

## Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Handel in brandstoffen (PC 127)

---

### Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

### en de SOCIALE PARTNERS van de Sector Handel in Brandstoffen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Etienne Rigo, Voorzitter BRAFCO;
- De heer Johan Mattart, Algemeen Directeur BRAFCO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Koen Ryckenboer, Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM;
- De heer Tom Peeters, Adjunct van de Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV;

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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 106.000,00 EUR uit te betalen aan het Sociaal Fonds voor de ondernemingen van Handel in Brandstoffen, Léon Lepagestraat 4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0423.955.227 - bankrekeningnummer: BE65 3100 0192 1696) ter financiering van 1 VTE sectorconsulenten.

**Artikel 2.** De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 4.** De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. De sector algemeen

Werkgevers en werknemers actief in de sector van de brandstoffenhandel vallen onder het paritair comité 127. De sector omvat voornamelijk bedrijven met de volgende activiteiten:

#### 1. Distributie van brandstoffen

De meerderheid van de werkgevers (75 %) is actief in de distributie van vloeibare brandstoffen (stookolie), vloeibaar gemaakte petroleumgassen (butaan en propaan) en vaste brandstoffen (steenkool en pellets). Een groot deel van de ondernemingen heeft een mix van verschillende brandstoffen in hun aanbod.

#### 2. Bevoorraden van tankstations

Een tweede groep ondernemingen (20 %) is actief in het vervoer van motorbrandstoffen (diesel, benzine, LPG, CNG en biobrandstoffen) naar tankstations.

### **3. Bevoorraden van vliegtuigen**

Tot slot is er een klein deel (5 %) actief in het bevoorraden van vliegtuigen met kerosine.

Chauffeurs in de brandstoffenhandel moeten niet alleen een tankwagen kunnen besturen (rijbewijs C/CE en vakbekwaamheid), ze moeten ook de ADR-reglementering inzake het vervoer van gevaarlijke stoffen kennen. Daarnaast moeten ook de laad- en losoperaties met de grootste zorg worden uitgevoerd om het risico op ongevallen te beperken. Het grootste deel van de arbeiders (92 %) werkt voltijds (40 uur per week). De arbeiders moeten zich flexibel opstellen: de werklast is vooral in de distributie sterk periode- en prijsgebonden (winter versus zomer en marktprijzen).

#### **Verschuiving van activiteiten**

De voorbije jaren is er een merkbare verschuiving in de activiteiten van bedrijven, van de distributie van brandstoffen naar het bevoorraden van tankstations. Sinds 2020 zijn er meer bedrijven die zich toeleggen op het bevoorraden van tankstations. Waar bedrijven vroeger vaker meerdere activiteiten met elkaar combineerden (zoals distributie en bevoorrading), kozen een aantal bedrijven er de laatste jaren voor om zich te focussen op één afgebakende activiteit.

#### **Energietransitie**

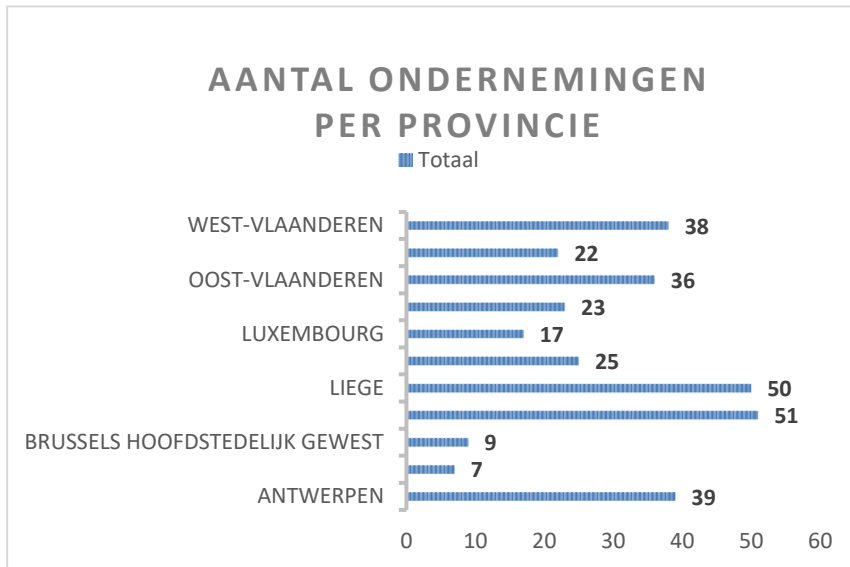
De exploderende energieprijzen van de voorbije jaren versterken de noodzaak om de energietransitie te integreren in de strategie van bedrijven. Wanneer het conflict in Oekraïne op een gegeven moment stopt, zal dit leiden tot een tijdelijke daling van de energieprijzen, maar zal de Europese landen er niet van weerhouden om hun energie-onafhankelijkheid te blijven versterken en de energietransitie verder te zetten aan de hand van hernieuwbare energiebronnen. In samenwerking met de beroepsfederatie BrafcO wil de sector ondernemingen informeren over deze transitie.

#### **Arbeidsmarkt**

Op de lijst van knelpuntberoepen van VDAB vinden we o.a. de beroepen 'bestuurder trekker-oplegger' en 'vrachtwagenbestuurder distributie'. Beide beroepen gaan breder dan alleen onze sector en zijn knelpuntberoepen door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve redenen en specifieke arbeidsomstandigheden. De cijfers tonen dat meer dan 90% van deze vacatures openstaat voor kortgeschoolden en dat ongeveer een kwart van de vacatures openstaat voor profielen met weinig of geen relevante ervaring.

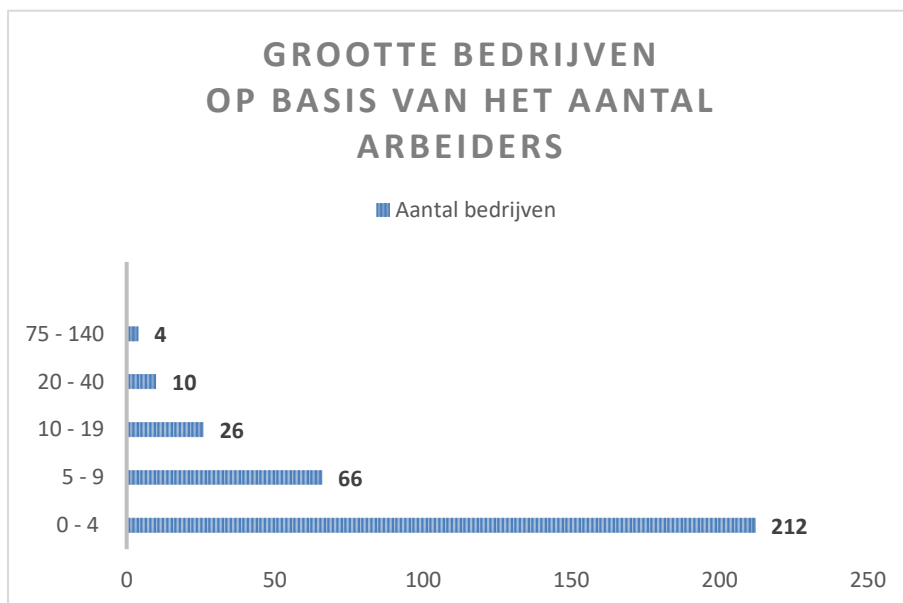
## 2. Analyse - de sector in cijfers en trends

### De ondernemingen



Tabel 1: Aantal ondernemingen per provincie (België)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2022)

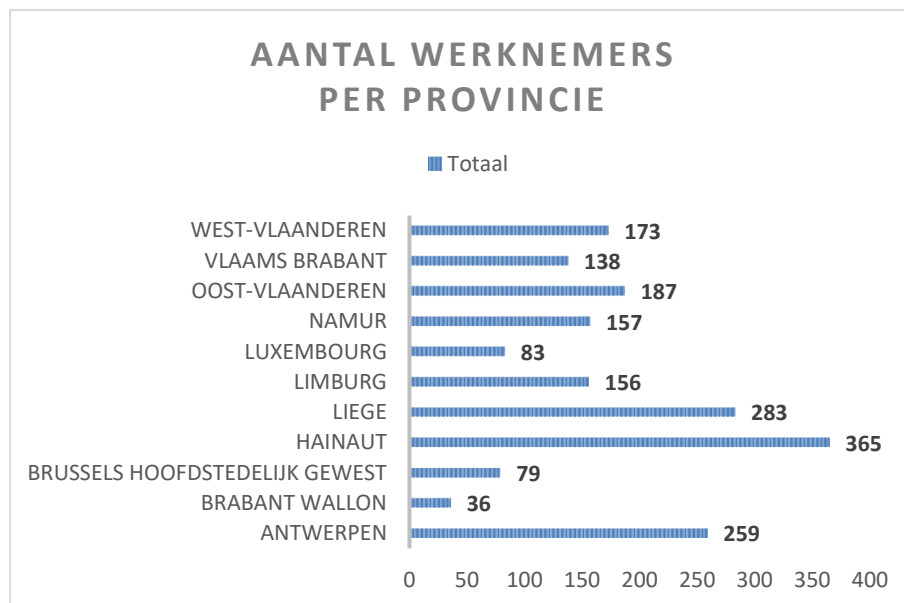
In het tweede kwartaal van 2022 telde de sector 318 ondernemingen die vallen onder PC 127. Daarvan zijn 160 bedrijven actief in Vlaanderen, 148 in Wallonië en 9 in Brussel. Ten opzichte van de cijfers bij aanvang van de sectorconvenant 2021-2022 daalde het aantal ondernemingen (-19). Mogelijke verklaringen hiervoor zijn de stopzetting van kleine bedrijven en overnames door grotere bedrijven.



Tabel 2: Grote bedrijven op basis van het aantal arbeiders (België)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2022)

Hoewel het aandeel van grotere bedrijven stijgt, bestaat de sector voornamelijk uit micro-ondernemingen. 88 bedrijven (28 %) tellen slechts één werknemer, 212 ondernemingen (67 %) tellen minder dan vijf werknemers. Kenmerkend in onze sector is dat de zaakvoerder van een klein bedrijf de personeelsverantwoordelijke is. Tevens helpt deze zaakvoerder in drukke periodes mee met de levering van brandstoffen bij klanten, waardoor er onvoldoende tijd besteed wordt aan het personeelsbeleid van het bedrijf. Het is dus belangrijk om adviezen omtrent personeelsbeleid (zoals levenslang leren en werkbaar werk) aan te passen aan de grootte van het bedrijf. De sector besteedt daarom extra aandacht aan het verstrekken van gerichte informatie en laagdrempelige tools over HR-gerelateerde thema's.

## De werknemers



*Tabel 3: Aantal werknemers per provincie (België)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2022)*

Er zijn in de sector 1948 werknemers (arbeiders) tewerkgesteld, verspreid over de verschillende provincies. De provincie Henegouwen telt het grootste aantal werknemers (365), gevolgd door de provincies Luik (283) en Antwerpen (259). Vlaanderen en Wallonië tellen ongeveer evenveel werknemers: er zijn 913 in Vlaanderen, 924 in Wallonië en 79 in Brussel. Het aantal werknemers is de laatste jaren stabiel gebleven.

### Instroom

Doordat er in het dagonderwijs geen opleidingen bestaan voor het beroep 'chauffeur in de brandstoffenhandel', worden nieuwe chauffeurs (werkzoekenden) opgeleid via de beroepsopleiding van VDAB. Daarnaast kunnen werkzoekenden ook instromen in de sector via de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming of IBO. Tijdens de voorbije convenantperiodes werd al enorm ingezet op de bekendmaking van de verschillende IBO-projecten (reguliere IBO i.s.m. VDAB, IBO ter compensatie van de kilometerheffing i.s.m. Risesmart en het jongerenproject YEP i.s.m. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg), maar ook tijdens deze convenantperiode zullen extra inspanningen geleverd worden om enerzijds de IBO-projecten te promoten bij de werkgevers en anderzijds de bedrijven in de sector die op zoek zijn naar nieuwe werknemers bekend te maken bij de partnerorganisaties.

## Diversiteit bij werknemers

### Leeftijd

Leeftijdscategorie	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
18-19 jaar	0,20 %	0,50 %	0,25 %	0,35 %	0,37 %	0,32 %	0,51 %
20-29 jaar	11,11 %	11,07 %	11,66 %	10,60 %	9,38 %	10,85 %	9,75 %
30-39 jaar	23,59 %	22,98 %	22,31 %	22,81 %	23,32 %	22,33 %	22,02 %
40-49 jaar	30,20 %	29,74 %	28,66 %	28,14 %	27,46 %	26,61 %	27,67 %
50-59 jaar	28,48 %	28,74 %	29,66 %	30,15 %	30,03 %	29,89 %	29,67 %
60-69 jaar	6,16 %	6,66 %	7,05 %	7,54 %	9,07 %	9,52 %	10,01 %
70-89 jaar	0,25 %	0,30 %	0,40 %	0,40 %	0,36 %	0,48 %	0,36 %

*Tabel 4: Leeftijd van werknemers (België)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2022)*

De vergrijzing manifesteert in de sector. Bovenstaande tabel toont een toename van het aantal zestigers aan. Ook is het aandeel 50-plussers in de brandstoffenhandel (40,04 %) significant hoger dan het Vlaamse gemiddelde bij arbeiders (35 %). De gemiddelde leeftijd in de sector is 45 jaar en bijna 60 % van de werknemers is tussen de 40 en 60 jaar oud. Daarnaast zijn er zeer weinig jongeren actief in de sector: slechts 10 % van de werknemers is jonger dan 30. Hier zijn verschillende verklaringen voor:

- In dagonderwijs bestaat er geen opleiding voor 'chauffeur in de brandstoffenhandel', waardoor jongeren het beroep minder kennen.
- Door de werkomstandigheden spreekt het beroep jongeren minder aan. Arbeiders actief in de sector ervaren stress en tijdsdruk en werken vaak lange dagen.
- Vanwege de gevaarlijke goederen waar mee gewerkt wordt, verkiezen werkgevers meer mature werknemers, die ze niet altijd weten te vinden onder de jongeren.

In januari 2020 startte de sector in samenwerking met FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een tweejarig project dat zich richt op jongeren onder 26 jaar behorend tot risicogroepen. Het Youth Energy Project (YEP) werd gepromoot bij verschillende partnerorganisaties die jongeren naar de arbeidsmarkt begeleiden en in 2022 startten twee YEP-projecten die momenteel lopen.

### Geslacht

Geslacht	2022	
Man	1904	97,74 %
Vrouw	44	2,26 %

*Tabel 5: Geslacht van werknemers (België)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2022)*

Het aantal vrouwen actief in de sector is beperkt. In 2020 was dit 2,8 %, in 2022 daalde dit cijfer naar 2,3 %. Om aan te tonen dat vrouwen zeker ook hun plaats hebben in de sector zal het Fonds aandacht besteden aan het verhaal van de vrouwen die momenteel in de sector zitten. Door deze verhalen onder de aandacht te brengen kunnen ook andere vrouwen overtuigd worden om in te stromen in de sector.

## Herkomst

Herkomst	België	Europa	Oost-Europa en Rusland	Noord-Afrika en Midden Oosten	Sub-Sahara- Afrika	Azië	Centraal- en Zuid-Amerika	Onbekend
Vlaams Gewest	73,1 %	8,4 %	3,3 %	5,7 %	1,7 %	1,3 %	0,6 %	5,9 %
Brandstoffenhandel (PC 127)	67,7 %	8,9 %	1,9 %	9,9 %	2,8 %	0,9 %	0,4 %	7,6 %

*Tabel 6: Herkomst van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: Departement WSE – 2020)*

Het aandeel werknemers met een buitenlandse herkomst blijft de laatste jaren sterk toenemen. In 2013 telde de sector slechts 10,4 % werknemers met een buitenlandse herkomst. In 2018 was dit al 21,8 % en in 2020 steeg dit tot 32,3 %. Op minder dan 10 jaar verdrievoudigde dit percentage. Dit cijfer is significant hoger dan het Vlaamse gemiddelde, wat aantoonde dat de sector openstaat voor mensen met een niet-Belgische herkomst.

## Scholingsgraad

Scholingsgraad	Kortgeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Onbekend
Vlaams Gewest	16,2 %	36,3 %	35,7 %	11,8 %
Brandstoffenhandel (PC 127)	33,7 %	46,9 %	7,7 %	11,7 %

*Tabel 7: Scholingsgraad van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: Departement WSE – 2020)*

Op vlak van scholing kunnen we vaststellen dat de brandstoffenhandel minder eisen stelt dan sommige andere sectoren. 33,7 % van de arbeiders in de brandstoffenhandel zijn kortgeschoold en 46,9 % van de arbeiders zijn middengeschoold. Deze cijfers zijn significant hoger dan het Vlaamse gemiddelde (16,2 % en 36,3 %). Er bestaan bovendien geen specifieke opleidingen voor de beroepen uit de sector op het niveau van het hoger onderwijs.

## Ziekteverzuim

Ziekteverzuim	Percentage	Kortstondige ziekte (< 1 maand)	Middellange ziekte (< 1 jaar)	Langdurige ziekte (> 1 jaar)
Vlaams Gewest	8,3 %	28,7 %	31,0 %	40,2 %
Brandstoffenhandel (PC 127)	12,2 %	4,5 %	9,0 %	86,5 %

Tabel 8: Ziekteverzuim van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: Departement WSE – 2021)

Ziekteverzuim	2019	2020	2021
Percentage	13,8 %	10,0 %	12,2 %
Kortstondige ziekte (< 1 maand)	14,2 %	11,4 %	4,5 %
Middellange ziekte (< 1 jaar)	36,1 %	6,2 %	9,0 %
Langdurige ziekte (> 1 jaar)	49,7 %	82,5 %	86,5 %

Tabel 9: Ziekteverzuim van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: Departement WSE – 2021)

\*De cijfers over ziekteverzuim werden aangeleverd door het sociaal secretariaat Acerta en zijn dus niet volledig representatief.

In 2021 was er 12,2 % ziekteverzuim in de sector. Dit is meer dan het Vlaamse gemiddelde (8,3 %). Het aantal kortstondige- (< 1 maand) en middellange ziekte (< 1 jaar) in de sector zijn lager dan het Vlaamse gemiddelde (respectievelijk 4,5 % en 9,0 % in 2021), maar het aantal langdurige zieken (> 1 jaar) is op twee jaar tijd exponentieel gestegen. In 2019 was reeds 49,7 % van de zieken in de sector langdurig ziek, in 2021 steeg dit tot 86,5 %. Deze cijfers zijn significant hoger dan het Vlaamse gemiddelde.

## 3. Strategie

### Analyse

#### Sterktes

- De sector biedt 100 % werkzekerheid van zodra een werknemer beschikt over de juiste kwalificaties en attesten.
- De sector biedt aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden en interessante sociale voordelen aan werknemers.



- De sector staat open voor kortgeschoolden en mensen met een allochtone achtergrond.
- Er is een goede samenwerking met verschillende sectororganisaties en partnerorganisaties zoals VDAB en De Werkplekarchitecten.
- Binnen veel (kleine) ondernemingen heerst een familiale sfeer.
- De meeste chauffeurs halen veel voldoening uit hun job.
- Het Sociaal Fonds biedt een persoonlijke dienstverlening aan bedrijven in de sector.

### **Zwaktes**

- De verplicht te behalen attesten en rijbewijzen vormen hoge instroomdrempels.
- De sector kent een sterke vergrijzing.
- Een groot deel van de arbeiders uit de sector zijn langdurig ziek, vooral 45-54-jarigen.
- Ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de sector.
- Te weinig instroom van jongeren in de sector.
- Het lage aandeel jongeren (<30 jarigen).
- Ondanks het grote aanbod van IBO-projecten maken werkgevers hier nog weinig gebruik van.
- De sector bestaat voornamelijk uit kleine bedrijven die weinig tijd hebben voor een duurzaam HR-beleid en zijn hierdoor moeilijker bereikbaar voor externe partners zoals VDAB en De Werkplekarchitecten.
- Door de energietransitie en bijkomende maatregelen van de overheid wordt de sector steeds minder aantrekkelijk.

### **Prioriteiten**

#### **Communicatie op maat van micro-ondernemingen**

Aangezien de vele micro-ondernemingen minder tijd hebben voor een bewust HR-beleid, is het belangrijk om hen hieromtrent op een gerichte manier te begeleiden en te ondersteunen. Daarom zal de sector eenvoudig te hanteren HR-tools ter beschikking stellen en promoten tijdens bedrijfsbezoeken en via verschillende communicatiekanalen (website, sociale mediakanalen van het Sociaal Fonds en het vakblad Brandstoffen van de beroepsfederatie).

#### **Instroom**

Een blijvende uitdaging in de sector is het aantrekken van gekwalificeerde chauffeurs om de vergrijzing tegen te gaan. Wij willen deze problematiek aanpakken door bedrijven te informeren over sectorale instroomprojecten en de band tussen werkgevers en VDAB te versterken. Daarnaast zal de sector inzetten op de promotie en ondersteuning van instroom via IBO-projecten om potentiële talenten (jongeren, kansengroepen ...) te laten instromen in de sector.

#### **Aandacht voor digitalisering en geletterdheid**

Naast technische en basiscompetenties is het belangrijk om ook aandacht te hebben voor geletterdheid, en in het bijzonder digitale geletterdheid. Om werknemers actief in de brandstoffenhandel hierin te ondersteunen en stimuleren zal de sector in samenwerking met VDAB tijdens de convenantperiode gerichte acties onderzoeken en bewerkstelligen.

#### **Werkbaar werk**

Voor de sector is het uitvoeren van bedrijfsbezoeken van essentieel belang om de vele micro-ondernemingen te bereiken. Tijdens deze bedrijfsbezoeken staat werkbaar werk hoog op de agenda en kunnen verschillende initiatieven inzake opleidingen en duurzame inzetbaarheid zoals ondersteuningspremies, coach-op-de-werkvloer-opleidingen en lerende netwerken inzake werkbaar werk besproken worden. In samenwerking met de sectoren van de cluster willen we ook

zeker inzetten op volgende thema's: duurzame inzetbaarheid van arbeiders, preventie van langdurig ziekteverzuim, ergonomie en preventie van fysieke problemen ... .

### Intersectorale samenwerking

Sinds 2016 neemt het Sociaal Fonds deel aan het clusterproject, dat wordt beheerd door het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek (SFTL) en bestaat uit zeven sectoren. Vanwege het succes van deze acties zullen we ook binnen de convenantperiode 2023-2025 actief meewerken aan deze intersectorale samenwerking, die voornamelijk verloopt tussen en via de verschillende sectorconsulenten.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p><b>Resultaatsverbintenis 1</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>De sector wil actief en gericht inzetten op bedrijfsbezoeken en -contacten. Aan de hand van een draaiboek zal de sector een gerichte strategie uitwerken ter uitvoering van deze bedrijfsbezoeken. Dit heeft als doel informatie en allerhande tools (bijvoorbeeld omtrent personeelsbeleid, de werkbaarheidscheck, de campagne werkbaarwint.be ...) beter kenbaar te maken bij de bedrijven. Daarnaast willen we nieuwe werknemers in de sector inlichten over sociale voordelen en sectorale projecten aan de hand van een infopakket en zullen we elk kwartaal de nieuwe bedrijven in de sector contacteren.</p> <p><b>2023-2024:</b> -Het ontwikkelen van een draaiboek en het uitvoeren van minstens 15 bedrijfscontacten. -Het ontwikkelen en publiceren van een infopakket voor nieuwe werknemers in de sector.</p> <p><b>2024-2025:</b> -Het evalueren van het draaiboek op basis van de uitgevoerde contacten en het uitvoeren van minstens 15 bedrijfscontacten.</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 2</b> Intersectorale samenwerking.</p>	<p>Gezamenlijk met de cluster willen we onze 'real time' zichtbaarheid vergroten aan de hand van onze vernieuwde, op elkaar afgestemde promomaterialen. De sector zal hierin een trekkende rol opnemen bij het uitrollen van de nieuwe clusterstand.</p> <p><b>2023-2024:</b> -Het in kaart brengen en evalueren van de reeds ontwikkelde en gebruikte promomaterialen tijdens minstens 2 clustervergaderingen.</p> <p><b>2024-2025:</b> -Op basis van deze evaluatie nieuwe promomaterialen uitwerken en ontwikkelen: een</p>

	<p>clusterpresentatie, een clusterbanner, een banner per sector ... .</p> <p>Deze promomaterialen worden ontwikkeld met bezoekers van beurzen, infostands ... als doelgroep en richten zich dus vooral op toeleiders en werkzoekenden (waaronder ook jongeren).</p>
<p><b>Resultaatsverbintenis 3</b> Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>De sector wil actief inzetten op de instroom van jongeren in de sector. Meer specifiek gaan we in samenwerking met communicatiebureau New Impact aan de slag met de lopende communicatiecampagne 'FONDS 127' die zich richt op jongeren uit kansengroepen in het kader van het Youth Energy Project (YEP II). Het doel van deze campagne is om de instroom in de sector te verhogen.</p> <p><b>2023-2024:</b> -Het verhogen van het aantal volgers op de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds. Dit rapporteren we aan de hand van verslagen) van het communicatiebureau.</p> <p><b>2024-2025:</b> -Het evalueren van de samenwerking met communicatiebureau New Impact. Bij een positieve evaluatie met goede resultaten zullen we dit project hernemen en/ of verlengen. -Via het jongerenproject tracht de sector 8 jongeren tussen 18 en 26 jaar te laten instromen in de sector.</p>

## ACTIEPLAN

---

### Overzicht prioriteiten en acties

<p><b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: Studie- en beroepskeuze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Een positief imago van en instroom in onze sleutelberoepen bevorderen.</li> <li>- Actie: Informeren over opleidingsmogelijkheden en beroepen.</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Geletterdheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Onderzoek naar een mogelijke samenwerking met Ligo om de laaggeletterdheid van werknemers terug te dringen.</li> </ul>
<p><b>2. Instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie</b></p>	<p><b>Prioriteit 3: Instroom bevorderen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Structurele samenwerking met VDAB.</li> <li>- Actie: De instroom van jongeren in de sector verhogen.</li> <li>- Actie: Onderzoek naar de mogelijkheid om regionale job dates te organiseren op maat van bedrijven.</li> <li>- Actie: Breed inzetten op de vernieuwde tankwagen en op de mobiele laad- en losinstallatie van het sociaal fonds.</li> </ul>

	<p><b>Prioriteit 4: Het intensifiëren van de samenwerking van de cluster T&amp;L</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Gezamenlijk met de cluster onze online zichtbaarheid vergroten aan de hand van de nog te ontwikkelen website 'Always on the move'.</li> <li>- Actie: Gezamenlijk met de cluster onze 'real time' zichtbaarheid vergroten aan de hand van onze vernieuwde, op elkaar afgestemde promomaterialen.</li> <li>- Actie: Gezamenlijk met de cluster een contacten-database aanleggen zodanig dat we onze bekendheid kunnen vergroten.</li> </ul>
<p><b>3. Levenslang leren en competentiebeleid</b></p>	<p><b>Prioriteit 5: Nieuwe horizonten verkennen met de cluster T&amp;L</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: 'Outreach' naar niet-beroepsactieven.</li> <li>- Actie: 'Outreach' naar niet-beroepsactieve NEET-jongeren.</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 6: Informeren en ondersteunen van werknemers en werkgevers uit de sector</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: HR-gerelateerde tools en informatie voor werkgevers.</li> <li>- Actie: Het bereiken van de werkvloeren in kleine KMO's.</li> <li>- Actie: Actief en gericht inzetten op het organiseren van bedrijfsbezoeken aan de hand van een draaiboek.</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 7: (Intersectoraal) inzetten op competentiebeleid en levenslang leren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: De organisatie met de cluster van Lerende Netwerken over relevante thema's.</li> <li>- Actie: Evaluatie, bijsturen en hernemen van de intersectorale campagne 'iedereen kan bijleren'.</li> <li>- Actie: Online en digitaal aanbod van VDAB promoten en optimaliseren.</li> <li>- Actie: Promoten van het digitaal platform 'La Fontaine online' bij werknemers.</li> </ul>
<p><b>4. Werkbaar werk</b></p>	<p><b>Prioriteit 8: (Intersectoraal) inzetten op werkbaar werk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: De organisatie met de cluster van Lerende Netwerken over relevante thema's.</li> <li>- Actie: Evaluatie, feedback en acties op basis van de campagne 'werkbaarwint' 2023.</li> <li>- Actie: Hernemen van de intersectorale campagne rond werkbaar werk.</li> <li>- Actie: Onderzoek naar de mogelijkheid om met bestaande duurzaamheidstools in hun huidige vorm bedrijven te ondersteunen.</li> <li>- Actie: Onderzoek naar mogelijke acties in het kader van het hoge aantal langdurig zieken in de sector.</li> </ul>

## Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Studie- en beroepskeuze

<p><b>Actie 1:</b> Een positief imago van en instroom in onze sleutelberoepen bevorderen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Met de cluster 'Transport &amp; Logistiek' organiseren we infosessies, infostands en promoacties voor diverse doelgroepen waarbij we een positieve beeldvorming van onze beroepen vooruitschuiven. We organiseren de intersectorale beroepenrally en nemen deel aan evenementen zoals Verruim-je-horizon en de Tracé-beurs.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> - Sectorconsulenten van de clustersectoren: SFTL/SFAL, Handel in Brandstoffen, Verhuis, Taxi, Bus en Car, Rijn- en Binnenscheepvaart, Logos. - Het Beroepenhuis wat betreft de beroepenrally.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> We nemen jaarlijks actief deel aan minstens 2 beurzen, zoals Verruim-je-horizon, Tracé en jobbeurzen van VDAB. Aangestuurd door Taxi nemen we deel aan de organisatie van minstens 1 infosessie gericht op vrouwen om het beeld dat de clusterberoepen 'mannenberoepen' zijn, te doorbreken.</p>
<p><b>Actie 2:</b> Informeren over opleidingsmogelijkheden en beroepen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Door middel van een aantal subacties zullen we geïnteresseerden informeren over de verschillende opleidingsmogelijkheden en de specifieke inhoud van de beroepen in onze sector:</p> <p>- Het promoten van de beroepen in onze sector aan de hand van beroepsgetuigenissen (beroepenfilm, interviews ...).</p> <p>- Het in kaart brengen van de provinciale SID-ins en hieraan deelnemen wanneer dit opportuun is.</p> <p>- Het in kaart brengen van openstaande vacatures om bedrijven te linken aan interessante (lokale) beurzen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, bedrijven en sociale partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> We streven ernaar om diverse actoren te informeren over de beroepen en opleidingsmogelijkheden in de sector:</p> <p>- Verschillende toeleiders (leerkrachten, VDAB-consulenten, de Werkplekarchitecten ...)</p> <p>- Mogelijke instromers (werkzoekenden, jongeren ...)</p> <p>Tevens willen we minstens één getuigenis van een werknemer actief in de sector publiceren op de</p>

	website en in het vakblad van de werkgeversfederatie BrafcO.
--	--

## PRIORITEIT 2: Geletterdheid

<p><b>Actie 1:</b> Onderzoek naar een mogelijke samenwerking met Ligo om de laaggeletterdheid van werknemers terug te dringen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Vanwege de veiligheidsvoorschriften en administratieve verplichtingen in de sector, is het belangrijk dat werknemers voldoende geletterd zijn. De sector wil onderzoeken of het mogelijk is om samen met Ligo (Centra voor Basiseducatie) in te zetten op het versterken van basiscompetenties en het promoten van (digitale) geletterdheid bij ondernemingen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Ligo, beroepsfederatie BrafcO en werkgevers.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector zal contact opnemen met Ligo om de mogelijkheden tot samenwerking te bespreken. Indien mogelijk zullen we concrete acties ondernemen om de basiscompetenties van werknemers in de sector te versterken.</p>

## Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

### PRIORITEIT 3: Instroom bevorderen

<p><b>Actie 1:</b> Structurele samenwerking met VDAB.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector zal regelmatig informatie uitwisselen met VDAB rondom volgende thema's: het aantal gevolgde opleidingen, bedrijven die op zoek zijn naar werknemers, de basisopleiding ...</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>VDAB en sociale partners.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector zal op eigen initiatief minstens 1x per jaar een operationeel overleg organiseren met de regionale competentiecentra van VDAB. Daarnaast zal 2x per jaar een structureel overleg ingepland worden met de accountmanagers en vakexperten van VDAB.</p>
<p><b>Actie 2:</b> De instroom van jongeren in de sector verhogen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector wil actief inzetten op de instroom van jongeren (18-25 jaar) in de sector met behulp van de lopende communicatiecampagne 'FONDS 127' (gericht op jongeren uit kansengroepen). Ook zal er een bevraging van de werkgevers komen in het kader van de invulling van knelpuntvacatures.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sociale partners, VDAB en erkende rijsscholen, communicatiebureau New Impact en bedrijven.</p>

	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Zie resultaatsverbintenis.
--	--

<p><b>Actie 3:</b> Onderzoek naar de mogelijkheid om regionale job dates te organiseren op maat van bedrijven.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector zal de mogelijkheid onderzoeken om regionale job dates te organiseren op maat van bedrijven met veel openstaande vacatures. Dit zal gebeuren in samenwerking met VDAB en de lokale besturen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>VDAB, lokale besturen en bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek zullen verdere acties ondernomen worden in samenwerking met externe partners.</p>

<p><b>Actie 4:</b> Breed inzetten op de vernieuwde tankwagens en op de mobiele laad- en losinstallatie van het sociaal fonds.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Er is momenteel een mobiele laad- en losinstallatie in ontwikkeling als aanvulling op de opleidingstankwagens van het sociaal fonds. Aan deze installatie kunnen chauffeurs (in opleiding) de verschillende laad- en losoperaties inoefenen. Het is de bedoeling dat de opleidingstankwagens en de laad- en losinstallatie niet alleen ingezet worden op de verschillende competentiecentra van VDAB, maar ook op jobbeurzen en op de werkvloer.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>VDAB, bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>-Het organiseren van interne opleidingen aan instructeurs van VDAB. We streven ernaar minstens 1 instructeur per provincie op te leiden.</p> <p>-Het inzetten van de laad- en losinstallatie ter bevordering van de instroom in de sector (bijvoorbeeld op jobbeurzen).</p>

#### PRIORITEIT 4: Het intensifiëren van de samenwerking van de cluster T&L

<p><b>Actie 1:</b> Gezamenlijk met de cluster onze online zichtbaarheid vergroten aan de hand van de nog te ontwikkelen website 'Always on the move'.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Deze portaalpagina zal onze gezamenlijke inspanningen in de verf zetten en geïnteresseerden gericht doorverwijzen naar de respectievelijke websites van de clusterpartners.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorconsulenten van de clustersectoren.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Het live gaan van onze clusterwebsite is voorzien in de loop van 2024. De sector levert hiervoor actuele informatie over de sector aan. Daarnaast zetten we actief in op het breed bekendmaken van de website bij relevante doelgroepen.</p>

<p><b>Actie 2:</b> Gezamenlijk met de cluster onze 'real time' zichtbaarheid vergroten aan de hand van onze vernieuwde, op elkaar afgestemde promomaterialen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p><b>Omschrijving:</b> De vernieuwde clusterstand zal onze visuele herkenbaarheid/aantrekkelijkheid vergroten bij potentiële geïnteresseerden.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorconsulenten van de clustersectoren.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Onze sector neemt de trekkersrol op in het uitrollen van de nieuwe clusterstand. (Zie ook resultaatsverbintenis.)</p>

<p><b>Actie 3:</b> Gezamenlijk met de cluster een contacten-database aanleggen zodanig dat we onze bekendheid kunnen vergroten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p><b>Omschrijving:</b> We verzamelen onze specifieke aanspreekpunten bij allerhande intermediaire organisaties om ons als cluster gericht voor te kunnen stellen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorconsulenten van de clustersectoren.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> We sturen een mailing uit ter kennismaking en bieden geïnteresseerden aan om in te tekenen op gezamenlijke info- of doe-sessies. De doelgroep die we wensen aan te spreken houden we zo ruim mogelijk. De contacten worden minstens 2x per jaar aangeschreven.</p>

#### PRIORITEIT 5: Nieuwe horizonten verkennen met de cluster T&L

<p><b>Actie 1:</b> 'Outreach' naar niet-beroepsactieven.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p><b>Omschrijving:</b> Organisatie door de cluster Transport &amp; Logistiek i.s.m. VDAB van infosessies voor medewerkers van lokale besturen zoals OCMW, over de clustersectoren (sleutelberoepen, opleidingstrajecten, ...) met het oog op synergie rond de activering van niet-beroepsactieven. -We bijten de spits af met een proeftuin in Noord-West-Vlaanderen. -De sector onderzoekt de mogelijkheid om in te stappen in het proefproject SEC – NEC Kringwinkel in samenwerking met VDAB, de Merksemse rijschool en sectorfonds SFTL.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorconsulenten van de clustersectoren, VDAB, lokale besturen. - Voor de proeftuin werken we samen met Werkkracht 10, het intergemeentelijke samenwerkingsverband tussen 10 steden en gemeenten in Noord-West-Vlaanderen.</p>



	- Voor het proefproject SEC – NEC Kringwinkel werken we samen met VDAB, de Merksemse rijschool, Kringwinkel en SFTL.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van infosessies. De sector neemt actief deel aan deze infosessies. We verzorgen het deel van de infosessie dat gaat over onze sector en stemmen onder leiding van Logos met de clusterpartners af op vlak van praktische organisatie en planning.

<b>Actie 2:</b> ‘Outreach’ naar niet-beroepsactieve NEET-jongeren.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Organisatie door de cluster Transport & Logistiek i.s.m. VDAB van infosessies voor medewerkers van organisaties die werken met NEET-jongeren over de clustersectoren (sleutelberoepen, opleidingstrajecten, ...) met het oog op synergie rond de activering van NEET-jongeren.
	<b>Betrokken partners:</b> Sectorconsulenten van de clustersectoren, VDAB, organisaties die met NEET-jongeren werken.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het organiseren van infosessies. De sector neemt actief deel aan deze infosessies. In samenwerking met VDAB en VDAB-jongerencoaches brengen we de organisaties die met NEET-jongeren werken in kaart en organiseren we op hun vraag info-events voor de coaches van deze organisaties en hun jongeren. We verzorgen het deel van de infosessie dat gaat over onze sector en stemmen met de clusterpartners af op vlak van praktische organisatie en planning.

## Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 6: Informeren en ondersteunen van werknemers en werkgevers uit de sector

<b>Actie 1:</b> HR-gerelateerde tools en informatie voor werkgevers.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> De sector bestaat voornamelijk uit KMO's en micro-ondernemingen. Voor deze bedrijven is het niet evident om op de hoogte te blijven over thema's inzake personeelsbeleid. Daarom zal de sector initiatieven nemen om bedrijven te informeren over actuele HR-thema's.
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, beroepsfederatie Brafco en sociale partners.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het sectorfonds zal actuele thema's die van belang

	<p>zijn voor de werkgevers en de werknemers uit de sector opvolgen. Er zal minstens om de twee maanden relevante info gepubliceerd worden via de website van het sociaal fonds en via het vakblad Brandstoffen.</p> <p>Daarnaast trachten we aanwezig te zijn op infosessies voor werkgevers uit de sector.</p>
--	---

<p><b>Actie 2:</b> Het bereiken van de werkvloeren in kleine KMO's.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector wordt gekenmerkt door een landschap van kleine KMO's en micro-ondernemingen. Het is vaak een uitdaging om de werkvloeren van deze bedrijven te bereiken. De sector zal intersectoraal samenwerken met een aantal andere kleine sectoren om van elkaar te leren en tips en tricks uit te wisselen over hoe we de terughoudendheid van kleine KMO's kunnen doorbreken om hun werkvloeren te bereiken.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorconsulenten van de volgende sectoren: Begrafenisondernemingen, Taxi en VVB, Verhuizingen, Bus en Car, Rijn- en Binnenscheepvaart, Betonindustrie, en Diamantnijverheid.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Op initiatief van de begrafenissector komen we 2x per jaar samen met bovenstaande sectoren om tips en tricks uit te wisselen over hoe we de werkvloeren van kleine KMO's kunnen bereiken.</p>

<p><b>Actie 3:</b> Actief en gericht inzetten op het organiseren van bedrijfsbezoeken aan de hand van een draaiboek.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector zal blijven inzetten op individuele bedrijfsbezoeken. We zullen een draaiboek ontwikkelen om elk kwartaal verschillende bedrijven te bezoeken en informatie en allerlei tools te behandelen (bijvoorbeeld omtrent personeelsbeleid, de werkbaarheidscheck, de campagne werkbaarwint.be ... ). Ook willen we nieuwe medewerkers in de sector inlichten over sociale voordelen en sectorale projecten aan de hand van een welkomstpakket en een nieuwe (digitale) onthaalbrochure.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Zie resultaatsverbintenis.</p>

#### PRIORITEIT 7: (Intersectoraal) inzetten op competentiebeleid en levenslang leren

<p><b>Actie 1:</b> De organisatie met de cluster van Lerende Netwerken over relevante thema's.</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>We wensen door middel van lerende netwerken gezamenlijk onze bedrijven te stimuleren om in te zetten op levenslang leren en competentiebeleid.</p>
--	---

<p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorconsulenten van de clustersectoren, bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De Cluster T&amp;L organiseert minstens 1 lerend netwerk dat koppelt aan dit thema. De sector zal actief deelnemen aan de werkgroep “Lerende Netwerken” om relevante thema’s aan te leveren. We verspreiden de uitnodigingen bij onze bedrijven.</p>

<p><b>Actie 2:</b> Evaluatie, bijsturen en hernemen van de intersectorale campagne ‘iedereen kan bijleren’.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>We evalueren de bestaande campagne ‘iedereen kan bijleren’, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap Levenslang Leren opportuun is.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.</p>

<p><b>Actie 3:</b> Online en digitaal opleidingsaanbod van VDAB promoten en optimaliseren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Tijdens de convenantperiode zal de sector in samenwerking met VDAB de webmodule HIB (Handel in Brandstoffen) moderniseren. Ook onderzoeken we samen met VDAB de mogelijkheid om een voorbereidende cursus ADR te ontwikkelen en willen we het online opleidingsaanbod van VDAB actief promoten.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>VDAB, bedrijven en sociale partners.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Het moderniseren van de module HIB in samenwerking met VDAB.</p>

<p><b>Actie 4:</b> Promoten van het digitaal platform ‘La Fontaine online’ bij werknemers</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Werkgevers zijn sinds 2023 verplicht om het digitaal platform ‘La Fontaine online’ te gebruiken. Ook voor werknemers willen we het gebruik van dit platform promoten: het is een handige tool om informatie zoals uitbetaalde compensatiedagen, eindejaarspremie en hospitalisatieverzekering te raadplegen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Bedrijven, beroepsfederatie Brafc0 en vakbonden.</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b>  Het promoten van 'La Fontaine online' bij werknemers tijdens bedrijfsbezoeken, via het vakblad van de beroepsfederatie en via de website en de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds. Eind februari 2023 gebruikten 314 werknemers (&lt; 20 %) dit platform, we streven ernaar het aantal gebruikers te verhogen.</p>
--	--

## Thema 4: Werkbaar werk

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 8: (Intersectoraal) inzetten op werkbaar werk

<p><b>Actie 1:</b> De organisatie met de cluster van Lerende Netwerken over relevante thema's.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):  Dit is een  <input type="checkbox"/> nieuwe actie  <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  We wensen door middel van lerende netwerken gezamenlijk onze bedrijven te stimuleren om in te zetten op werkbaar werk.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b>  Sectorconsulenten van de clustersectoren, bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b>  De Cluster T&amp;L organiseert minstens 1 lerend netwerk dat koppelt aan dit thema. De sector zal actief deelnemen aan de werkgroep "Lerende Netwerken" om relevante thema's aan te leveren. We verspreiden de uitnodigingen bij onze bedrijven.</p>

<p><b>Actie 2:</b> Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne 'werkbaarwint' 2023.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):  Dit is een  <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie  <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b>  In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond werkbaar werk ter preventie van langdurige ziekte. Hierin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod. Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn. We peilen ook specifieker naar noden van bedrijven voor langdurige trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet, en gesprekken rond de volgende stappen aangaande werkbaar werk. Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we enkele experimenten op.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b>  Sectorconsulenten van de clustersectoren, bedrijven.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b>  De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties. De sector zal de peiling en de vervolgacties verspreiden via de website, de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds en via mailings.</p>

<p><b>Actie 3:</b> Hernemen van de intersectorale campagne rond werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van de convenant. Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:</p> <p>-De bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid.</p> <p>-Opleidingsnoden die intersectoraal ingericht kunnen worden, zullen samen georganiseerd worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorconsulenten van de clustersectoren, opleidingspartners, Stichting Innovatie en Arbeid, VDAB, DWSE en andere intermediaire partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector organiseert mee de intersectorale campagne rond werkbaar werk en zal deze ook verder verspreiden via de website en de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds, via een online nieuwsbrief en door fysieke infopakketten te versturen naar alle bedrijven in de sector.</p>
--	---

<p><b>Actie 4:</b> Onderzoek naar de mogelijkheid om met bestaande duurzaamheidstools in hun huidige vorm bedrijven te ondersteunen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De clusterpartners T&amp;L willen de mogelijkheid onderzoeken of de bestaande duurzaamheidstools zoals vb. de Sustatool in de huidige vorm een geschikt en bruikbaar laagdrempelig instrument kunnen zijn om bedrijven te ondersteunen hun ecosysteem verder uit te bouwen. Samen met MVO-Vlaanderen onderzoeken de clusterpartners de bruikbaarheid van deze en andere tools i.f.v. een dienstverlenende activiteit in sectoren met een overwicht aan micro- en kleine bedrijven. Opzet is de bedrijven op een laagdrempelige wijze vertrouwd te maken met de implementatie van de duurzaamheidsgedachte in heel het bedrijf (zie ook de SDG's).</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorconsulenten van de clustersectoren, MVO-Vlaanderen.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>Afhankelijk van de uitkomst van het overleg binnen de cluster en de mogelijkheden van MVO-Vlaanderen zullen al dan niet verdere initiatieven genomen worden.</p>
--	---

<p><b>Actie 5:</b> Onderzoek naar mogelijke acties in het kader van het hoge aantal langdurig zieken in de sector.</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector heeft een hoog aantal langdurige zieken, vooral arbeiders tussen 45 en 54 jaar. We willen onderzoeken welke acties we kunnen ondernemen in het kader van ziekteverzuim. We denken aan acties</p>
--	---

Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	rond verschillende thema's, zoals bijvoorbeeld ergonomie, deconnectie, re-integratie na langdurige ziekte ... .
	<b>Betrokken partners:</b> AG Insurance, Springbokcoaching, bedrijven.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal in samenwerking met externe partners (bijvoorbeeld AG Insurance en Springbokcoaching) acties op maat van de sectorale noden onderzoeken.

## Thema 5: Diversiteit en inclusie

*De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.*

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

### Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 1 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

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

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de Dmfa-gegevens.

### Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

### **Artikel 7. 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.

### **Artikel 8. Wijzigbaarheid**

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

### **Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,  
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

De heer Jo BROUNS



Namens de sociale partners van de sector Handel in Brandstoffen (PC 127),  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Etienne RIGO,  
Voorzitter Brafco

De heer Johan MATTART,  
Algemeen Directeur Brafco

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Koen RYCKENBOER,  
Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM

De heer Tom PEETERS,  
Adjunct van de Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV