijven vaak grondig geïnvesteerd in het vormen van goede autocarchauffeurs. Wanneer sommigen van hen (zoals nu het geval is) lange tijd op tijdelijke werkloosheid staan, dreigt een aantal voor een carrièreswitch te kiezen.</p> <p>Tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid werd er door de bedrijven van de gelegenheid gebruikt gemaakt om chauffeurs opleidingen voor de vakbekwaamheid te laten volgen. Tijdens de lockdown waren klassikale opleidingen echter niet toegelaten en online opleidingen noch e-learning zijn toegelaten volgens de huidige wetgeving betreffende de vakbekwaamheid.</p>
--	---

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Het is voor ons een uitdaging om bedrijven op een maatschappelijk verantwoorde manier te laten ondernemen. We zullen hen hier dan ook proberen wegwijs in te maken.</p> <p>We zullen daarnaast ook projecten opvolgen van innovatie-actoren zoals Strategische onderzoekscentra en Innovatieve bedrijfsnetwerken (MaaS) om te kijken of dit een impact heeft op de toekomstige competenties.</p> <p>De sector verkent verder het veld van ondernemerschaps- en innovatie-actoren door deel te nemen aan (specifieke) infosessies, inspiratiemomenten en netwerkevents die vóór en dóór het VLAIO Netwerk georganiseerd worden. Sommige van deze events zullen zich richten naar een algemeen publiek van medewerkers, andere zullen een specifiek doelpubliek beogen.</p> <p>De connecties die gevonden worden tijdens deze sessies stelt de sector in staat om te onderzoeken hoe andere partners kunnen gevonden worden of partnerschappen kunnen gesloten worden met innovatie-actoren om bepaalde uitdagingen in de sector aan te gaan (vb. digitalisering). Samenwerken kan verschillende</p>
--	---

	<p>vormen aannemen, van heel laagdrempelig (bv. partner uitnodigen als externe expert) tot doorgedreven (bv. samen een product in de markt zetten). Idealiter levert samenwerking directe resultaten op voor de bedrijven, bv. wanneer een gezamenlijk advies geformuleerd wordt op een bedrijfscasus. Soms zijn de voordelen indirect, zoals in de vruchtbare kruisbestuiving die gebeurt wanneer niet-evidente partners samenwerken over thema's of sectoren heen. Op deze manier kan bijvoorbeeld nagegaan worden hoe en met welke partners de kmo's rechtstreeks kunnen bereikt worden.</p>
--	---

 <p><b>Competentie- en loopbaangericht werken</b></p>	<p>Een leercultuur en leergoesting is nog onvoldoende aanwezig bij zowel de bedrijven als de werknemers, ook al heeft de verplichte nascholing reeds een belangrijke stap in de goede richting gezet.</p>
--	---

## Visie – prioriteiten

Zoals eerder aangegeven beschikt de sector niet over een schoolse opleiding, maar kent het vooral een instroom van mensen die op latere leeftijd voor een carrièrewissel kiezen. Om diversiteit en inclusie na te streven, blijft het belangrijk om het beroep te promoten bij verschillende doelgroepen, de instapvoorwaarden bekend te maken en imagoversterkend te werken. We trachten verschillende doelgroepen op een laagdrempelige manier te bereiken. De meest succesvolle manier is door infosessies te geven aan zowel de kandidaten zelf als aan hun dossierbeheerders of trajectbegeleiders, maar maken natuurlijk gebruik van een mix van kanalen om verschillende doelgroepen te bereiken. Anderzijds is het belangrijk om noden op de arbeidsmarkt op te volgen en vervolgens te zorgen voor een goede afstemming ervan met de verschillende opleidingskanalen. Bestaande partnerschappen worden verdergezet en versterkt indien nodig en er zullen nieuwe partnerschappen opgezet worden indien dat aangewezen is. Het is ook belangrijk om te blijven inzetten op competentieontwikkeling en levenslang leren. Opleiden is immers het nieuwe rekruteren en de huidige gezondheids crisis heeft duidelijk gemaakt dat veerkrachtig kunnen omgaan met een veranderende context aan belang ingewonnen heeft. Ook werkbaar werk verdient de nodige aandacht zodat bedrijven mensen duurzaam aan de slag kunnen krijgen en ook houden. Het is tenslotte ook nodig om te werken rond non-discriminatie en inclusie. Het sensibiliseren, informeren en ondersteunen van bedrijven hierin blijft in eerste instantie de prioriteit. Vervolgens zal ook overgegaan worden tot een nulmeting en de opmaak van een actieplan ter bestrijding van discriminatie. Hiertoe zal de sector een addendum non-discriminatie indienen.

### Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p><b>Prioriteit 1: Inzetten op aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt om een goede afstemming te hebben tussen onderwijs en de noden van de arbeidsmarkt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Competenties op de arbeidsmarkt en hun wijzigingen opvolgen om Beroepskwalificatiedossiers en Competent up-to-date te houden</li> <li>Actie: Ondersteunen van de professionalisering van leerkrachten automechanica of carrosserie (cf. mechanikers en link met bedrijven)</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Beroep promoten, instapmogelijkheden bekend maken en imagoversterkend werken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Organisatie met de cluster Transport &amp; Logistiek van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen</li> <li>Actie: Samenwerking met Onderwijskiezer en “Wat na het Secundair?”</li> <li>Actie: Beroepenfilmpjes bekendmaken en verspreiden</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Bestaande partnerschappen continueren, versterken en nieuwe partnerschappen opzetten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actie: Stappen zetten voor de opstart van een opleiding autobus-en autocarchauffeur in het dagonderwijs (partnerschap met onderwijs)</li> <li>Actie: De mogelijkheid onderzoeken voor het opzetten van een sectoraal partnerschap Duaal Leren</li> <li>Actie: Samenwerking intersectorale adviseur</li> </ul>

<p><b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: Beroep promoten, instapmogelijkheden bekend maken en imagoversterkend werken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Organisatie met de cluster Transport &amp; Logistiek van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen</li> <li>• Actie: Bedrijven ondersteunen in de opmaak van competentiegerichte en realistische vacatures</li> <li>• Actie: Week van de veiligheid: evacuatie van een voertuig</li> <li>• Actie: Ondersteuning met de cluster van het assessment-project van Risesmart voor leerlingen?</li> <li>• Actie: Project BEchauffeur.be verder promoten en ondersteunen</li> <li>• Actie: Beroepenfilmpjes bekendmaken en verspreiden</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Bestaande partnerschappen continueren, versterken en nieuwe partnerschappen opzetten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: de samenwerking met VDAB continueren en versterken</li> <li>• Actie: Organisatie begeleiding comité met VDAB</li> <li>• Actie: Loopbaandenken bij werkzoekenden mee ondersteunen o.b.v. een tweemaandelijks overleg met elk competentiecentrum</li> <li>• Actie: De mogelijkheid onderzoeken tot de opmaak van een beroepskwalificerend traject, ervaringsbewijs of EVC-bewijs</li> <li>• Actie: De mogelijkheid onderzoeken om een ervaringsbewijs voor opleider of coach af te leveren</li> <li>• Actie: de opleidingen in het volwassenonderwijs blijven ondersteunen en onderzoeken of het netwerk aan CVO's kan uitgebreid worden</li> <li>• Actie: Uitwerken van een partnerschap met De Lijn om de opleidingscapaciteit mee te ondersteunen voor de opleidingen Retibo</li> <li>• Actie: Samenwerking intersectorale adviseurs</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Inzetten op competentieontwikkeling en levenslang leren om veerkrachtig om te gaan met een voortdurend veranderende context</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Promoten van de brochure rond onthaalbeleid</li> <li>• Actie: Opmaken van een leidraad voor het voeren van een functioneringsgesprek en bekendmaken bij de bedrijven</li> <li>• Actie: Verder promoten van de leidraad kwalitatief werkplekieren bij de bedrijven</li> <li>• Actie: Stimuleren van een leercultuur in ondernemingen en bij werknemers (ook bij KMO's)(Opleiden is het nieuwe rekruteren)</li> <li>• Actie: Bedrijven ondersteunen in de opmaak van strategische opleidings-en competentieplannen</li> <li>• Actie: Ondersteunen van het partnerschap Levenslang Leren</li> <li>• Actie: Verschillende soorten stages blijven promoten</li> <li>• Actie: Verschillende vormen van werkplekieren promoten</li> <li>• Actie: Bedrijven ondersteunen in de vorming van nieuwe mechaniekers door op zoek te gaan naar een gepast opleidingsaanbod en dit aan bedrijven te communiceren</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Het bestaande opleidingsaanbod voor mechaniekers uitbreiden met opleidingen i.v.m. innovatie en nieuwe technologieën</li> <li>• Actie: Inzetten op 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden rekening houdende met kwetsbare werknemers</li> <li>• Actie: Bevraging van de cursisten en de werkgevers omtrent de aansluiting van de gevolgde opleidingen</li> <li>• Actie: Bestaande opleidingsaanbod naar werknemers uitbreiden met het (online) opleidingsaanbod van partners en kenbaar maken</li> <li>• Actie: Onderzoeken of bepaalde (delen van) klassikale opleidingen via innovatieve leervormen of blended learning kunnen aangeboden worden</li> <li>• Actie: Opvolgen van projecten van innovatie-actoren zoals Strategische onderzoekscentra en Innovatieve bedrijfsnetwerken (MaaS) om te kijken of dit een impact heeft op de toekomstige competenties</li> <li>• Actie: Aanbieden van competentie- en loopbaangericht outplacement</li> <li>• Actie: Bedrijven aanzetten tot competentie- en loopbaangericht denken door in te zetten op opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid</li> <li>• Actie: Blijven aanbieden van de peter- en meterschapsopleiding</li> <li>• Actie: Bedrijven ondersteunen bij de selectie, opleiding en begeleiding van interne instructeurs</li> <li>• Actie: Kwaliteit van de nascholing meten en opvolgen</li> <li>• Actie: Propass verder blijven uitwerken en promoten</li> <li>• Actie: Bedrijven informeren over de beschikbare opleidingssubsidies</li> <li>• Actie: Met de cluster jobmobiliteit tussen de clustersectoren genereren</li> </ul> <p><b>Prioriteit 4: Inzetten op werkbaarheid om mensen duurzaam aan de slag te krijgen en te houden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: Bedrijven informeren over wat werkbaar werk is en het belang ervan aankaarten</li> <li>• Actie: Opnieuw uitvoeren van de werkbaarheidsenquête in de sector</li> <li>• Actie: Bedrijven informeren over Vlaamse maatregelen die bedrijven ondersteunen bij het ondernemen van acties om werk werkbaar te maken in hun organisatie</li> <li>• Actie: Organisatie met de cluster van Lerende Netwerken</li> <li>• Actie: Opstellen van een leidraad voor de melding van incidenten op de werkvloer en tools aanreiken om ermee om te gaan</li> <li>• Actie: promoten van de OIRA-tool, de sectorale tool voor preventie en bescherming op het werk</li> <li>• Actie: Bekend houden van de psychologische bijstand voor chauffeurs bij traumatische ervaringen</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties</p>

## 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

### Visie

De vergrijzing en het vinden van de juiste profielen is een belangrijke uitdaging waardoor we binnen het thema aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt willen werken aan acties die in 3 prioriteiten kunnen gegroepeerd worden:

1. Zorgen voor een goede afstemming tussen de competenties die aangeleerd worden met de noden op de arbeidsmarkt.
2. Het beroep promoten en de instapmogelijkheden zo veel mogelijk bekend maken en zorgen dat het beroepsimago positief in de kijker komt te staan.
3. Ervoor zorgen dat de bestaande partnerschappen verdergezet worden en versterkt worden indien nodig en dat er nieuwe partnerschappen uitgewerkt worden met als doel de instroom te vergroten en de vergrijzing op te vangen.



#### Resultaatsverbintenis:


2021 en 2022: Stappen zetten voor de opstart van een opleiding autobus-en autocarchauffeur in het dagonderwijs (partnerschap met onderwijs). Aangezien de sector geen tot nauwelijks linken heeft met onderwijs zal er in 2021 onderzocht worden welke de beste manier is om een opleiding in het dagonderwijs op te starten en welke partners hier best voor aangesproken worden. Indien mogelijk worden de gesprekken opgestart. In 2022 trachten we te landen met een overeenkomst of partnerschap.




#### Betrokken partners

De betrokken partners bij het thema "aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt" zijn: VDAB, AHOVOKS, de centra voor volwassenenonderwijs, het departement onderwijs, de scholenkoepels, RTC's en DWSE.


### Prioriteiten en acties

	<b>Prioriteit 1: Inzetten op aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt om een goed afstemming te hebben tussen onderwijs en de noden op de arbeidsmarkt.</b>	
	<b>Actie:</b> BKD's en Competent up-to-date houden	<b>Omschrijving:</b> Competenties op de arbeidsmarkt en hun wijzigingen opvolgen om de beroepskwalificatiedossiers en Competent up-to-date te houden.
		<b>Timing:</b> 2021 en 2020
		<b>Betrokken partners:</b> VDAB, AHOVOKS

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via bedrijfsbezoeken en andere communicatie met bedrijven vangen we signalen op i.v.m. significante wijzigingen in de competenties op de arbeidsmarkt en melden we ze aan de betrokken partners.</p>
<p><b>Actie:</b> Ondersteuning van de professionalisering van lesgevers (cf.. mechaniekers)</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Een netwerk opzetten tussen leerkrachten en de bedrijfswereld en zo lesgevers te professionaliseren. Bedrijven die hun werkplaats willen openstellen brengen we in contact met scholen en leerkrachten automechanica, carrosserie en/of autotechnieken met als doel de leerkrachten voeling te laten houden met de meest actuele technieken.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> RTC, ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Een eerste oplijsting van bedrijven opstellen die hun werkplaats willen openstellen voor leerkrachten.</p>

 <p><b>Prioriteit 2: Beroep Promoten, instapmogelijkheden bekendmaken en imago versterkend werken</b></p>	
<p><b>Actie:</b> organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We organiseren infosessies, infostands en promoacties voor diverse doelgroepen zoals bv. de Beroepenrally voor leerlingen uit het secundair onderwijs.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2020</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster, scholen, Beroepenhuis, bedrijven, diverse partnerorganisaties</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We mikken op de organisatie van 3 info- en promoacties per jaar.</p>
<p><b>Actie:</b> Samenwerking met Onderwijskiezer en "Wat na het Secundair"</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Aangezien we moeilijk jongeren bereiken die op het punt staan een beroeps- of studiekeuze te maken, vinden we het belangrijk om aanwezig te blijven in 2 belangrijke instrumenten voor beroepskeuze die zich richten naar die specifieke doelgroep.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Andere sectoren, Onderwijskiezer, Wat na het Secundair</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We zorgen ervoor dat onze beroepen aanwezig kunnen blijven in deze tools.</p>
<p><b>Actie:</b> bekendmaken en verspreiden beroepenfilms</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Tijdens het vorig covenant werden verschillende beroepenfilms opgemaakt vanuit een vernieuwend en modern (interactief) concept. De volgende jaren zullen deze</p>

	<p>beroepenfilms, via verschillende kanalen, actief worden gebruikt om het beroep in de kijker te zetten. De beroepenfilms worden aangeboden aan partners en bedrijven uit de sector om op hun website te plaatsen. Daarnaast zullen de films ook op de eigen website geplaatst worden en kunnen ze gebruikt worden bij infosessies en op beurzen.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> sociale partners, VDAB, onderwijs- en opleidingsinstellingen</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We maken een oplisting van de verschillende partners en communicatiekanalen waarmee de beroepenfilmpjes een nog grotere spreiding kennen.</p>

 <b>Prioriteit 3: Bestaande partnerschappen continueren, versterken en nieuwe partnerschappen opzetten</b>	
<p><b>Actie:</b> Partnerschap met onderwijs opzetten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We wensen stappen te zetten voor de opstart van een opleiding in het voltijds dagonderwijs door een partnerschap met onderwijs af te sluiten.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Onderwijs</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We analyseren de verschillende stappen die moeten gezet worden voor de start van opleidingen in het dagonderwijs.</p>
<p><b>Actie:</b> Mogelijkheid onderzoeken voor het opzetten van een sectoraal partnerschap i.h.k.v. duaal leren</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We willen onderzoeken of een sectoraal partnerschap ihkv duaal leren haalbaar is.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Onderwijs, DWSE</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We organiseren een verkennend gesprek voor de opstart van een sectoraal partnerschap. Indien positief maken we een analyse van de stappen die moeten gezet worden voor een partnerschap.</p>
<p><b>Actie:</b> Samenwerking intersectorale adviseurs</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Uitwisselen van ervaringen met de intersectorale adviseurs omtrent het thema aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> DWSE</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Deelnemen aan netwerk- en informatiemomenten.</p>



## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

Aangezien er nog geen link is met onderwijs, stromen mensen pas op later leeftijd in de sector, vaak nadat ze eerst een ander beroep uitgeoefend hebben. Het is dan ook belangrijk om de aandacht te blijven leggen op mensen die, om welke reden dan ook, een carrièreswitch wensen te maken. We zetten daarom in op de volgende 4 prioriteiten:

1. Beroep Promoten, instapmogelijkheden bekendmaken en imagoversterkend werken
2. Bestaande partnerschappen continueren, versterken en nieuwe partnerschappen opzetten  
Het is echter niet alleen belangrijk om nieuwe mensen aan te trekken tot de sector. Het is ook belangrijk om ze aan de slag te houden. Dit doen we door de focus te leggen op leren en werkbaar werk. We willen de mensen sterker en flexibeler maken in deze steeds veranderende wereld. Daarnaast willen we de mensen met goesting aan het werk houden. De acties die onder dit thema vallen kunnen we groeperen in 2 prioriteiten, namelijk
  - Inzetten op competentieontwikkeling en levenslang leren om veerkrachtig om te gaan met een voortdurende veranderende context
  - Inzetten op werkbaar werk om mensen duurzaam aan de slag te krijgen en te houden

We trachten zowel de werknemers als de werkgevers hier een significante rol in te laten spelen en we hebben hierbij oog voor de verschillende doelgroepen die in de sector aanwezig zijn.



#### Resultaatsverbintenis:

2021: We breiden ons opleidingsaanbod uit met 3 opleidingen.

2022: We maken het uitgebreide opleidingsaanbod bekend bij de bedrijven door middel van bedrijfsbezoeken.


We denken het uitgebreide aanbod in diepte te kunnen bespreken gedurende een bedrijfsbezoek bij 20% van onze bedrijven in Vlaanderen. Het uitgebreide aanbod zal natuurlijk ook bekend gemaakt worden via mailings en de website.



#### Betrokken partners:


De voornaamste betrokken partners voor het thema “Levenslang leren en werkbaar werk” zijn: de cluster Transport & Logistiek, andere sectoren, VDAB, de beroepsfederatie, werknemersorganisaties, FCBO, ICB, De Lijn, de private rijscholen.

### Prioriteiten en acties

	<b>Prioriteit 1: Beroep Promoten, instapmogelijkheden bekendmaken en imagoversterkend werken</b>
<b>Actie:</b> organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen	<b>Omschrijving:</b> We organiseren infosessies, infostands en promoacties voor diverse doelgroepen zoals bv. de Beroepenrally voor leerlingen uit het secundair onderwijs.

	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2020</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster, scholen, Beroepenhuis, bedrijven, diverse partnerorganisaties</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We mikken op de organisatie van 3 info- en promoacties per jaar.</p>
<p><b>Actie:</b> Bedrijven ondersteunen in de opmaak van competentiegerichte en realistische vacatures</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Bedrijven stellen hun vacatures vaak nog traditioneel op door te zoeken naar profielen die reeds aan alle voorwaarden voldoen. We willen de bedrijven ondersteunen in de opmaak van competentiegerichte vacatures door minder te focussen op de attesten die nodig zijn voor de uitoefening van het beroep. Zo kunnen de bedrijven profielen aantrekken die in aanmerking komen voor de job, maar die ze anders nooit zouden bereiken.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> /</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We stellen een sjabloon op voor vacatures en maken dit bekend aan onze bedrijven.</p>
<p><b>Actie:</b> Week van de veiligheid: evacuatie van een voertuig</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Een evenement organiseren waarbij de evacuatie van een voertuig in geval van nood centraal staat en waarbij de rol van de chauffeur in de kijker wordt gezet.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> ICB, FCBO, FBAA, De Lijn, onderwijs</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We trachten jaarlijks een evenement te organiseren.</p>
<p><b>Actie:</b> Ondersteuning met de cluster van het assessment-project van Risesmart</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In regie met Risesmart en VDAB verzorgen we samen met de clusterpartners infosessies voor de werkzoekenden en sensibiliseren we onze bedrijven om mee te werken aan inleefstages voor de werkzoekenden.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster, VDAB, Risesmart, bedrijven</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Systematische ondersteuning van de assessment-sessies.</p>
<p><b>Actie:</b> Project Bechauffeur verder promoten en ondersteunen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het project Bechauffeur werd gedurende de vorige convenants periode opgestart i.s.m. de FBAA. In dit project worden de bedrijven enerzijds aangespoord om hun vacatures kenbaar te maken. Anderzijds genereert dit project bijkomende instroom aangezien we hiermee een doelgroep bereiken die we anders moeilijk bereiken, nl. werkenden die een carrièrewissel</p>

	<p>overwegen. We wensen dit verder te promoten en te ondersteunen. We wensen ook te onderzoeken of er met VDAB een uitwisseling kan plaatsvinden i.v.m. eventuele kandidaten, communicatie van de vacatures, etc..</p> <p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> FBAA, VDAB, bedrijven, private rijscholen</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We mikken op de organisatie van 2 infosessies per jaar waar kandidaten en potentiële werkgevers met elkaar in contact worden gebracht.</p>
<b>Actie:</b> bekendmaken en verspreiden beroepenfilms	<p><b>Omschrijving:</b> Tijdens het vorig convenant werden verschillende beroepenfilms opgemaakt vanuit een vernieuwend en modern (interactief) concept. De volgende jaren zullen deze beroepenfilms, via verschillende kanalen, actief worden gebruikt om het beroep in de kijker te zetten. De beroepenfilms worden aangeboden aan partners en bedrijven uit de sector om op hun website te plaatsen. Daarnaast zullen de films ook op de eigen website geplaatst worden en kunnen ze gebruikt worden bij infosessies en op beurzen.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, VDAB, onderwijs- en opleidingsinstellingen</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We maken een oplijsting van de verschillende partners en communicatiekanalen waarmee de beroepenfilmpjes een nog grotere spreiding kennen.</p>

 <b>Prioriteit 2: Bestaande partnerschappen continueren, versterken en nieuwe partnerschappen opzetten</b>	
<b>Actie:</b> samenwerking met VDAB continueren en versterken	<p><b>Omschrijving:</b> VDAB is een belangrijke partner van het Sociaal Fonds door de samenwerking in het kader van de basisopleiding (zowel de mobiele als de reguliere basisopleiding) alsook voor de stagebegeleiding. We wensen onze samenwerking dan ook verder te zetten en te versterken waar mogelijk.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We wensen door continu overleg onze samenwerking verder te zetten, bijsturen en te versterken.</p>
<b>Actie:</b> Begeleidingscomité VDAB	<p><b>Omschrijving:</b> Continu uitwisseling van informatie betreffende de basisopleiding, de tewerkstellingsgegevens van de cursisten,</p>

	<p>eventuele knelpunten, resultaten van de tevredenheidsenquête, enz. om de opleiding verder te optimaliseren.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, sociale partners</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Jaarlijks minstens éénmaal een structureel overleg organiseren met de verschillende competentiecentra van VDAB.</p>
<p><b>Actie:</b> Loopbaandenken bij werkzoekenden mee ondersteunen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op basis van een tweemaandelijks overleg met elk competentiecentrum van VDAB kan de sector mee het loopbaandenken bewaken en de meest gepaste weg voor de werkzoekende meehelpen sturen. De bedoeling is om enerzijds het meest geschikte opleidingstraject voor de kandidaat te bepalen en anderzijds om de werkzoekenden reeds bewust te maken van de perspectieven eens ze aan de slag zijn.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Tweemaandelijks overleg per competentiecentrum.</p>
<p><b>Actie:</b> De mogelijkheid onderzoeken voor een beroepskwalificerend (EVC) traject, ervaringsbewijs of EVC-bewijs</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Onderzoeken of het haalbaar is om(deel)kwalificaties of elders verworven competenties te laten erkennen.</p> <p><b>Timing:</b> 2021</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Clustersectoren, AHOVOKS, ...</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Opstellen van een lijst van elders verworven competenties die kunnen leiden tot een (deel)kwalificatie.</p>
<p><b>Actie:</b> De mogelijkheid onderzoeken om een ervaringsbewijs voor opleider of coach af te leveren</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We moedigen bedrijven en werknemers aan om door te groeien tot opleider of coach in het bedrijf en voorzien hiervoor een opleiding. We zouden graag een stap verder willen gaan door te onderzoeken of we die ervaring als opleider en/of coach kunnen laten valideren door middel van een ervaringsbewijs.</p> <p><b>Timing:</b> 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, AHOVOKS</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Opzetten samenwerking voor het afleveren van een ervaringsbewijs.</p>
<p><b>Actie:</b> De opleidingen in het volwassenenonderwijs blijven ondersteunen en onderzoeken of het netwerk</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het volwassenenonderwijs is een belangrijk bijkomend instroomkanaal. We wensen dit daarom te blijven ondersteunen. Daarnaast blijven we opvolgen of er mogelijkheden bestaan om een nog grotere spreiding te krijgen</p>

aan CVO's kan uitgebreid worden	van de opleiding autobus- autocarchauffeur in het volwassenenonderwijs.
	<b>Timing:</b> 2021 en 2022
	<b>Betrokken partners:</b> CVO's
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> We onderhouden contacten met de verschillende CVO's, zowel die van bestaande opleidingen als die van mogelijke uitbreidingsregio's.
<b>Actie:</b> Uitwerken van een partnerschap met De Lijn om de opleidingscapaciteit mee te ondersteunen voor de Retibo-opleiding	<b>Omschrijving:</b> Het Sociaal Fonds wenst i.s.m. FCBO de opleidingscapaciteit van de Lijn mee te ondersteunen door de opleiding ReTiBo (betalingssysteem) voor de chauffeurs van de pachters van De Lijn aan te bieden. ReTiBo staat voor: REgistratie-Ticketing-Boordcomputer.
	<b>Timing:</b> 2021 en 2022
	<b>Betrokken partners:</b> FCBO, De Lijn
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het uitwerken van een partnerschap met De Lijn.
<b>Actie:</b> Samenwerking intersectorale adviseurs	<b>Omschrijving:</b> Uitwisselen van ervaringen met de intersectorale adviseurs omtrent het thema Levenslang leren en Werkbaar werk.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> DWSE
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Deelnemen aan netwerkmomenten en uitwisselen van informatie.



**Prioriteit 3: Inzetten op competentieontwikkeling en levenslang leren om veerkrachtig om te gaan met een voortdurend veranderende context**

<b>Actie:</b> Promoten van de brochure rond onthaalbeleid	<b>Omschrijving:</b> In de vorige convenantperiode werd een brochure opgemaakt voor bedrijven omtrent het onthaalbeleid. Deze brochure zal verder worden gepromoot.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via de bedrijfsbezoeken en de courante communicatiekanalen zoals de website, nieuwsbrieven,... informeren we de bedrijven over de onthaalbrochure.

<b>Actie:</b> Opmaken van een leidraad voor het voeren van een functioneringsgesprek	<b>Omschrijving:</b> Het voeren van functioneringsgesprekken gebeurt niet standaard bij de bedrijven in onze sector, maar is van groot belang om het competentie- en loopbaangericht denken in gang te zetten. We willen onze bedrijven hierbij ondersteunen door een leidraad op te stellen met alle nodige informatie om functiegesprekken op te zetten.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het opmaken van een leidraad en dit via bedrijfsbezoeken en de courante communicatiekanalen zoals de website, nieuwsbrieven, bij bedrijfsbezoeken,... bekendmaken bij de bedrijven.
<b>Actie:</b> Verder promoten van de leidraad kwalitatieve werkplekieren	<b>Omschrijving:</b> In het vorige convenant stelden we een leidraad op voor bedrijven met een checklist om op een kwalitatieve manier werkplekieren aan te bieden. We zullen deze leidraad verder promoten en bedrijven ondersteunen in het opzetten van kwalitatief werkplekieren.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> /
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via bedrijfsbezoeken en de traditionele communicatiekanalen informeren we de bedrijven over de leidraad en coachen we hen bij de opmaak van een kwalitatieve leerwerkplek.
<b>Actie:</b> Stimuleren van een leercultuur in ondernemingen en bij werknemers (ook bij KMO's)	<b>Omschrijving:</b> Ondanks het feit dat de permanente vorming de bedrijven en werknemers aanzet om na te denken over een opleidingsplan, mankeert een echte leercultuur nog steeds. We wensen dus nog een stap verder te gaan door bedrijven en werknemers te stimuleren om de omslag te maken naar een lerende organisatie. Opleiden is immers het nieuwe rekruteren. We hebben hierbij ook aandacht voor de kwetsbare werknemers.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, clustersectoren
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> We trachten hier in eerste instantie sensibiliserend te werken en zullen de verschillende communicatiekanalen inschakelen om via artikels, getuigenissen, etc. bedrijven te stimuleren in het opzetten van een leercultuur. Vervolgens zal dit onderwerp aan bod komen tijdens bedrijfsbezoeken.
<b>Actie:</b> Bedrijven ondersteunen in de opmaak van	<b>Omschrijving:</b> Omwille van de complexiteit van de reglementering enerzijds en het stimuleren van een leercultuur anderzijds willen we de

strategische opleidings- en competentieplannen	bedrijven ondersteunen bij het opmaken van strategische opleidingsplannen en hen bijstaan in een actief retentiebeleid.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> FCBO
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> We begeleiden de bedrijven in het opzetten van strategische opleidings- en competentieplannen. We trachten hierbij bedrijven aan te zetten om niet enkel aandacht te hebben voor de permanente vorming, maar te kijken naar de competenties van het individu. We trachten hiermee ook de leercultuur binnen bedrijven en bij de werknemers te stimuleren.
<b>Actie:</b> Ondersteunen van het platform Levenslang Leren	<b>Omschrijving:</b> Omdat we werk willen maken van een leercultuur binnen de bedrijven en het ontwikkelen van leerzin bij werknemers, zetten we graag onze schouders onder het platform Levenslang Leren (in oprichting).
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> FCBO, Vlor
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Aangezien het op dit moment nog niet duidelijk is op welke manier kan samengewerkt worden, wensen we alvast onze expertise en de expertise van het sectoraal opleidingsinstituut FCBO te delen. Dit kan bijvoorbeeld door deelname aan een klankbordgroep.
<b>Actie:</b> Verschillende soorten stages promoten	<b>Omschrijving:</b> De bedrijven zijn nog niet volledig vertrouwd met de verschillende soorten stageplaatsen die er bestaan en de mogelijke voordelen ervan. De sector heeft de verschillende soorten stages opgelijst en zal ze blijven bekendmaken en een faciliterende rol spelen. Op die manier trachten we mensen duurzaam aan de slag te brengen.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Werkplekarchitecten, FBAA, VDAB
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het aanbod aan kwalitatieve stageplaatsen uitbreiden en het diversifiëren van het soort stages of werkplekken om te komen tot duurzame tewerkstelling.
<b>Actie:</b> Verschillende vormen van werkplekleren promoten	<b>Omschrijving:</b> Opleidingen op de werkvloer zijn haast niet meer weg te denken uit het bedrijfsleven en toch is er nog een groot aandeel bedrijven in de sector die deze stap nog moet zetten. Daarom blijven we inzetten op de promotie van (alle vormen van) IBO en werkplekleren en ondersteunen we bedrijven door samen met hen op zoek te gaan naar het meest gepaste instrument.

	<p><b>Timing:</b> 2021 en 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via bedrijfsbezoeken en andere manieren van contact met de bedrijven informeren we hen over de verschillende mogelijkheden van werkplekieren. We coachen bedrijven die willen starten met werkplekieren door hen o.a. een opleidingsplan aan te reiken.</p>
<p><b>Actie:</b> Bedrijven ondersteunen in de vorming van nieuwe mechaniekers</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Er bestaan geen specifieke opleidingen voor autobus- of autocarmechaniker waardoor deze profielen een heleboel competenties moeten aanleren op de werkvloer. We wensen de bedrijven te ondersteunen in het aanbieden van de meest noodzakelijke vormen voor nieuwe mechaniekers om aan de slag te gaan. We gaan op zoek naar een gepast opleidingsaanbod bij opleidingspartners en maken dit bekend aan de bedrijven.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Educam , Syntra, andere opleidingscentra</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Een oplijsting maken van de meest noodzakelijke opleidingen en deze bekendmaken aan de bedrijven.</p>
<p><b>Actie:</b> Het bestaande opleidingsaanbod voor mechaniekers uitbreiden met opleidingen i.v.m. innovatie en nieuwe technologieën</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Ook in onze sector staan technologie en innovatie niet stil. Hierdoor is het belangrijk om het bestaande opleidingsaanbod uit te breiden met opleidingen voor bestaande of ervaren mechaniekers.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Ecucam, Syntra, constructeurs, ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Eerst zoeken we naar bestaande opleidingen, we lijsten ze op en maken ze bekend naar onze bedrijven toe.</p>
<p><b>Actie:</b> Inzetten op 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden rekening houdende met kwetsbare werknemers</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We onderzoeken welke 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden toepasbaar zijn voor de sector en we zetten in op die vaardigheden die inclusie bevorderen. We behouden hierbij de aandacht voor kwetsbare werknemers.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Werkplekarchitecten, VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We lijsten de vaardigheden op die het meeste in aanmerking komen voor onze sector, we zoeken naar een geschikte partner</p>



	en zetten indien nodig nieuwe partnerschappen op. Vervolgens maken we het aanbod bekend naar de bedrijven.
<b>Actie:</b> Bevraging van de cursisten en de werkgevers omtrent de aansluiting van de gevolgde opleidingen bij de arbeidsmarkt	<b>Omschrijving:</b> Via een bevraging gaan we de aansluiting van de opleiding (in het kader van een eerste werkervaring??) na met de jobvereisten in de sector. Nieuwe werknemers die 6 maanden actief zijn in de sector en die een beroepsopleiding gevolgd hebben, zullen de bevraging ontvangen. Daarnaast zullen ook werkgevers een bevraging ontvangen waar ze kunnen aangeven in welke mate de opleiding nog overeenstemt met de arbeidsmarkt. De resultaten van de bevraging zullen gecommuniceerd worden aan de betrokken opleidingskanalen. <b>Nota:</b> De organisatie van de opleiding, de instructeurs en alle andere facetten van een opleiding zullen niet bevragd worden aangezien deze al bevragd worden door de opleidingspartner(s) zelf.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> VDAB, CVO, private rijscholen
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Jaarlijks worden zowel de nieuwe werknemers als de werkgevers bevragd over de aansluiting tussen de opleiding en de noden op de arbeidsmarkt.
<b>Actie:</b> Bestaande opleidingsaanbod naar werknemers uitbreiden met het (online) opleidingsaanbod van partners en dit bekendmaken	<b>Omschrijving:</b> Te weinig werknemers nemen eigenaarschap over hun leertraject. Door het opleidingsaanbod (naast dat van de vakbekwaamheid) van onze partners bekend te maken bij de werknemers willen we ze bewust maken dat er nog een hele hoop competenties kunnen verworven worden. Hierdoor zetten we verder in op het ontwikkelen van een leercultuur, leerzin en competentiedenken bij onze werknemers.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> FCBO, VDAB, Educam, Syntra, Werkplekarchitecten, ...
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> We gaan op zoek naar het opleidingsaanbod naar werknemers toe, lijsten het op en maken het bekend naar de werknemers toe via onze verschillende communicatiekanalen.
<b>Actie:</b> Onderzoeken of bepaalde (delen van) klassikale opleidingen via innovatieve leervormen of blended learning kunnen aangeboden worden	<b>Omschrijving:</b> De huidige gezondheidscrisis heeft een belangrijke stap voorwaarts met zich meegebracht inzake innovatieve leervormen. We wensen daarom te analyseren of bepaalde (delen van) klassikale opleidingen (formeel en informeel) via blended learning kunnen aangeboden worden. In het kader van de verplichte nascholing bestaan hierrond richtlijnen waar we uiteraard rekening mee zullen houden.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022

	<p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, clustersectoren, ...</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We maken eerst en vooral een analyse van de competenties die aan bod komen in de verschillende klassikale opleidingen en evalueren de mogelijkheid ervan om die online aan te bieden. De materie die online kan aangeboden worden zal dan aangepast worden en in de innovatieve leervorm gegoten worden.</p>
<p><b>Actie:</b> Opvolgen van projecten van innovatie-actoren zoals Strategische onderzoekscentra en Innovatieve bedrijfsnetwerken (MaaS) om te kijken of dit een impact heeft op de toekomstige competenties</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wenst projecten op te volgen die mogelijk een wijziging in de nodige competenties met zich mee brengen.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven die deelnemen aan zulke projecten, beroepsfederatie</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We zullen bedrijven die deelnemen aan zulke innovatieve projecten bevragen over de competenties en de eventuele wijzigingen.</p>
<p><b>Actie:</b> Aanbieden van competentie- en loopbaangericht outplacement</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wenst outplacement verder aan te beiden met het oog op intersectorale mobiliteit waarbij gebruik gemaakt wordt van beroepskwalificatiedossiers, eventueel de EVC standaarden en waarbij een persoonlijk ontwikkelingstraject wordt opgemaakt.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Ascento, andere aanbieders van outplacement</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via bedrijfsbezoeken en andere manieren van communicatie brengen we de bedrijven op de hoogte van outplacement. Anderzijds informeren we outplacementbegeleiders over de mogelijkheden in onze sector.</p>
<p><b>Actie:</b> Bedrijven aanzetten tot competentie- en loopbaangericht denken door in te zetten op opleidingen in tijden van tijdelijke werkloosheid</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Er wordt nog te weinig gebruik gemaakt van de periodes van tijdelijke werkloosheid om chauffeurs op te leiden. Niet enkel opleidingen i.h.k.v. de vakbekwaamheid, maar ook andere opleidingen (zoals de peter/meteropleiding, taal, ... ) worden te weinig aangeboden om competenties te verwerven, te versterken en om veerkrachtig om te kunnen gaan met transities.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> FCBO, VDAB, de Werkplekarchitecten, ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via de courante communicatiemiddelen (bedrijfsbezoeken, nieuwsbrief, Propass, mailings,...) trachten we de bedrijven aan te zetten tot het competentie- en loopbaangericht denken.</p>

	Daarnaast zal dit ook ter sprake komen bij de ondersteuning van de bedrijven in het opmaken van strategische opleidingsplannen.
<b>Actie:</b> Aanbieden van de peter-en meterschapsopleiding	<b>Omschrijving:</b> We willen de peter- en meterschapsopleiding verder aanbieden met als doel werknemers in de sector te houden (retentiebeleid). Door deze opleiding te blijven aanbieden wordt er ook opnieuw nagedacht over competentie – en loopbaangericht denken, ontwikkelen van een leercultuur, leerzin en strategische opleidingsplannen.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Groep Intro
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Jaarlijks 1 peter- en meterschapsopleiding organiseren.
<b>Actie:</b> Bedrijven ondersteunen bij de selectie, opleiding en begeleiding van interne instructeurs	<b>Omschrijving:</b> Bedrijven aanmoedigen en ondersteunen in het zoeken naar interne instructeurs en ze begeleiden door samen een individueel opleidingstraject op te zetten. Zo worden doorstroommogelijkheden gecreëerd.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, FCBO
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Wanneer via bedrijfsbezoeken of andere manieren van communicatie met de bedrijven het signaal opgevangen wordt dat het bedrijf en/of een werknemer overweegt door te stromen tot interne instructeur wordt de begeleiding opgestart.
<b>Actie:</b> Kwaliteit van de nascholing meten en opvolgen	<b>Omschrijving:</b> Door de kwaliteit van de nascholing te meten kunnen we een continu verbetering en aanpassing van de opleidingsmodules m.b.t. de nascholing nastreven. We doen dit door een vragenlijst aan het begin van de opleiding waarmee de kennis van de deelnemers gemeten wordt. Op het einde van de opleiding volgt een nieuwe vragenlijst waardoor opnieuw hun kennis gemeten wordt.
	<b>Timing:</b> 2021 - 2020
	<b>Betrokken partners:</b> FCBO
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> In eerste instantie meten we de kwaliteit van de opleidingen die we in eigen beheer hebben, dus nog niet die van de partners. We trachten de eerste conclusies te vormen uit de vragenlijsten.
<b>Actie:</b> Propass verder blijven uitwerken en promoten	<b>Omschrijving:</b> Propass is een ideale manier om de betrokkenheid van de werknemer te vergroten. We gaan na welk modaliteiten aan Propass kunnen toegevoegd worden om die betrokkenheid nog te vergroten en (tijdelijke) uitstroom te vermijden. Ook voor

	<p>wat CompanyPropass betreft dat zich uitsluitend richt op werkgevers zal nagegaan worden welke modaliteiten kunnen toegevoegd worden.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> /</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We gaan na en lijsten op welk modaliteiten nog kunnen toegevoegd worden aan Propass en CompanyPropass.</p>
<b>Actie:</b> Bedrijven informeren over de beschikbare opleidingssubsidies	<p><b>Omschrijving:</b> Omdat we onze bedrijven nog meer willen stimuleren in het opzetten van een leercultuur, blijft het ook belangrijk om de bedrijven te informeren over de beschikbare opleidingssubsidies.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, FCBO</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via de courante communicatiekanalen zoals de website, nieuwsbrieven, bij bedrijfsbezoeken, ... informeren we de bedrijven over de beschikbare subsidies.</p>
<b>Actie:</b> Met de cluster jobmobiliteit tussen de clustersectoren genereren	<p><b>Omschrijving:</b> Met de cluster transport &amp; Logistiek starten we de Werkgroep Transitie op om te onderzoeken of we operationele pistes kunnen ontwikkelen die transitie van werknemers in een precare arbeidssituatie tussen de clustersectoren faciliteren.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Cluster, werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijven, werknemers, werkzoekenden, VDAB</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Onderzoek naar en eventuele ontwikkeling en implementatie van operationele pistes.</p>

 <b>Prioriteit 4: Inzetten op werkbaarheid om mensen duurzaam aan de slag te krijgen en te houden</b>	
<b>Actie:</b> Bedrijven informeren over wat werkbaar werk is en het belang ervan aankaarten	<p><b>Omschrijving:</b> We maken de ondernemingen in het algemeen bewust van wat werkbaar werk is en het belang ervan in al zijn facetten. We gebruiken hiervoor de resultaten van de vorige werkbaarheidsenquête.</p> <p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, beroepsfederatie, clustersectoren</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Via de courante communicatiekanalen zoals de website, nieuwsbrieven, bij bedrijfsbezoeken, ... worden de bedrijven geïnformeerd over wat werkbaar werk is en breng we de website <a href="http://www.werkbaarwerk.be">www.werkbaarwerk.be</a> onder aandacht.</p>
<p><b>Actie:</b> Uitvoeren van de werkbaarheidsenquête in de sector</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In de loop van 2015 voerden we een werkbaarheidsonderzoek uit in de sector. We wensen recente cijfers te hebben omtrent de werkbaarheid in de sector en zullen dit onderzoek opnieuw uitvoeren.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> ICB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Enquête afnemen bij een representatief aandeel werknemers in de sector.</p>
<p><b>Actie:</b> Bedrijven informeren over de Vlaamse maatregelen die bedrijven ondersteunen bij het ondernemen van acties om werk werkbaar te maken in hun organisatie</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Naast het informeren van de bedrijven over wat werkbaar werk nu precies is en hoe belangrijk het wel is, zullen we hen ook informeren over de Vlaamse maatregelen die er al zijn (of die er nog komen) gericht naar bedrijven om acties uit te werken.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> /</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De maatregelen ophijsten en verspreiden aan de bedrijven. Wanneer nieuwe of bijkomende maatregelen bekendgemaakt worden, zal de lijst geactualiseerd worden en opnieuw verspreid worden via de traditionele communicatiekanalen zoals de website, nieuwsbrieven, bij bedrijfsbezoeken, ....</p>
<p><b>Actie:</b> Organisatie met de cluster van Lerende Netwerken</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We organiseren Lerende Netwerken voor bedrijven rond HR- of andere thema's die relevant zijn voor ondernemingen uit de clustersectoren.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster, bedrijven, organisaties gespecialiseerd in de thema's van de Lerende Netwerken, werkgevers- en werknemersorganisaties</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> We organiseren 2 lerende netwerken per jaar.</p>
<p><b>Actie:</b> Opstellen van een leidraad voor de melding van incidenten op de werkvloer en tools aanreiken om ermee om te gaan</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Bedrijven hebben vaak een informele manier om incidenten (intimidatie, pesten, ) op de werkvloer op te volgen waardoor het moeilijk is om als bedrijf een zicht te hebben op wat er zich zoal voordoet. We willen de bedrijven ondersteunen in het (formeel) opmaken van een meldingssysteem door hen hiervoor een leidraad met een stappenplan aan te bieden.</p>

	<p><b>Timing:</b> 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> /</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Opmaken van een leidraad met een stappenplan om incidenten te melden binnen het bedrijf.</p>
<p><b>Actie:</b> promoten van de OIRA-tool, d.i. de sectorale tool voor preventie en bescherming op het werk</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het sectorale onderzoeksinstituut ICB ontwikkelde een tool voor bedrijven in de sector om te werken rond preventie en bescherming op het werk. Wij zullen deze tool, genaamd OIRA, promoten bij de bedrijven.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> ICB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Tijdens bedrijfsbezoeken en andere contacten met bedrijven zullen we de bedrijven die aangeven dat ze aan het werken zijn rond preventie en bescherming op het werk, verwijzen naar de OIRA-tool. Natuurlijk zullen ook andere bedrijven geïnformeerd worden over de OIRA-tool en dit voornamelijk via de website, artikels, nieuwsbrieven, etc..</p>
<p><b>Actie:</b> Bekend houden van de psychologische bijstand voor chauffeurs bij traumatische ervaringen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het gebeurt soms dat werknemers in aanraking komen met een traumatische ervaring en hierdoor mogelijk hun job niet meer kunnen uitoefenen. Het is belangrijk om de psychologische bijstand voor chauffeurs bekend te houden teneinde uitstroom uit de sector te vermijden.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021 - 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> /</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Tijdens onze bedrijfsbezoeken en andere contacten met bedrijven zullen we bedrijven die aangeven dat werknemers geconfronteerd werden met een traumatische ervaring eraan herinnerd worden aan het bestaan van de psychologische bijstand en welke stappen moeten gevolgd worden. Er zal ook een flyer bezorgd worden aan alle bedrijven om in het chauffeurslokaal op te hangen.</p>

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

Zoals eerder al aangegeven is het van belang om de vergrijzing aan te pakken en op zoek te gaan naar de juiste profielen. Dit houdt in dat we ons moeten richten op verschillende doelgroepen die vaak nog ondervetegenwoordigd zijn in de sector. Daarbovenop moeten we niet alleen verschillende doelgroepen aantrekken tot onze sector, we moeten er ook voor zorgen dat ze

duurzaam aan de slag kunnen zodat ze in de sector blijven. Dit wil zeggen dat we als sector onze aanpak moeten aanpassen aan de verschillende doelgroepen en is het dus aangewezen om de bedrijven ook te ondersteunen op gebieden van non-discriminatie en inclusie.

De acties die hier voornamelijk aan bod komen zijn acties die bedrijven sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de bestrijding van discriminatie en de bevordering van inclusie. Daarnaast zal er ook een nulmeting uitgevoerd worden in de sector die zal leiden tot een actieplan.



**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


---

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Voor vele sectoren is de vergrijzing en daaraan gekoppeld het vinden van geschikte kandidaten een uitdaging. De intersectorale acties die in dit kader worden opgezet zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Organisatie met de cluster Transport &amp; Logistiek van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen</li><li>- Ondersteuning met de cluster Transport &amp; Logistiek van het assessment-project van Risesmart</li><li>- Samenwerking met Educam voor het opleidingsaanbod voor mechaniekers</li></ul> <p>Voor wat betreft het opzetten van een weldoordacht en structureel HR-beleid werd volgende intersectorale actie opgezet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Organisatie met de cluster Transport &amp; logistiek van Lerende Netwerken</li></ul> <p>En tenslotte om non-discriminatie en inclusie aan te pakken:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intersectorale expertise en instrumentarium opbouwen i.v.m. discriminatie</li><li>- De intersectorale handleiding non-discriminatie verder promoten en verspreiden door de organisatie van intersectorale infosessie</li><li>- Ontwikkelen en verspreiden van teasers om bedrijven bewust te maken van de verschillende vormen van non-discriminatie</li></ul> <p>Bovendien draagt de sector actief bij aan de werking van de intersectorale adviseurs</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p>Zoals eerder reeds aangehaald heeft corona een ander effect op de verschillende deelsectoren. Er werden toch wel wat chauffeurs in het systeem van tijdelijke werkloosheid gezet en één deelsector in het bijzonder, nl. de autocarsector, heeft het hard te verduren. Door deze onverwachte situatie werden onze bedrijven verplicht om op een creatieve manier na te denken over hoe ze hun stilstaand wagenpark konden inzetten. Een stilstaand wagenpark kost immers handenvol geld. Dit heeft alvast het besef dat flexibiliteit, aanpassingsvermogen en weerbaarheid zeer belangrijk zijn aangewakkerd. Hieruit volgden volgende acties:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bedrijven aanzetten tot competentie- en loopbaangericht denken door in te zetten op opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid</li><li>- Stimuleren van een leercultuur in ondernemingen en bij werknemers (ook bij KMO's)(Opleiden is het nieuwe rekruteren)</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzetten op 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden rekening houdende met kwetsbare werknemers</li> <li>- Onderzoeken of bepaalde (delen van) klassikale opleidingen via innovatieve leervormen of blended learning kunnen aangeboden worden</li> <li>- Bedrijven aanzetten tot competentie- en loopbaangericht denken door in te zetten op opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid</li> <li>- Jobmobiliteit tussen de clustersectoren genereren</li> </ul>
--	---

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Traditionele partnerschappen met VDAB en volwassenenonderwijs onderhouden en nieuwe partnerschappen uitbouwen zoals een partnerschap met onderwijs (dual) en andere opleidingspartners. Volgende acties komen hieruit verder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De samenwerking met VDAB continueren en versterken</li> <li>- Samenwerking met partners van vooropleidingen gericht naar kwetsbare doelgroepen blijven ondersteunen</li> <li>- De opleidingen in het volwassenonderwijs blijven ondersteunen en onderzoeken of het netwerk aan CVO's kan uitgebreid worden</li> <li>- Stappen zetten voor de opstart van een opleiding autobus-en autocarchauffeur in het dagonderwijs (partnerschap met onderwijs)</li> <li>- De mogelijkheid onderzoeken voor het opzetten van een sectoraal partnerschap Dual Leren</li> <li>- Ondersteunen van het platform Levenslang Leren</li> <li>- Opvolgen van projecten van innovatie-actoren zoals Strategische onderzoekscentra en Innovatieve bedrijfsnetwerken (MaaS) om te kijken of dit een impact heeft op de toekomstige competenties</li> </ul> <p>Het is voor ons ook een uitdaging om bedrijven op een maatschappelijk verantwoorde manier te laten ondernemen waardoor volgende acties worden opgezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheden onderzoeken voor de opmaak van een MVO sectorpaspoort voor wat betreft de invulling van het personeelsluit</li> <li>- MVO bekendmaken bij de bedrijven</li> </ul>
--	--

 <p><b>Competentie- en loopbaangericht werken</b></p>	<p>Een leercultuur en leergoesting is nog onvoldoende aanwezig bij zowel de bedrijven als de werknemers, ook al heeft de verplichte nascholing reeds een belangrijke stap in de goede richting gezet. Daarom worden volgende acties opgezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De mogelijkheid onderzoeken tot de opmaak van een beroepskwalificerend traject</li> <li>- De mogelijkheid onderzoeken om een ervaringsbewijs voor opleider of coach af te leveren</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stimuleren van een leercultuur in ondernemingen en bij werknemers (ook bij KMO's)(Opleiden is het nieuwe rekruteren)</li><li>- Bedrijven ondersteunen in de opmaak van strategische opleidings-en competentieplannen</li><li>- Het bestaande opleidingsaanbod voor mechaniekers uitbreiden met opleidingen i.v.m. innovatie en nieuwe technologieën</li><li>- Inzetten op 21ste-eeuwse vaardigheden rekening houdende met kwetsbare werknemers</li><li>- Bestaande opleidingsaanbod naar werknemers uitbreiden met het (online) opleidingsaanbod van partners en kenbaar maken</li><li>- Verder aanbieden van competentie- en loopbaangericht outplacement</li></ul>
--	--

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 de private autobus- en autocarbedrijven,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Marc D'EIGENS,  
Gemeenschapsvoorzitter VRA

De heer Patrick WESTELINCK,  
Afgevaardigd bestuurder FBAA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Geert WITTERZEEL,  
Afgevaardigde ACV-Openbare diensten

De heer Steven STEYAERT,  
Afgevaardigde ABVV - BTB

De heer Koen RIJCKENBOER,  
Afgevaardigde ACV-Transcom