

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten (PC 140.05)

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 Verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ann De Schutter, voorzitter Sociaal Fonds Verhuizingen;
- De heer Bertil Durieux, voorzitter Belgische Kamer der Verhuizers (BKV);

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Carine Dierckx, secretaris BTB-ABVV;
- De heer Simon De Gelder, secretaris ACV Transcom;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **147.000,00 EUR** uit te betalen aan **Ambassador Verhuisopleidingen vzw, Stroobantsstraat 48A, te 1140 Evere (ondernemingsnummer: 0886.640.673 - bankrekeningnummer: BE44 0015 1162 3445) ter financiering van 1,5 VTE sectorconsulenten.**

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

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

Verbindenissen van de sector

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

Artikel 4. De sector van de verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie prioriteiten te bepalen en er doelgerichte acties aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbindtenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder levenslang 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 1,5 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

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

ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

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

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

Kenmerken van de arbeiderspopulatie

Totaal aantal arbeiders		2618	100%
Geslacht	mannen	2595	99%
	vrouwen	23	1%
Leeftijd	< 30 jaar	681	26%
	30 - <50 jaar	1253	48%
	>= 50 jaar	684	26%
Woonplaats	Brussel	501	19%
	Vlaams-Brabant	451	17%
	Antwerpen	503	19%
	Limburg	82	3%
	West-Vlaanderen	167	7%
	Oost-Vlaanderen	246	10%
	Wallonië	584	22%
	Andere	84	3%

Op 31/12/2019 zijn er 2.618 werknemers tewerkgesteld in onze sector. Dit zijn de arbeiders die op die datum aangesloten waren bij het sectoraal hospitalisatieverzekeringsplan. In dit plan worden alle arbeiders uit de sector automatisch aangesloten, na 6 maanden anciënniteit. Personen die tijdelijk of heel recent tewerkgesteld werden binnen onze sector, worden dus niet meegenomen in deze analyse.

99% van de arbeiders binnen de verhuissector zijn mannen. 48% van onze arbeiderspopulatie bevindt zich tussen de leeftijd van 30 tot 50 jaar oud. 26% van de arbeiders binnen onze sector is jonger dan 30, tevens is 26% reeds ouder dan 50. Op het vlak van instroom en retentiebeleid zal onze sector dus blijvend inspanningen moeten leveren. Meer dan de helft van de arbeiders in de Belgische verhuissector (55%) wonen in Vlaanderen. Het betreft 1.449 arbeiders die hoofdzakelijk in de provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant wonen.

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Onbekend	Totaal
BE	77%	89%	94%	66%	88%
EU	15%	7%	4%	18%	8%
Niet-EU	8%	4%	2%	16%	4%

Om zicht te krijgen op de herkomst van de arbeiders die binnen de verhuissector werkzaam zijn, kijken we naar de gegevens uit de RSZ (via de DMFA aangiftes door de werkgevers in de verhuissector) ons bezorgd door het Sociaal Fonds Verhuizingen. Een vergelijking met de cijfers van 2018-2019 toont aan dat er een daling is in het aandeel tewerkgestelde werknemers van

buitenlandse herkomst in de verhuissector. De verhuissector staat bijgevolg voor een uitdaging om te investeren in het diversifiëren van de arbeiderspopulatie in de sector.

Kenmerken van de bedrijven

Werkgebied	Totaal aantal bedrijven		Totaal aantal arbeiders	
	Aantal	%	Aantal	%
Brussel	60	23%	618	24%
Vlaams-Brabant	37	14%	454	17%
Antwerpen	41	16%	503	19%
Limburg	8	3%	67	3%
West-Vlaanderen	29	11%	161	6%
Oost-Vlaanderen	21	8%	252	10%
Wallonië	55	21%	505	19%
Onbekend	5	2%	58	2%
Totaal	256	100%	2618	100%

Op 31/12/2019 telt de sector 256 bedrijven. De helft (52%) van de aangesloten leden is in Vlaanderen actief. Het betreft 136 bedrijven die samen 1.437 Vlaamse arbeiders tewerkstellen. In Vlaanderen zijn de meeste bedrijven gevestigd in Vlaams-Brabant en Antwerpen, waar dan ook de meeste arbeiders werkzaam zijn.

Bedrijfs grootte	Totaal aantal bedrijven		Totaal aantal arbeiders	
	Aantal	%	Aantal	%
0 - 4 arbeiders	112	44%	242	9%
5 - 9 arbeiders	60	23%	414	16%
10 - 19 arbeiders	45	18%	579	22%
20 - 49 arbeiders	34	13%	1013	39%
50 - 99 arbeiders	5	2%	370	14%
Totaal	256	100%	2618	100%

De verhuissector wordt gekenmerkt door zijn vele kleine spelers. Op het totaal van 256 bedrijven, heeft 85% minder dan 20 arbeiders in dienst. Deze kleine ondernemingen stellen 47% van de totale arbeiderspopulatie tewerk. Slechts 15% van de bedrijven heeft meer dan twintig arbeiders in dienst, goed voor de resterende 53% van de arbeiderspopulatie. Geen enkel bedrijf heeft meer dan honderd arbeiders in dienst. De verhuissector is dus een groep van vele KMO's, die een specifieke sectorale aanpak vergen. Dit betekent een ondersteuning op maat aanbieden vermits bij KMO's er geen HRM afdelingen zijn en KMO's vaak gefocust zijn op hun core business en minder aandacht geven aan competentieversterkende acties.

DE SECTOR IN WOORDEN

De verhuissector is een KMO-sector.

De verhuissector is een sector samengesteld uit kleine ondernemingen. Het merendeel van de spelers bevindt zich op de markt van de privé- en de bedrijfsverhuizingen. Om zich op deze markt

te kunnen handhaven, moeten bedrijven adequaat tegemoet kunnen komen aan de vraag. Dit betekent kort op de bal kunnen spelen en hun diensten aanpassen wanneer deze nood zich stelt. De bedrijven doen dit bijvoorbeeld door een diversificatie van hun activiteiten aan te bieden. Facility management kent een opmars in de sector. Niet alleen worden bijvoorbeeld bureaus verhuisd maar moet ook de IT-infrastructuur meegenomen worden. De sector ondersteunt haar bedrijven met een kwaliteitsvol opleidingsaanbod, dat werknemers de basiscompetenties aanleert of opfrist. Aangezien de kleine ondernemingen zich binnen hun marktsegment onderscheiden door de wijze waarop zij hun diensten leveren, is het belangrijk dat de sector maatwerk in ondersteuning kan bieden.

De KMO's staan voor vele uitdagingen.

De verhuissector is een kleine sector die voor vele uitdagingen staat, zoals:

- De innovatie en automatisering binnen de logistieke sector, bijvoorbeeld het gebruik van tablets voor het registreren van vervoersdocumenten;
- De internetplatformen die goedkope verhuizingen aanbieden;
- De dumpingprijzen die de markt verstoren;
- De oneerlijke concurrentie door firma's die werken als onderaannemer, zich niet vestigen als "erkend verhuizer" en zich niet gebonden weten door de toepassing van correcte loon- en arbeidsvoorwaarden;
- De toegang tot een risicoberoep dat aan geen enkele vergunning is onderworpen, in tegenstelling tot andere logistieke sectoren, zoals transport < 3,5 ton, taxi – en autocarbedrijven. Er worden wel P- en S-kaarten afgeleverd aan de werknemers via het Sociaal Fonds Verhuizingen als bewijs dat ze ingeschreven zijn bij hun werkgever die ressorteert onder de rsz code 084 en die recht geven op sociale voordelen;
- De uitoefening van een risicoberoep zonder dat enige vakbekwaamheid is vereist;
- de internationale concurrentie aan soepelere loon- en arbeidsvoorwaarden;
- de binnenlandse concurrentie uit andere sectoren die ook verhuisdiensten aanbieden zonder dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden te moeten toepassen;
- stijging van financiële- en administratieve lasten (bv.: de kilometerheffing, de complexe voorwaarden in verband met de parkeertoelatingen, de toegang tot de grote steden die aan een vergunning is onderworpen);
- de nieuwe eisen op het vlak van duurzaamheid (zoals daar zijn de ecologische printafdruk van een bedrijf, ecologisch inpakmateriaal gebruiken, ecologisch rijden : chauffeurs dienen hiertoe opgeleid te worden, ...).

De toekomst van de Vlaamse verhuisbedrijven wordt bedreigd door andere dienstverleners.

De Vlaamse verhuisbedrijven handhaven zich op de internationale markt, waar vele andere spelers op het veld actief zijn. Dienstverleners die in het buitenland ingeschreven staan kunnen hier werk verrichten aan een lagere kostprijs, zonder dat er voor hen dezelfde wettelijk bepaalde loon- en arbeidsvoorwaarden gelden als in België. De Europese reglementering betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers die in een ander land dan hun thuisland werken is een stap in de goede richting, maar verregaande harmonisering blijft noodzakelijk.

De toekomst van de Vlaamse KMO's wordt bedreigd door niet reguliere verhuisbedrijven. Het zijn niet uitsluitend de bedrijven onder het paritaire sub comité 140.05 die verhuisactiviteiten aanbieden. Veel bedrijven worden bij een ander paritair comité en een andere RSZ-code dan 084 ingeschreven, omdat zij zich bij de kruispuntbank van ondernemingen niet registreren onder de NACE-code voor verhuisactiviteiten (49.420). Hun personeelsleden beschikken dan ook niet over een P of S verhuizerskaart. Omdat deze bedrijven aan andere loon- en arbeidsvoorwaarden werken dan reguliere verhuisbedrijven, verstoren zij de eerlijke concurrentie op de markt en stellen de klanten, die op dergelijke bedrijven een beroep doen, zich bloot aan grote risico's (bv.

schadegevallen die niet verzekerd zijn, geen verhuisvoorwaarden, ...). Er is nood aan een wettelijk kader voor verhuisbedrijven. Een vergunning om het beroep te mogen uitoefenen en een erkend kwaliteitslabel voor de sector, met afdwingbare normen en afspraken dringt zich op. Dit zou toelaten om de verhuismarkt te professionaliseren en te regulariseren. Het kan tevens de mogelijkheid bieden aan verschillende controleorganismen om gericht sociale- en fiscale fraude, concurrentievervalsing en misleiding van de consument op te sporen en te penaliseren.

Verhuizen is een vak dat een kwaliteitsvolle service en veel flexibiliteit vereist.

De verhuisfirma's die een kwaliteitsvolle service bieden, zullen zich meer en meer weten te onderscheiden. Verhuisarbeiders die hun vak verstaan, zijn dan ook van onschatbare waarde. Het beroep van verhuizer is een echte stiel, en de competenties die vereist zijn om het beroep van verhuizer te kunnen uitoefenen, staan sinds het voorjaar van 2014 omschreven in het beroepskwalificatiedossier in het kader van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Op 04/09/2019 voerde Ahovoks een actualisering door van het dossier en stellen we vast dat de competenties vrij stabiel blijven.

Wie het beroep van verhuizer uitoefent, is bereid om hard te werken en zich flexibel op te stellen. Dit is niet voor iedereen weggelegd. We zien dat veel arbeiders hun intrede in de sector doen, om het niet veel later weer voor bekeken te houden. Nochtans beschikt de sector over een kern van arbeiders die hun draai hebben gevonden en er fier op zijn zich verhuizer te noemen. Het werken in teamverband, het op de baan zijn, de afwisseling en het autonoom kunnen werken, zijn voordelen die de arbeiders zelf aanhalen. De uitdaging van de sector bestaat er in een correct beeld van het beroep te schetsen voor de intreders, en in te zetten op een sterk retentiebeleid zodat de huidige arbeiders gemotiveerd blijven. In dit kader voerde de sector ook een studie naar werkbaar werk uit in 2013. Bovendien werd in het paritaire overleg, protocol akkoord juni 2017, de noodzaak erkend om te onderzoeken welke maatregelen er dienen genomen te worden om langdurig zieke werknemers te re-integreren, burn-out te vermijden, en de effecten van het zwaar werk te verminderen.

Tewerkstelling in PC 140.05 versus tewerkstelling in andere bedrijven met andere PC.

Een belangrijk aandachtspunt voor de sector is de leeftijd van de arbeiderspopulatie. Een verjonging van de sector is aan de orde. De sector is bovendien een toegankelijke sector voor leden van de kansengroepen. Laaggeschoolden, jongeren en allochtonen kunnen binnen de verhuissector zeker aan de slag. De nodige expertise is aanwezig opdat de potentiële instroom actief sectoraal ondersteund kan worden.

Tijdelijke personeelstekorten worden door werkgevers uit de sector opgevangen door de inschakeling van werknemers die in dienst zijn bij een collega verhuizer (terbeschikkingstelling – CAO afgesloten voor de sector 20.12.96 nr. 46485 – KB 25/01/2000 en BS 26/02/2000 Hoofdstuk V pg. 5819) of door een beroep te doen op onderaannemers en vanaf 2018 interim. In het beste geval behoort de firma van de onderaannemer tot het paritair sub comité 140.05, maar hier bestaan geen vastliggende afspraken over. De vraag kan gesteld worden of het raadzaam is om arbeiders die niet of nauwelijks vertrouwd zijn met het werken als verhuizer, in die hoedanigheid in te zetten. Het fysieke werk brengt tal van veiligheidsrisico's met zich mee (voor de werknemer zelf en voor derden), wanneer arbeiders zonder vooropleiding en kennis van zaken ingeschakeld worden. Bovendien brengt de activiteit van het verhuizen voor de klant vaak een dosis stress met zich mee. Een verhuizer is niet zomaar een 'brute kracht'; hij moet over het juiste inzicht en de nodige sociale vaardigheden beschikken.

Er is een tekort aan chauffeurs/verhuizers in de verhuissector. Sedert april 2016 moeten vrachtwagens die op Vlaamse wegen rijden een kilometerheffing betalen. Bovendien moet iedere chauffeur met rijbewijs C in regel zijn met de verplichte nascholing vakbekwaamheid. Deze wetgeving geldt ook voor de periode 2016-2021 (elke 5 jaar moeten de chauffeurs 35 uren permanente vorming gevolgd hebben in een opleidingscentrum erkend door de Federale of Vlaamse regering). Met deze maatregelen moet dus ook binnen de verhuissector rekening gehouden worden. Voor de werkgevers uit de verhuissector betekent dit een extra financiële last. De verhuissector heeft een aantrekkelijk aanbod aan vorming in het kader van nascholingen opgezet, om mee te helpen tegemoet te komen aan de vraag op het vlak van de verplichte opleidingen voor chauffeurs. De erkenning van Ambassador als dienstverlener binnen de kmo-portefeuille maakt het mogelijk dat 40% van de opleidingskost gerecupereerd kan worden.

Meer en meer KMO's zetten in op diversificatie van hun diensten.

We zien de laatste jaren steeds meer diversificatie binnen de sector optreden. Verhuizen blijft de hoofdactiviteit, maar daarnaast kunnen verhuisbedrijven ook aanvullende diensten aanbieden aan hun klant, zoals kantoorinrichting, facility management, ... om zich te kunnen blijven handhaven op de markt. Dit betekent dat er nieuwe functies ontstaan binnen de verhuissector (zoals magazijnier, kistenmaker-hersteller, handyman, ...). De sociale partners erkennen dat deze nieuwe ontwikkelingen opgevolgd en onderzocht dienen te worden naar beschrijving en noodzakelijke competenties, zodat er vanuit de sector adequate ondersteuning geboden kan worden.

Samenwerking met scholen

De verhuissector heeft in de loop der jaren een goede samenwerking opgebouwd met verschillende Centra voor Leren en Werken vooral in de Regio Antwerpen, maar ook in Vilvoorde en Brussel. Er bestaat een officiële verhuisrichting op basis van een beroepskwalificatiedossier opgesteld in samenwerking met het departement onderwijs.

Leerlingen uit de richting goederenbehandeling kunnen ook modulair opleidingen bij Ambassador komen volgen. Leerlingen uit de verschillende Syntra's zijn ook welkom.

Er worden bijkomende lesdagen, bij Ambassador, georganiseerd, voornamelijk vaktechnische opleidingen zoals: hef- en tiltechnieken, inpaktechnieken, laad-en lostechnieken, simulatie privé-verhuis en ladderlift.

Leraars zijn ook welkom in de opleidingen zodanig dat de ondersteuning ook in hun school kan gebeuren.

Het is voor de sector belangrijk om kansarme jongeren een kans te geven in de verhuiswereld. De sector beseft al te goed dat al het aanwezig talent benut moet worden.

Met de VDAB hebben wij een tweejaarlijks samenwerkingsprotocol. Onze doelstellingen zijn :

- dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers
- competentieontwikkeling en -erkenning voor werkzoekenden en werknemers

2. Sterkte-zwakte analyse

• **Sterktes**

- Label "erkende verhuizer" dat uitgereikt wordt door de beroepsfederatie BKV (Belgische Kamer der Verhuizers) aan ondernemingen onder rsz kengetal 084 en die in regel zijn en voldoen aan bepaalde vereisten, streven naar kwaliteit, professionalisme en vakbekwaamheid.

- Sterke lokale verankering.
 - Sterke internationale bedrijven die de professionalisering van sector omhoog stuwten.
 - Sector is aantrekkelijk voor laaggeschoolden, jongeren en allochtonen.
 - People business. Mensen maken het verschil.
- **Zwaktes**
 - Aantrekkelijkheid van het beroep (onder meer onaantrekkelijke loonvoorwaarden in vergelijking met andere sectoren, gevraagde flexibiliteit).
 - Instroom en retentie van nieuwe werknemers. Chauffeur/verhuizer blijft een moeilijk ingevulde functie (chauffeur in combinatie met het fysiek zware werk van verhuizer).
 - Snel verouderende werknemerspopulatie.
 - Toegang tot een risicoberoep (onder meer door het gebruik van mobiele arbeidsmiddelen) dat aan geen enkele vergunning onderworpen is.
- **Opportunities:**
 - Inzetten op duurzaam ondernemen.
 - Bewustzijn van de noodzaak om een kwaliteitslabel in te voeren groeit.
 - Harmonisering op Europees niveau van loons- en arbeidsvoorwaarden.
 - De wet Werkbaar en Wendbaar werk. Verplichting tot opleiding en permanente bijscholing van werknemers, verbetering arbeidsomstandigheden.
 - Mogelijkheid om een beroep te doen op interim-arbeid, onder andere als extra toeleider naar de sector.
 - Mogelijkheid tot instroom via DBSO.
- **Bedreigingen:**
 - Internationale concurrentie van bedrijven die met soepelere loon- en arbeidsvoorwaarden werken.
 - Mogelijkheid om een beroep te doen op interim-arbeid en onderaannemers omdat dit:
 - De werkmiddelen van het Sociaal Fonds Verhuizingen en van Ambassador vzw vermindert.
 - Door het inzetten van uitzendkrachten op piekmomenten worden reguliere tewerkstellingen uitgesteld. Dit bemoeilijkt de instroom van kansengroepen.
 - Binnenlandse concurrentie van bedrijven en organisaties (vzw's, sociale economie) die niet tot de sector behoren:
 - Werken met andere loon- en arbeidsvoorwaarden.
 - Werken volgens andere normen naar veiligheid en vakbekwaamheid.
 - Verstoring een eerlijke prijsvorming in de markt.
 - Stijging van de financiële- en administratieve lasten. (parkeervergunningen, km-heffing, lage emissiezone,).

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

- **Prioritaire uitdagingen**

- Aantrekkelijkheid van de sector.

- In de eerste plaats is het belangrijk voor de sector om in te zetten op de verbetering van de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever, en om de instroom in de sector te bevorderen. Werken als verhuizer betekent de kwaliteit kunnen garanderen die de klant

terecht verwacht. Om blijvend tegemoet te kunnen komen aan de vraag moet de sector dringend werk maken van een kwaliteitsvolle instroom. De werkgevers van de sector moeten overtuigd worden te investeren in eigen personeel, in plaats van terug te vallen op onderaannemers en eventuele interim arbeid. Bedrijven moeten kansen voor jongeren creëren door in te zetten op werkervaringsplaatsen. In het kader van toeleiding naar de sector is een belangrijke taak voor de consultants weggelegd. Zij vertegenwoordigen de sector en promoten het werken als verhuizer bij een groter publiek in het algemeen, en bij potentiële instromers vanuit het onderwijs in het bijzonder. Aandacht voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is hierin onontbeerlijk. De sectorconsulenten moedigen werkgevers aan om nieuw personeel aan te werven, en bieden hen hierin praktische ondersteuning aan.

Kwaliteitsvol personeelsbeleid.

Naast inzetten op de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever en de instroom is een kwaliteitsvol personeelsbeleid een belangrijk tweede aandachtspunt. In het kader van levenslang leren moeten werkgevers ook hun huidige arbeiders de nodige ondersteuning bieden. Investeren in een competentie- en loopbaanbeleid betekent dat de kwaliteit van het werk erop vooruit zal gaan, wat op zijn beurt de klanttevredenheid positief zal beïnvloeden. De verhuissector is samengesteld uit vele kleine ondernemingen. Deze ondernemingen benaderen vergt een doorgedreven en tijdsintensieve aanpak. De werkgevers zijn immers vaak nog niet overtuigd van het belang om in opleidingen voor hun arbeiders te investeren. Nochtans is dit ook wettelijk verplicht. De sectorale cao voor permanente vorming verplicht bedrijven om elke arbeider 2 opleidingsdagen te laten volgen. Bovendien geeft het Sociaal Fonds Verhuizingen een tussenkomst in de opleidingskosten voor de nascholing en is de permanente vorming voor P- en S-kaarthouders volledig gratis. De sectorale cao is opgesteld op basis van de Wet Peeters "Werkbaar en Wendbaar werk". In deze Wet staat dat elk bedrijf dient te investeren in minimum 2 opleidingsdagen per fte per jaar. Maar kleine ondernemingen zien het niet realistisch om hun arbeiders naar een opleiding te sturen, omdat dit hun werkplanning bemoeilijkt. Het werk komt op de eerste plaats. Daarom biedt Ambassador niet enkel een vast opleidingsaanbod aan, maar kunnen er ook op locatie en op vraag van bedrijven opleidingen georganiseerd worden. De sectorconsulenten stimuleren bedrijven daarenboven om zelf opleidingen te organiseren, op de werkvloer. Op deze manier worden de arbeiders niet van het werk gehouden, en sluit de opleiding naadloos aan bij wat de werkgever van zijn arbeiders verwacht. Tenslotte onderzoeken we als sector nieuwe vormen om opleiding te organiseren (zoals Webinars) die flexibel kunnen inspelen op de vraag van de bedrijven.

Retentiebeleid en werkbaar werk.

Ten derde is het belangrijk om verder te kijken dan het competentie- en loopbaanbeleid, en ook oog te hebben voor een retentiebeleid en werkbaar werk. Opleidingen organiseren is namelijk niet het enige aspect van een kwaliteitsvol personeelsmanagement. Een uitgewerkt onthaalbeleid, pater/meterschap en coaching, gesprekken met het personeel over hun evolutie en professionele perspectieven, zijn allemaal zaken die ertoe bijdragen dat een werknemer voldoende gemotiveerd is en blijft. De verhuissector heeft immers af te rekenen met structurele werkbaarheidsproblemen die zich vooral situeren op het domein van werkstress en de balans tussen werk en privé. Ook hier weer zullen de consulenten actief moeten inzetten op een persoonlijke benadering van de bedrijven van de sector om de werkgevers van de meerwaarde te overtuigen. Het is belangrijk dat Ambassador instrumenten aanreikt die eenvoudig en gemakkelijk te implementeren zijn,

zo niet zullen ze onsuccesvol blijken. Tevens is het belangrijk om bedrijfsleiders samen te brengen zodat ze ervaringen kunnen uitwisselen en leren van elkaar.

- **Lange termijn**

Transversale thema's

Inzetten op inclusieve communicatie en klare taal

Met betrekking tot bovengenoemde prioritaire uitdagingen wensen we in een apart luik stil te staan bij het belang van een uitgewerkte communicatiestrategie. Aan verschillende acties die verder in de prioriteiten omschreven staan, zullen we een communicatief luik toevoegen. De bedrijven uit de verhuissector zullen niet enkel persoonlijk door de sectorconsulenten benaderd worden en deel kunnen nemen aan de lerende netwerken, maar ook via mailing en websitecommunicatie aangeschreven worden. We beschikken over emailadressen van alle bedrijven binnen de sector, en kunnen dus heel gericht bijkomende informatie verschaffen over tal van relevante thema's en maatregelen (die uiteindelijk de werknemers ten goede zullen komen), wat een interessante sectorale meerwaarde kan zijn. Kennisdeling van goede praktijken binnen de sector zal zo ook in een ruimere context mogelijk zijn. In tweede instantie kunnen deze communicatiekanalen dus ook aangewend worden om andere sectoren, intermediairs en (potentiële) partners op de hoogte te brengen van wat er leeft binnen de verhuissector.

Ambassador verhuisopleidingen is met het programma Coachview het opleidingsbeheer volledig aan het digitaliseren. We beheren vanuit Coachview het aanmaken van opleidingen, opleidingen inplannen, het inschrijven van deelnemers aan de opleidingen, de aanwezigheid van de deelnemers registreren, het afleveren van attesten, Via onze website kunnen werkgevers online hun werknemers inschrijven op de opleidingen die in Coachview worden aangemaakt.


Impact door Corona

Tijdens de maanden maart en april lag bijna alles stil en was er bijgevolg ook veel tijdelijke werkloosheid in de bedrijven. De sector werd wel als essentieel beschouwd waardoor er altijd verhuizingen konden plaatsvinden. Vanaf mei was er een herneming van alle activiteiten met een herstel naar normale drukte vanaf juni 2020. De grootste impact stelden we vast bij de projectverhuizingen en internationale overzeese verhuizingen. Door het vele thuiswerken werden er bv. geen bureaus meer verhuisd (bij o.a. banken) wat ook impact had op de bedrijven die hierin gediversifieerd zijn.


Door corona zijn de vertrouwensbanden met de werkgevers wel verwaterd geraakt. Via nieuwe bedrijfsprospecties gaan we de vertrouwensbanden terug aanhalen.


Als opleidingscentrum zijn we heel hard getroffen door het Covid-19 virus. De opleidingen liggen zo goed als stil met als gevolg dat weinig deelnemers zich nog inschrijven voor de opleidingen. Maar de administratie loopt wel gewoon verder.


We onderzoeken de mogelijkheid om in de toekomst online opleidingen te voorzien om alsnog tegemoet te komen aan de vraag van de sector.

 Intersectorale toets	Met het oog op een kwaliteitsvolle ondersteuning van de bedrijven binnen onze sector, streven we intersectorale samenwerkingen na. Zo bieden we een opleiding peter/meterschap en coaching op de werkvloer aan, gezamenlijk met de brandstoffen- en de taxisector. Deelnemers van verschillende sectoren komen zodoende met elkaar in contact, wat een interessante ervaringsuitwisseling en dynamiek binnen de opleiding creëert. Naargelang de noden
---	--

	<p>onderzoeken we of er nog bijkomende afspraken gemaakt kunnen worden met andere beroepssectoren met betrekking tot het opleidingsaanbod.</p> <p>Met de andere sectoren die te maken hebben met goederen- of personentransport wordt er regelmatig samengezeten voor overleg en kennisdeling, want er valt veel te leren van elkaar. Het structureel clusteroverleg binnen - PC 140, aangevuld met de brandstoffensector en Logos is een platform met een grote meerwaarde, op het vlak van ervaringsuitwisseling en samenwerking rond de promotie van de verschillende beroepen, werk- en stuurgroepen rond non-discriminatie en evenredige arbeidsdeelname, aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt,</p> <p>In kader van de ontwikkelingen nà de eenmaking van het statuut arbeiders-bedienden, houden we de optie open om toenadering te zoeken tot de betrokken bediendenfondsen van PC 226 (Logos).</p> <p>We onderzoeken ook de mogelijkheid om taalondersteuning aan anderstaligen te geven i.s.m. de sector van de taxi's.</p>
--	---

 <p>Relancetoets</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Geringe participatie van deelnemers aan de opleidingen - Stagnatie van de instroom, job verlies - Nog meer gebruik in de sector van interim arbeid en onder aanneming - Afwachtende houding van de werkgevers om nieuwe werkkrachten aan te nemen op vaste basis - Door volgen van opleidingen de competenties van de arbeiders verhogen om alzo toch een vast contract te krijgen - Onderzoeken van de mogelijkheid tot het geven van online opleidingen
---	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De bestaande verhuisopleidingen bij de CDO's blijven ondersteunen - Onderzoeken van een samenwerking met VLAIO. Via deelname aan infosessies en inspiratiemomenten connecties zoeken met andere partners en/of partnerschappen dewelke met innovatie actoren bepaalde uitdagingen in de sector kunnen aangaan
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsprogramma promoten bij de werkgevers, promo voor het beroep verhuizer, HR ondersteuning bieden aan de werkgevers - Projecten promoten bij de bedrijven dewelke hun kunnen ondersteunen tijdens/na corona inzake retentiebeleid, slim rekruteren, talentmobiliteit
--	--

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: <ul style="list-style-type: none">• Actie: Samenwerking met Centra Leren en Werken, BUSO en Syntra's, om werkervaringsplaatsen voor leerlingen te creëren bij bedrijven en stedelijke organisaties• Actie: Competentieondersteuning van leerlingen uit CLW's• Actie: Promotie bij bedrijven voor samenwerking met scholen uit deeltijds onderwijs• Actie: Monitoring van de informatie verspreidt via de website onderwijskiezer op accuraatheid• Actie: Organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen• Actie: Promotie van het beroep met nieuw promomateriaal en instrumenten van de sociale media
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<ul style="list-style-type: none">• Actie: Sectoraal opleidingsaanbod permanente vorming vernieuwen in functie van de opleidingsbehoeften van bedrijven• Actie: Sectorale opleidingsinspanningen registreren en communiceren• Actie: Sectorale erkenning van interne opleidingen• Actie: Sectoraal aanbod nascholing vakbekwaamheid• Actie: Intersectoraal opleidingsaanbod coach op de werkvloer• Actie: Organisatie met de cluster van Lerende Netwerken• Actie: Bedrijven ondersteunen bij werving en selectie en promotie VDAB vacaturebank• Actie: Promoten van IBO en andere soorten werkplekleren bij bedrijven• Actie: Organisatie gezamenlijke stands op info- en oriëntatiebeurzen en soortgelijke evenementen zoals Tracé Brussel• Actie: Bruggebouw tussen sociale en reguliere economie• Actie: Aanbod opleidingen openstellen voor bedrijven uit de sociale economie• Actie: Organisatie gezamenlijke infosessies voor diverse doelgroepen zoals trajectbegeleiders van werkzoekenden• Actie: Organisatie van opleidingen Rugschool (hef- en tiltechnieken en/of veiligheid en welzijn op de werkvloer)• Actie: Permanente uitwisseling van info, know how en ervaringen met de clusterpartners• Actie: Promoten van de afspraken rond cao permanente vorming bij bedrijven• Actie: Met de cluster job mobiliteit tussen de clustersectoren genereren• Actie: Ondersteuning met de cluster van het assessment-project van Risesmart

	<ul style="list-style-type: none"> • Actie: Onderzoeken van meer regelmatigere arbeidstijden voor een betere balans werk-privé in het kader van werkbaar werk • Actie: Onderzoeken van een intersectorale samenwerking met de partners van de taxisector voor het organiseren van taalopleidingen Nederlands aan anderstaligen en dit in de respectievelijke sectoren • Actie: Onderzoeken naar nieuwe functieprofielen in de sector rekening houdend met de diversificatie in de sector • Actie: Werkbaarheidsscan promoten bij werkgevers ter bewustwording van duurzaam ondernemen in hun bedrijf
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

De cijfers uit de analyse tonen aan hoe belangrijk het is voor de sector om in te zetten op een kwaliteitsvolle instroom. Werkgevers moeten aangemoedigd worden om actief stappen te ondernemen, zo niet lopen ze het risico binnen afzienbare tijd geconfronteerd te worden met een nijpend personeelstekort. Arbeidsrijpe kandidaten kunnen rechtstreeks instromen, en wie nog niet voldoende arbeidsrijp is, kan eerst een voorbereidende opleiding volgen. Jongeren, laaggeschoolden en allochtonen zijn een interessant doelpubliek, die we o.a. via het Nar jongerenproject willen aantrekken.

Sensibilisering bij werkgevers van werkplekleren via het systeem van alternerend leren is hierin primordiaal. Bedrijven zullen door de sector geïnformeerd en ondersteund worden, om de voorwaarden die aan het werkplekleren verbonden zijn, correct toe te passen. Promotie van het beroep binnen onderwijskringen is noodzakelijk.



Resultaatsverbintenis:

Het organiseren van vaktechnische opleidingen bij CDO Noord. Het betreft de opleidingen:

- Rugschool (Hef- en tiltechnieken)
- Inpaktechnieken
- Ladderlift

In 2021: 3 opleidingen organiseren

In 2022: 3 opleidingen organiseren


Nulmeting 2020: 3



Betrokken partners

Centra Leren & Werken Antwerpen Noord

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Afstemming Onderwijs - Arbeidsmarkt	
Actie: Samenwerking met Centra Leren en Werken, Buso en Syntra's om werkervaringsplaatsen voor leerlingen te creëren bij bedrijven en stedelijke organisaties	Omschrijving: Ondersteunen (brugfunctie tussen bedrijven en scholen) van onderwijs- en opleidingsverstrekkers in het zoeken naar werkervaringsplaatsen bij verhuisfirma's of stedelijke organisaties door contactgegevens door te spelen.
	Timing: 2021 - 2022

<p>Beoogde doelstelling: Instroom vanuit het onderwijs bevorderen</p>	<p>Betrokken partners: Onderwijs- en opleidingsverstrekkers, Buso, Syntra's, stedelijke organisaties, bedrijven, CVO's</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De instroom vanuit het deeltijds onderwijs of het alternerend leren zo hoog mogelijk maken naar de verhuissector</p>
<p>Actie: Competentieondersteuning van leerlingen uit de CLW's</p> <p>Beoogde doelstelling: Instroom van jongeren naar de sector bevorderen</p>	<p>Omschrijving: Met middelen voorzien door FOD Waso financieren we vaktechnische opleidingen (Rijbewijs B, rijbewijs C/CE, heftruck/reachtruck, kraanman-verhuizer/mobiele voertuigen) om de instroomkansen van jongeren uit de CLW's te vergroten.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Leerlingen, bedrijven, CLW</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Door aanbieden van vaktechnische opleidingen de leerlingen klaarstomen voor de arbeidsmarkt</p>
<p>Actie: Promotie bij bedrijven voor samenwerking met scholen uit het deeltijds onderwijs</p> <p>Beoogde doelstelling: Tewerkstellingskansen verhogen van leerlingen via werkervaringsplaatsen</p>	<p>Omschrijving: Naar de bedrijven en de stedelijke organisaties zal de sector het alternerend leren promoten, via bedrijfsbezoeken, om zo diverse werkervaringsplaatsen te kunnen aanbieden. De sector kan voor hen ook potentiële kandidaten van de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers, screenen voorafgaand aan een tewerkstelling.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: 5 bedrijven sensibiliseren om zich open te stellen voor jongeren via alternerend leren</p>
<p>Actie: Monitoring van de informatie, verspreid via de website onderwijskiezer op accuraatheid</p> <p>Beoogde doelstelling: Promotie van de Centra Leren & Werken die de opleiding verhuizer aanbieden</p>	<p>Omschrijving: De sector verifieert op regelmatige tijdstippen, meer bepaald elk kwartaal, of de informatie die beschikbaar is via de website van onderwijskiezer, correct is. Vanuit de regelmatige contacten met Centra voor Leren & Werken informeert de sector de beheerder van de website onderwijskiezer over elke wijziging en volgt de aanpassingen op.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Beheerder van de website Onderwijskiezer, onderwijs- en opleidingsverstrekkers</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Elk kwartaal nakijken of info op website nog correct is</p>
<p>Actie: Organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen</p>	<p>Omschrijving: We organiseren infosessies, infostands en promoacties voor diverse doelgroepen zoals de Beroepenrally voor leerlingen uit het secundair onderwijs.</p>

Beoogde doelstelling: Instream in de beroepen van de clustersectoren bevorderen	sectorale	Timing: 2021 - 2022
		Betrokken partners: Cluster, scholen, Beroepenhuis, bedrijven, diverse partnerorganisaties
		Inspanningsverbintenissen: We mikken op de organisatie van 3 info- en promoacties per jaar
Actie: Promotie van het beroep met nieuw promomateriaal en instrumenten van de sociale media Beoogde doelstelling: Promotie van het beroep verhuizer en chauffeur-verhuizer. Bevorderen van de instroom in de sector	sectorale	Omschrijving: Ontwikkelen van een beroepensfilm voor de toeliders, ontwikkelen van promotiefilms voor sociale media, gerichte promotie via facebook, ontwikkeling van divers promomateriaal zoals affiches, folders, ..., organisatie van infosessies voor werkzoekenden en matching met potentiële werkgevers, aanwezigheid op beurzen, jobdagen en infobeurzen over het beroep voor leerlingen uit het voltijds en alternerend leren.
		Timing: 2021 – 2022
		Betrokken partners: New Impact (professionele media creators)
		Inspanningsverbintenissen: Door middel van promotie via sociale media, beurzen, ... de instroom verhogen naar de sector

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Een goed competentie- en loopbaanbeleid staat of valt met kwaliteitsvolle opleidingen. De verhuissector hecht hier dan ook groot belang aan en biedt zelf een op maat van de bedrijven uitgewerkt aanbod aan. Dit opleidingsaanbod wordt permanent geëvalueerd en bijgestuurd of uitgebreid wanneer nodig. Dit is nodig om de competenties van de werknemers scherp te houden en de kwaliteit van het werk te verhogen. Het werk van verhuizer leer je al doende, maar het is belangrijk om van bij het begin, de juiste basisvaardigheden mee te krijgen. De vervolmaking vindt op de werkvloer plaats, waarbij een adequate begeleiding belangrijk is. Ook dit proces wordt door de sector nauwgezet opgevolgd, en er worden hiertoe de nodige instrumenten aangereikt. De bedrijven worden ondersteund in hun zoektocht naar gekwalificeerd personeel. De sector ondersteunt bovendien initiatieven die de onderlinge ervaringsuitwisseling tussen bedrijven bevordert. We stellen bovendien een verdere diversificatie van functies binnen de sector vast. Deze ontwikkelingen worden onderzocht en er dient nagegaan te worden of de huidige functiebeschrijvingen en competentieprofielen dienen aangepast te worden. De Wet Peeters “Werkbaar en Wendbaar werk” doet ons nadenken hoe we de balans werkstress en werk-privé kunnen verbeteren in de toekomst om de aantrekkelijkheid van het beroep te verhogen.

**Resultaatsverbintenis:**

Organisatie van opleidingen: 4000 manuren
 Voor 2021: 2000 manuren
 Voor 2022: 2000 manuren
 Databron: Coachview

**Betrokken partners**

Bedrijven, Cluster, toeleidingorganisaties, freelance docenten, VDAB, ...

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Levenslang leren en werkbaar werk	
<p>Actie: Sectoraal opleidingsaanbod permanente vernieuwen i.f.v. de opleidingsbehoeften van bedrijven</p> <p>Beoogde doelstelling: sectorale Inspelen op de reële opleidingsbehoeften van de bedrijven</p>	<p>Omschrijving: Door prospecties en interactieve momenten met bedrijven of vertegenwoordigers van bedrijven hun opleidingsbehoeftes in kaart brengen, met specifieke aandacht voor KMO's. In functie van hun structuur, hun grootte, aantal werknemers aangepaste opleidingsinitiatieven aanbieden. De gegevens voortkomend uit deze gesprekken in opleidingsprogramma's of sessies omzetten.</p> <p>Timing: 2021 – 2022</p> <p>Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers, meewerkende bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Inspelen op de reële opleidingsbehoeften van de bedrijven door het opleidingsaanbod te vernieuwen</p>
<p>Actie: Sectorale opleidingsinspanningen registreren en communiceren</p> <p>Beoogde doelstelling: sectorale Bedrijven stimuleren in hun competentie- en loopbaanmanagement</p>	<p>Omschrijving: Alle opleidingen die verhuisbedrijven via de sector volgen worden geregistreerd. Wij registreren onder andere het opleidingsniveau, de leeftijd, de origine, ... van de deelnemers om deze nadien te kunnen analyseren. Het is dan ook mogelijk om elk bedrijf halfjaarlijks een overzicht te geven van opleidingen die reeds werden gepresteerd. Wanneer er nog geen opleidingsinspanningen geregistreerd werden, worden de bedrijven hierop attent gemaakt. Dit overzicht is een handig instrument voor onze kmo-bedrijven om bij te houden welke opleidingen reeds werden gevolgd, en welke opleidingen nog moeten worden afgelegd. Alle bedrijven uit de sector krijgen dit overzicht per post of digitaal toegestuurd.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Bedrijven stimuleren in hun competentie- en loopbaanmanagement</p>
<p>Actie: Sectorale erkenning van interne opleidingen</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Bedrijven in opleiding laten investeren</p>	<p>Omschrijving: De sector erkent bedrijfsinterne opleidingen wanneer deze gegeven worden door een erkende coach. De bedrijven dienen zich bovendien te houden aan een strikt opgelegde procedure. Naargelang het aantal interne deelnemers en het totale aantal opleidingsuren, kan het bedrijf een tegemoetkoming vragen in de loonkost van de instructeur. Deze formule werd uitgewerkt om het werkplekleren te promoten. Wanneer de werkgever zijn arbeiders van het werk houdt om hen de opleiding te laten volgen, kan er voor maximaal 8 deelnemers een loonkostrecuperatie worden gevraagd. Bij dit type opleiding zal de sector steeds een controlebezoek uitvoeren. De communicatie over deze formule gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail en de website van Ambassador (https://www.ambassador-vzw.be).</p> <p>Timing: 2021 – 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De bedrijven in opleidingen laten investeren.</p>
<p>Actie: Sectoraal aanbod nascholing vakbekwaamheid</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Bedrijven in opleiding laten investeren</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert een aanbod aan nascholing vakbekwaamheid voor chauffeurs met rijbewijs C. Deze opleidingen worden ingericht aan een marktconforme prijs, met de mogelijkheid om 30% te recupereren via de kmo-portefeuille. Om tegemoet te komen aan het kmo-karakter van de bedrijven kunnen deze opleidingen ook op aanvraag en op locatie worden georganiseerd. Indien de chauffeur op korte termijn in regel moet zijn met zijn nascholing en wij deze niet kunnen aanbieden, gaan we op zoek naar andere opleidingsverstrekkers. Dezelfde prijzen worden dan gehanteerd voor die opleiding als zou deze bij Ambassador doorgedaan zijn. De communicatie over het opleidingsaanbod gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail en de website.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven, freelance instructeurs</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De bedrijven in opleidingen laten investeren</p>
<p>Actie: Intersectoraal opleidingsaanbod coach op de werkvloer</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Opleiden en</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert de opleiding coach op de werkvloer. Deelnemers vanuit de brandstoffen- en taxisector nemen tevens deel aan deze opleiding. De kosten voor deze opleiding worden op die manier pro rata verdeeld onder de 3 sectoren. Personen die deze opleiding hebben gevolgd, worden door de sector</p>

<p>erkennen van bedrijfsinterne coaches. Verankering van deze functie in de bedrijven</p>	<p>erkend als bedrijfsinterne coach. Zij kunnen daarna zelf als instructeur/mentor optreden. De communicatie over deze formule gebeurt via de prospectiemap die gebruikt wordt bij bedrijfsbezoeken, infoflashes via mail en de website. De functie van coach wordt bovendien verder verankerd in de bedrijven omdat de begeleiding van nieuw ingestroomde jongeren uit kansengroepen uitsluitend mag gebeuren door erkend bedrijfsinterne coaches.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven, andere sectoren, freelance instructeur</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Het opleiden en erkennen van bedrijfsinterne coaches. Verankering van deze functie in de bedrijven.</p>
<p>Actie: Organisatie met de cluster van Lerende Netwerken</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Kennisdeling</p>	<p>Omschrijving: We organiseren Lerende Netwerken voor bedrijven rond HRM gerelateerde thema's (alcohol & drugspreventie, armoede, burn-out, ...) voor de ondernemingen uit de clustersectoren. Deze thema's worden samen met de andere clustersectoren bepaald.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Cluster, bedrijven, organisaties gespecialiseerd in de thema's van de Lerende Netwerken, werkgevers- en werknemersorganisaties</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Organisatie van 2 Lerende Netwerken per jaar</p>
<p>Actie: Bedrijven ondersteunen bij werving en selectie en promotie VDAB vacaturebank</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Instroom in de sector bevorderen</p>	<p>Omschrijving: We laten werkgevers weten dat we hen kunnen helpen in hun zoektocht naar geschikt personeel. We moedigen het plaatsen van vacatures op de website van de VDAB aan en kunnen dit desgewenst in naam van de bedrijven doen. We bieden een eerste screening van kandidaten op basis van CV en kunnen voor de weerhouden kandidaten een gesprek met de werkgever organiseren. Dit kan ook door het organiseren van jobdagen i.s.m. VDAB. We hebben met VDAB een 2-jaarlijks samenwerkingsprotocol. Onze expertise kan ook hierbij ingeroepen worden. In het bijzonder sensibiliseren we werkgevers om kansen te geven aan kandidaten behorende tot kansengroepen: aan (ex)gedetineerden, vluchtelingen, asielzoekers en aan mensen zonder papieren. Omdat we overtuigd zijn van hun potentiële arbeidsmarktwaarde, nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid op.</p> <p>Timing: 2021 – 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven, VDAB, toeleiders</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Instroom in de sector bevorderen</p>

<p>Actie: Promoten van IBO en andere soorten werkplekcleren bij bedrijven</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Instroom in de sector bevorderen en promotie van het werkplekcleren</p>	<p>Omschrijving: Via prospecties worden bedrijven aangemoedigd om nieuwe werknemers (vooral deze behorende tot kansengroepen) te laten instromen via het systeem van IBO.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven, VDAB, toeleiders</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Instroom in de sector bevorderen en promotie van het werkplekcleren</p>
<p>Actie: Organisatie gezamenlijke stands op info- en oriëntatiebeurzen en soortelijke evenementen zoals Tracé Brussel</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Promotie van het beroep, effectieve toeleiding naar de sector</p>	<p>Omschrijving: Informatie verlenen over het beroep en eventueel geïnteresseerde kandidaten in contact brengen met potentiële werkgevers.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: SF Taxi, SF Bus & Car, SFTL, SF Brandstoffenhandel, toeleidingorganisaties</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Promotie van het beroep, effectieve toeleiding naar de sector</p>
<p>Actie: Bruggenbouw tussen sociale en reguliere economie in kader van de overgang van arbeiders van de sociale economie naar een normaal economisch circuit</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Instroom van kansengroepen uit organisaties van het sociale-economie circuit naar bedrijven uit de cluster PC 140</p>	<p>Omschrijving: In clusterverband informatiesessies geven voor trajectbegeleiders uit het sociaaleconomisch circuit met als doel: promotie van de beroepen en als hoofddoelstelling: een instroom in de sector vanuit organisaties zoals kringloopcentra, Manus Antwerpen, tewerkstellingsorganisaties van het OCMW, ...</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: SF Taxi, SF Bus & Car, SFTL, SF Brandstoffenhandel, organisaties uit de sociale economie, toeleidingorganisaties</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Instroom van kansengroepen uit organisaties van het sociale-economie circuit naar bedrijven uit de cluster PC 140</p>
<p>Actie: Aanbod opleidingen openstellen voor bedrijven uit de sociale economie</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Competentieversterkende opleidingen bij bedrijven uit de sociale economie promoten en organiseren. Een gekwalificeerde uitstroom uit de sociale economie is een goede zaak voor de sector en</p>	<p>Omschrijving: Aanbod openstellen via website en organisatieprospecties naar alle organisaties uit de sociale economie die verhuisactiviteiten verrichten.</p> <p>Timing: 2021 – 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven uit de sociale economie</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Competentieversterkende opleidingen bij bedrijven uit de sociale economie promoten en organiseren. Een gekwalificeerde uitstroom uit de sociale economie is een goede zaak voor de sector en de instroom in de sector van kansengroepen.</p>

de instroom in de sector van kansengroepen	
Actie: Organisatie gezamenlijke infosessies voor diverse doelgroepen zoals trajectbegeleiders van werkzoekenden	Omschrijving: Organisatie gezamenlijke infosessies voor diverse doelgroepen zoals trajectbegeleiders van werkzoekenden.
Beoogde doelstelling: Efficiëntere toeleiding naar de sector	Timing: 2021 - 2022
	Betrokken partners: SF Taxi, SF Bus & Car, SFTL, SF Brandstoffenhandel, logos, VDAB en toeleidingorganisaties
	Inspanningsverbintenissen: Efficiëntere toeleiding naar de sector
Actie: Organisatie van opleidingen Rugschool (Hef- en Tiltechnieken en/of Veiligheid en welzijn op de werkvloer)	Omschrijving: Door aandacht te schenken aan ergonomisch verantwoorde methodes van heffen en tillen verbeteren we de arbeidssituatie van de werknemers in de verhuissector. Deze maatregel past ook in het gegeven dat de sector aan het verouderen is en het steeds moeilijker wordt voor oudere werknemers om hun werk op een gezonde manier uit te oefenen.
Beoogde doelstelling: Werk maken van werkbaarheid	Timing: 2021 - 2022
	Betrokken partners: Bedrijven
	Inspanningsverbintenissen: Werk maken van werkbaarheid
Actie: Permanente uitwisseling van info, know how en ervaringen met de clusterpartners	Omschrijving: Om dit te faciliteren creëert SFTL op google drive een gemeenschappelijk digitaal forum dat de clusterpartners toegang geeft tot verslagen, materialen en dergelijke. Organisatie van regelmatige overlegmomenten en dit in verschillende werkgroepen zoals werkgroep promo, werkgroep diversiteit, werkgroep onderwijs,
Beoogde doelstelling: Ervaringsuitwisseling	Timing: 2021 - 2022
	Betrokken partners: SF Taxi, SF Bus & Car, SFTL, SF Brandstoffenhandel, Logos
	Inspanningsverbintenissen: Ervaringsuitwisseling
Actie: Promoten van de afspraken rond cao permanente vorming bij bedrijven	Omschrijving: De sector heeft een specifieke cao permanente vorming waarin bedrijven verplicht worden hun nieuw aangeworven personeel binnen de eerste 2 maanden van indiensttreding 1 dag opleiding bij Ambassador te laten volgen. Informatie geven en bedrijven attent maken over deze regel is de uitdaging.
Beoogde doelstelling: Meer participatie aan de opleidingen voor nieuwkomers in bedrijven	Timing: 2021 - 2022
	Betrokken partners: Bedrijven
	Inspanningsverbintenissen: Meer participatie aan de opleidingen voor nieuwkomers in bedrijven

<p>Actie: Met de cluster job mobiliteit tussen de clustersectoren genereren</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Bevorderen van duurzame (weder)tewerkstelling van werknemers uit de clustersectoren die door Corona in een precare arbeidssituatie zitten</p>	<p>Omschrijving: Met de cluster starten we de Werkgroep Transities op om te onderzoeken of we operationele pistes kunnen ontwikkelen die transities van werknemers in een precare arbeidssituatie tussen de clustersectoren faciliteren door bijvoorbeeld in tijden van de coronacrisis ontslagen werknemers uit de clustergroep te rekruteren in andere sectoren van de cluster.</p> <p>Timing: 2021 - 2022</p> <p>Betrokken partners: Cluster, werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijven, werknemers, werkzoekenden, VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Onderzoek naar en eventuele ontwikkeling en implementatie van operationele pistes</p>
<p>Actie: Ondersteuning met de cluster van het assessment-project van Risesmart</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: VDAB gunde aan Risesmart een assessment-project: in de provincies Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen zorgt Risesmart voor screening en assessment van werkzoekenden met een zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt die interesse hebben voor de beroepen uit de sector transport en logistiek. We willen met de cluster bijdragen tot een optimaal screenings- en assessmentproces</p>	<p>Omschrijving: In regie met Risesmart en VDAB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verzorgen we samen met de clusterpartners infosessies voor de werkzoekenden - sensibiliseren we onze bedrijven om mee te werken aan inleefstages voor de werkzoekenden. <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Cluster, VDAB, Risesmart, bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Systematische ondersteuning van de assessment-sessies</p>
<p>Actie: Onderzoeken van meer regelmatigere arbeidstijden voor een betere balans werk-privé in het kader van werkbaar werk</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling: Verhoging van de werkbaarheidsindicator werk-privé</p>	<p>Omschrijving: Via interactie met HRM diensten of werkgevers zoeken naar arbeidstijdsregelingen die een betere privé-werk balans beogen.</p> <p>Timing: 2021 – 2022</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Verhoging van de werkbaarheidsindicator werk-privé</p>
<p>Actie: Onderzoeken van een intersectorale samenwerking met de partners van de taxisector voor het</p>	<p>Omschrijving: De sector onderzoekt samen met de partners van de taxisector de mogelijkheid om Nederlandse taallessen aan anderstaligen te kunnen organiseren en te kunnen attesteren.</p>

<p>organiseren van taalopleidingen Nederlands aan anderstaligen en dit in de respectievelijke sectoren</p> <p>Beoogde doelstelling: sectorale Taalniveau Nederlands van de betrokken werknemers uit de respectievelijke sectoren bevorderen</p>	<p>Timing: 2021 – 2022</p>
	<p>Betrokken partners: SF Taxi, externe docent, Het Huis van het Nederlands</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Onderzoeken om het taalniveau Nederlands van de betrokken werknemers uit de respectievelijke sectoren te bevorderen door het geven van aangepaste taalopleidingen</p>
<p>Actie: Onderzoeken naar nieuwe functieprofielen in de sector rekening houdend met de diversificatie in de sector</p> <p>Beoogde doelstelling: sectorale Implementeren van een nieuw functieprofiel in het huidige functieclassificatie systeem</p>	<p>Omschrijving: De sector onderzoekt samen met de betrokken partners welke nieuwe functieprofielen er in de sector ontstaan zijn door de diversificatie in de sector.</p>
	<p>Timing: 2021 – 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale partners, Sociaal Fonds Verhuizingen, BKV</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: 1 nieuw functieprofiel implementeren in het huidige functieclassificatie systeem</p>
<p>Actie: Werkbaarheidsscan promoten bij werkgevers ter bewustwording van duurzaam ondernemen in hun bedrijf</p> <p>Beoogde doelstelling: sectorale Bewustmaking van bedrijven voor duurzaam ondernemen</p>	<p>Omschrijving: De sector gaat de werkbaarheidsscan promoten via bedrijfsbezoeken, via mailing, om hen op die manier bewust te laten worden van hoe zij duurzaam kunnen ondernemen.</p>
	<p>Timing: 2021 – 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Bewustmaking van duurzaam ondernemen in de sector</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

De sector vindt het belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan de diversiteit van de arbeidspopulatie. Wanneer werkgevers ondersteund worden in werving en selectie, behoort de meerderheid van de voorgestelde kandidaten tot één of meerdere kansengroepen. We vinden het belangrijk om kansen te creëren, voor iedereen die over de juiste competenties beschikt of bekwaam is om ze te ontwikkelen. De sector promoot dan ook de tewerkstelling van laaggeschoolden, jongeren, allochtonen, (ex)gedetineerden, vluchtelingen, asielzoekers en mensen zonder papieren. De gegevens van de deelnemers aan het sectoraal opleidingsaanbod tonen de diversiteit binnen de sector. Meer bepaald het geboorteland, de leeftijd, en ook het opleidingsniveau van de deelnemers worden geregistreerd. Tot slot zullen de verschillende acties in het kader van peter/meterschap positieve gevolgen hebben voor oudere werknemers. Door hen als bedrijfsinterne coaches te benoemen, kunnen ze een meer sturende dan een uitvoerende rol op zich nemen, en krijgen ze bovendien welverdiende erkenning.

Bovendien moet de sector, als ze willen overleven, al het bestaande talent op de arbeidsmarkt benutten. De sector veroudert snel. Acties die dit fenomeen belichten kunnen bedrijven er toe aanzetten om hun personeelsbestand te diversifiëren.

Voor 2021 sluit de sector een addendum af voor acties i.v.m. non-discriminatie en inclusie en voor de uitvoering van de nulmeting.

De sector engageert zich ook om een addendum op te maken voor 2022 waarin doorgewerkt wordt op de acties van 2021 en waarin extra acties op basis van de resultaten van de nulmeting worden opgenomen.



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

De invulling van de rode draden voor het thema 'inclusie en non-discriminatie' worden opgelijst in het addendum 'non-discriminatie en inclusie'.

 Intersectorale toets	<ul style="list-style-type: none">- Organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen- Organisatie met de cluster van Lerende Netwerken rond HRM gerelateerde thema's o.a. diversiteit, armoede, burn-out, ...- Organisatie gezamenlijke stands op info- en oriëntatiebeurzen- Bruggenbouw tussen sociale en reguliere economie- Organisatie gezamenlijke infosessies voor diverse doelgroepen.- Ondersteuning met de cluster van het assessment project van Risesmart- Onderzoeken van een intersectorale samenwerking met de partners van de taxisector voor het organiseren van taalopleidingen Nederlands en dit in de respectievelijke sectoren
 Relancetoets	<ul style="list-style-type: none">- Met de cluster job mobiliteit tussen de clustersectoren genereren- Onderzoeken om opleidingen online aan te bieden
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<ul style="list-style-type: none">- Samenwerking met Central Leren & Werken, Buso, en Syntra's om werkervaringsplaatsen voor leerlingen te creëren bij bedrijven en stedelijke organisaties- Promoten van IBO en andere soorten werkplekleren bij bedrijven
 Competentie- en loopbaangericht werken	<ul style="list-style-type: none">- Openstellen van opleidingen voor bedrijven uit de sociale economie- Aanbieden als opleidingscentrum van verschillende opleidingen en modules om gekwalificeerd personeel te bekomen in de bedrijven die tewerkgesteld blijven in de verhuissector- Onderzoeken van meer regelmatigere arbeidstijden voor een betere balans werk-privé in het kader van werkbaar werk

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 Verhuisondernemingen, meubelbewaring en
aanverwante activiteiten,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ann DE SCHUTTER,
Voorzitter Sociaal Fonds Verhuizingen

De heer Bertil DURIEUX,
Voorzitter Belgische Kamer der Verhuizers (BKV)

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Carine DIERCKX,
Secretaris BTB-ABVV

De heer Simon DE GELDER,
Secretaris ACV Transcom