



## Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226)

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

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 van het paritair comité voor de bedienden uit de Internationale handel, het vervoer en de logistiek,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Paul Valkeniers, Voorzitter van de Werkgeversfederatie voor de Internationale Handel, het vervoer en de logistiek;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

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

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### 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 **424.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC226), Brouwersvliet 33 bus 7, te 2000 Antwerpen (ondernemingsnummer: 0423.133.004 - bankrekeningnummer: BE68 2200 0170 7034)** ter financiering van 4 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

De sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek kan omschreven worden via 6 grote activiteitenclusters (Bron PC 226 art.1 Bevoegdheidsfeer) nl.:

- **Expeditie & Traders** (o.m. goederen-makelaars, -agenten, internationale handelsmaatschappijen, de expeditiekantoren, ...)
- **Douane-agentschappen en douane-expediteurs** (o.m. douanedeclaratie, BTW, accijnzen, fiscale vertegenwoordiging, ...)
- **Transportactiviteiten** (alle modi en combinaties incl. transportconcepten zoals de zee- en binnenvaartrederijen, scheepsagenturen, transport via de weg voor rekening van derden, bestel- en koerierbedrijven, ...)

- **Overslag – behandeling- (controle, ...) en afhandlungsactiviteiten** (zoals de goederencontroleurs en/of inspecteurs,
- **Logistiek (magazijnen – distributiecentra –VAL/VAS)** Betreft ondernemingen binnen en buiten de havengebieden, voor het stouwen, de goederenbehandeling en voor het opslaan, de herverpakking, het verzenden en de distributie van goederen in het algemeen
- **Ondersteunende activiteiten** (o.m. bevoorrading, classificatiemaatschappijen en nautische inspectie, de bedrijven voor bevoorrading van zee-, binnen- en/of vliegtuigen, de experts inzake schaderegeling van goederen, containers, laadbakken, rollend materieel en/of schepen, ...)

### Het reilen en zeilen van de sector

Door de naweeën van de covid-pandemie en de Brexit, het Suez-debacle met de Evergiven, de oorlog in Oekraïne, de energiecrisis en de inflatiegolf werd de sector als organisator van de internationale handel zwaar getroffen. De gebruikelijke transportwegen werden plots onmogelijk door sluiting van vb. havens, de warehouses geraakten niet meer gevuld of kregen een overrompeling aan goederen, trafieken moesten hertekend worden, nieuwe leveranciers/partners moesten gezocht worden, handelsrelaties met bepaalde regio's vielen stil, een tekort aan transportruimte in schepen of containers zorgde voor bijkomende kostendruk, naast de brandstofprijzen stegen ook de prijzen van opslag, verzekeringen, ...

De bedrijven moesten zich aanpassen zowel in de interne organisatie als in het te verwerken werkvolume. Veel bedrijven werken nog steeds aan de limiet van wat mogelijk is met het actuele personeelsbestand. Stilaan verlaten ook de babyboomers de arbeidsmarkt en creëert extra druk, terwijl de instroom van jong talent achteruitgaat. Daardoor bleven de vacatures de voorbije periode op een hoog niveau en dit op een krappere wordende arbeidsmarkt. De sector blijft dan ook kampen met heel wat sectortechnische knelpuntfuncties.

De sector is ongekend of heeft te kampen met een negatief imago. Voor veel jongeren is een opleiding in de internationale handel en logistiek niet de eerste keuze. Ook vanuit het secundair onderwijs (doorstroom- en dubbele finaliteiten) wordt nog weinig tot geen aandacht besteed aan de sector hoewel die binnen de meeste leerplannen economie of handel toch ergens zijn plaats verdient. Hierdoor blijft de instroom in sectortechnische opleidingen vanuit de reguliere opleidingen (hoger onderwijs) té gering. Per regio kunnen deze verschillen sterk oplopen. Het zijn bovendien meestal jongens die een dergelijke opleiding kiezen en dan nog meestal omdat een familielid in de sector werkt.

In 2021 bleek uit de Werkbaarheidsmonitor voor PC226 dat er nog werk op de plank ligt: 44,9% voelt zich niet goed in zijn vel, 32,1% heeft werkstress klachten, 21,0% heeft motivatieproblemen, 14,4% krijgt beperkte bijscholingsmogelijkheden, routinewerk en een tekort aan autonomie en 11,5 % heeft problemen met een evenwichtige W/L-balance.

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

### 2.1. Cijfermateriaal met toelichting

#### 2.1.1. Tewerkstelling

In 2021(Q4) waren in België ruim 56.600 bedienden tewerkgesteld in bijna 3.800 bedrijven. Voor Vlaanderen bedroeg dit 47.450 bedienden in 2.730 bedrijven. Vlaanderen is goed voor ongeveer

84% van de tewerkstelling in 72% van de bedrijven. T.o.v. 2020 groeide de tewerkstelling met 8,63% en in Vlaanderen met 9,05%. Sinds 2003 steeg de tewerkstelling met 53,38%.

Door de krapte op de arbeidsmarkt worden veel vacatures niet meer bij VDAB gemeld omdat er toch geen of onvoldoende reactie is. De meeste sectortechische functies (voor zover gekend in de nomenclatuur van de VDAB) zijn knelpuntfuncties. Er zijn er dus meer.

Uit de contacten met de bedrijfswereld blijkt dat de meerderheid van de vacatures via interimkantoren verloopt. Dikwijls maken private recruiters deel uit van de HR-dienst. Belangrijk te noteren is het feit dat in het PC226 het statuut bedienden niet steeds op een hoge kwalificatie moet wijzen. Verschillende bedrijven hebben vanuit een bedrijfsvisie al hun medewerkers ondergebracht in het statuut van bedienden. Dus ook de magazijnmedewerkers die louter operationeel actief zijn zonder administratieve vaardigheden.

#### 2.1.2. Bedrijfsgrootte

In 2021 bedroeg het aandeel microbedrijven 3002 of 79,2, het aantal kleine bedrijven 613 (16,17%). Beiden (ruim 95%) genereerden een tewerkstelling van bijna 35%. Vlaanderen volgde deze trend. Micro- en kleine bedrijven waren goed voor 94,5% en stelden 33,3% van de bedienden tewerk. Deze verhoudingen blijven doorheen de jaren stabiel.

#### 2.1.3. Leeftijd

In Vlaanderen (cijfers 2019) bedroeg het aandeel van de -25j 5,38% dit tegenover 8,52% in 2005, dat van de +50j groeide van 13% in 2005 naar 26,13% in 2019. In die periode daalde het aandeel van bedienden tussen 25j-49j 78,49% naar 68,50%. Over deze periode wordt de veroudering van het personeelsbestand zichtbaar. De curve verschuift dus geleidelijk aan naar rechts.

#### 2.1.4. Geslacht

Over de periode 2005 tot 2019 nam het deel mannelijke bedienden (met enkele onderbrekingen) licht toe (van 53,95% naar 57,87%) in Vlaanderen.

#### 2.1.5. Scholingsgraad

Op Vlaams niveau heeft de sector geen tijdreeks ter beschikking maar in 2020 bleek 11% kort-; 44,80% midden- en 33,40% hooggeschoold.

#### 2.1.6. IBO-Trajecten

Het gebruik van de Individuele Beroepsopleiding bij bedienden kent een meer grillig verloop. In 2015 telde men 305 trajecten terwijl in 2019 dit daalde naar 113.

#### 2.1.7. OKOT-Trajecten

Sinds het schooljaar 2020 volgt VDAB het aantal werkzoekenden op die door VDAB gescreend zijn en een sectortechische onderwijs kwalificerend opleidingstraject volgen. In 2020-2021 telde VDAB 194 trajecten. In de periode 2021-2022 daalde dit tot 145. Het betreft cijfermateriaal incl. Brussel Hoofdstedelijk Gewest en houdt rekening met volgende opleidingen:

- Se-n-Se opleiding Internationaal Transport en Goederenverzending
- Het Graduaat Transport & Logistiek met de diverse afstudeerrichtingen per hogeschool
- Professionele Bachelor Supply Chain Management
- Centra voor Volwassenenonderwijs Transport en Logistiek Medewerker

#### 2.1.8. Diversiteit en herkomst

De dashboards lieten niet toe om op basis van coherente tijdreeksen evoluties omtrent etniciteit en nationaliteit op te geven. Daarom kan slechts ruw cijfermateriaal aangereikt worden voor Vlaanderen. In 2020 bleek 69,40% de Belgische nationaliteit te bezitten, 13,4% uit de EU afkomstig zijn en 15,4% geen EU achtergrond hebben.

#### 2.1.9. Doelgroepvermindering

Op basis van het cijfermateriaal uit het dashboard bleek het aandeel aanwervingen van jonge kortgeschoolde werknemers en oudere werknemers nihil te zijn (dit sinds 2016). Het aandeel van oudere werknemers stijgt in die periode wel tot 6,9% in 2021.

#### 2.1.10. VOP-premie

Sinds 2016 tonen de cijfers een bescheiden groei tot 2% in 2021. Vlaanderen scoort beter met 5,4% in 2021.

#### 2.1.11. Arbeidsregime

Een voltijdse tewerkstelling blijft nog steeds de regel in Vlaanderen en schommelt rond de 80%.

#### 2.1.12. Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim in de sector lag rond de 4,6%. De afwezigheden korter dan een maand bedroegen rond de 2%. Afwezigheden korter zowel als langer dan een jaar lagen bij 1,3%. De sector lag daarmee over de ganse lijn onder het Vlaams gemiddelde in 2021.

#### 2.1.13. Werkbaarheidscheques

Sinds 2019 zit het gebruik van de werkbaarheidscheques in de lift en in 2022 waren er 31 aanvragen.

### 2.2. Trends

#### - **Automatisatie en digitalisatie:**

- **In warehouse-omgevingen en op terminals** is dit aan de orde. Vooral de grote logistieke spelers investeren fors. Het maakt het mogelijk op eenzelfde oppervlakte meer stockageruimte te genereren. Dit komt de kostenefficiëntie ten goede en bovendien komt er plek vrij voor nieuwe trafieken/klanten. Uiteraard blijven bepaalde activiteiten nog fysiek zoals het controleren of herstellen. Maar het lokaliseren van paletten/goederen of het klaarzetten om vervoerd te worden zal steeds meer geautomatiseerd verlopen.
- Ook in de **kantoren** gaat de digitalisering verder. De interne communicatiesystemen tussen verschillende entiteiten zullen verder op elkaar afgestemd worden. Ook de communicatie met overheden (zoals douane-autoriteiten, FAVV, ...), met partners zoals rederijen, scheepsagenturen, terminaloperators, ... verloopt i.f.v. tijdsefficiëntie maar ook uit veiligheidsoverwegingen steeds meer digitaal.

#### - **Big & Fast Data zijn het nieuwe goud.**

Steeds meer bedrijven investeren in vb. power BI om de vloed aan datavolumes te ordenen, te analyseren en commercieel in te zetten. Op basis van analyse van data van een klant wordt het belangrijker om als bedrijf een commercieel voorstel te doen naar de klant, maar ook info over de business waarin de klant actief is mee te geven. Door een bredere dienstverlening kan het bedrijf de klant aan zich binden. Dat maakt het

voor de klant niet enkel eenvoudiger (want single point of contact), maar ook goedkoper én efficiënter.

- **The Internet of things (IoT).**

In de ideale wereld is alles met alles verbonden. Zo staat de temperatuurmeter in de reefercontainer op de oplegger in contact met de chauffeur van de vrachtwagen incl. de dispatcher en de klant. Op deze wijze kan in real-time ingegrepen worden als bvb. de temperatuur in de reefer stijgt. Het transport kan dan nog gered worden als het om bederfbare goederen gaat. Zo een systeem zou dan world wide beschikbaar moeten zijn waardoor plannings deels “automatisch” aangepast worden aan wijzigende omstandigheden. Dit op voorwaarde dat alle modi, alle spoorwagens, trailers, goederen, paletten, magazijnen, containers, ... over sensoren en tags beschikken. Dit vereist minstens een 5G netwerk.

- **Het duurzaamheidsdenken met de Sustainable Development Goals wint verder veld.**

Werd vroeger de architectuur van een transport altijd door snelheid bepaald, gaan klanten steeds meer letten op een duurzaam transport van A tot Z+. De CO2 footprint moet daarbij zo laag mogelijk worden gehouden. Binnen de verschillende transportmodi streeft men naar een verdere uitrol van de duurzaamheidsgedachte. Op technisch vlak tracht men het verbruik en de uitstoot te beperken. Via een meer efficiëntere planning (door digitalisering) kunnen transporten effectiever verlopen. Ook het gebruik van andere modi op bestaande trajecten (vervangen van een zeevracht door een transport via trein) groeit sterk.

- **Veiligheid en beveiliging.**

Toegang tot warehouses, terminals, kantoren en modi moeten extra beveiligd worden. Er werden reeds logistieke bedrijven gehackt. Het controleren van de toegang tot, het voorkomen dat ganse ketens gehackt worden is dé uitdaging. Het economisch verlies en de imagoschade zijn niet te overzien.

- **De nood aan goed geschoolde en flexibele werknemers:**

In de kantoorfuncties zijn het begeleiden van de klant, adviseren van en het strategisch meedenken met de klant de verwachte competenties. Een goede taal-, reken – en ICT vaardigheid worden steeds belangrijker. Naast de noodzakelijke sectortechnische kennis en inzicht in de supply chain winnen skills zoals commerciële houding, omgaan met mentaliteitsverschillen, .... Cijfers kunnen interpreteren en de juiste conclusies formuleren worden belangrijk. Wendbaarheid en de wil om te leren zijn dan ook cruciaal.

### 3. Strategie

#### 3.1. Thema Onderwijs-Arbeidsmarkt

Onderwijs is het instroomkanaal voor talent in de sector. Toch blijft deze te laag. Daarom focust LOGOS in dit thema op het blijven informeren en sensibiliseren van leerlingen, leerkrachten, CLB en pedagogisch begeleiders, zodat ze een correct beeld krijgen van de sector, de functies, loopbaanmogelijkheden, verwachte competenties, attitudes, trends ...

Daarnaast zetten we in op de ondersteuning en de uitbouw van de nieuwe 3<sup>de</sup> graad Internationale Handel en Logistiek in de dubbele finaliteit en bij uitbreiding de 3<sup>de</sup> graad Bedrijfswetenschappen in de doorstroomfinaliteit als toegangspoort tot het hoger sectortechnisch onderwijs.

Verder stimuleert LOGOS de bedrijven om samenwerkingen op te zetten met scholen i.f.v. een win/win (werkplekken versus kandidaat werknemers)

### 3.2. In-, Zij-, Doorstroom en Retentie

De sector kampt met structurele knelpuntfuncties. Daarom telt ieder talent. LOGOS zet daarom in op instroom van verschillende doelgroepen door hen te informeren via job- en opleidingsbeurzen en door de dienstverlening van VDAB en de regionale Werkplekarchitecten te promoten.

Daarnaast duidt LOGOS de bedrijven op het belang van inclusief ondernemen en ondersteunt het hen bij het opzetten van een retentiebeleid.

### 3.3. Competentiebeleid en Levens Lang Leren

In 2022 t.o.v. 2021 steeg het aantal inschrijvingen in het gratis aanbod van LOGOS met 15% en het aantal opleidingen waarvoor een subsidie werd aangevraagd met 10%. Zeker een positieve evolutie, maar nog teveel bedrijven gebruiken hun jaarlijks opleidingsbudget onvoldoende of niet of maken geen gebruik van het gratis aanbod van LOGOS. Ook om medewerkers te vinden en te behouden, is een competentiebeleid van groot belang. Daarom blijft LOGOS inzetten op bedrijfsbezoeken en meer communicatie om het belang van opleidingen (van LOGOS, Volwassenonderwijs en andere partners), opleidingsplanning, peter-meterschap... te stimuleren.

### 3.4. Werkbaar Werk

Op basis van de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor van PC226 (2021), blijven we de bedrijven verder sensibiliseren over het thema (look intersectoraal) via mailings, het delen van tools en good practices, via de scan WW...

Naast het sensibiliseren moet ook aan de "sense of urgency" gewerkt worden. Zo wil LOGOS een inspiratiedag als pilootproject uitwerken voor leidinggevenden en middle management uitwerken.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

---

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<b>Resultaatsverbintenis 1</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	Per convenantjaar legt LOGOS 60 bedrijfsbezoeken af. <b>Doelgroep bedrijven:</b> vooral kleine bedrijven zonder coördinaten of bedrijven die al een tijdje geen medewerkers ingeschreven hebben voor opleiding of opleidingssubsidie gebruikt hebben. Doelstelling is meervoudig: LOGOS-activiteiten voorstellen, toeleiden naar de website, een thema verder bespreken, ...
<b>Resultaatsverbintenis 2</b> Intersectorale samenwerking.	LOGOS trekt binnen de cluster T&L minstens 1 infosessie gericht op het informeren van o.m. de niet-beroepsactieven via de betreffende werkplekarchitecten.



<b>Resultaatsverbintenis 3</b> Op basis van de analyse, op maat van de sector.	LOGOS stelt een infopakket (inhoudelijk afgestemd op het onderliggende BK en rekening houdend met de feedback van de pedagogische begeleiders) samen voor de koepels en netten om hun scholen die met de nieuwe 3 <sup>de</sup> graad starten te ondersteunen.
---	--

## ACTIEPLAN

### Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

#### Prioriteiten en acties

##### PRIORITEIT 1: Structureel beleidsoverleg met de onderwijsactoren

<b>Actie 1:</b> Het uitwisselen van informatie en het ondersteunen van het onderwijsbeleid gericht op de relevante studierichtingen voor de sector.  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> LOGOS werkt mee aan beleidsthema's om het sectortechische opleidingslandschap te ondersteunen en/of te verruimen.
	<b>Betrokken partners:</b> Departement onderwijs, DWSE, de koepels en netten, het volwassenenonderwijs, AHOVOKS, VLHORA, VLOR, VLIR, de Onderwijskiezer en het SID-In-team en CLB.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Organisatie van overlegmomenten met de leden van de Begeleidingscommissie i.v.m. de ontwikkelingen in het secundair en volwassenenonderwijs en nieuwe aandachtsvelden in de sector. Op vraag van de koepels en netten ondersteunen en participeren aan de uitbouw van nieuwe studierichtingen. Het ondersteunen van AHOVOKS bij het updaten van sectorgerichte BK's.

<b>Actie 2:</b> Doorstroom genereren naar hoger/universitair onderwijs  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	<b>Omschrijving:</b> De sectoren zetten zich in om mee te denken over de "SID-in van de toekomst" en onderzoeken de opties om een breed publiek te bereiken. Ouders en leerkrachten zijn de belangrijkste 'socializers' voor leerlingen in het secundair onderwijs.
	<b>Betrokken partners:</b> Naast LOGOS zijn dit Febelfin, Liberform, Podiumkunsten en SF323 (Vastgoed).
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Samen met de 4 andere sectorfondsen onderzoekt LOGOS hoe leerkrachten uit de 3 <sup>e</sup> graad van het secundair onderwijs het beste bereikt worden. Op basis hiervan worden voorstellen uitgewerkt.



	<p>De partners gaan na of er provinciale/regionale partnerschappen zijn om leerkrachten te informeren. Goede voorbeelden van events om leerlingen te informeren worden verzonden aan o.m. de pedagogische begeleiders</p> <p>Vanuit LOGOS zal dit ook gekoppeld worden aan de feedback over de voorbije edities van de Sid-in. Dit kan de basis vormen waar sectoren mee aan de slag gaan bij het meedenken over de 'SID-in van de toekomst'.</p>
--	---

<p><b>Actie 3:</b> Het ondersteunen bij de uitrol van de nieuwe 3<sup>de</sup> graad Internationale Handel en Logistiek vanaf september 2023.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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>Ter voorbereiding van de nieuwe studierichting ondersteunt LOGOS actief de initiatieven die de onderwijskoepels en-netten nemen om hun scholen en leerkrachten te informeren en hen inhoudelijk te versterken. Via o.m. de Begeleidingscommissie, maar ook op concrete vraag. Met de onderwijspartners worden afspraken gemaakt rond mogelijke acties.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>De onderwijskoepels- en netten, departement onderwijs, DWSE, SERV (onderwijs), CLB's, ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>LOGOS werkt op maat van het onderliggende BK en i.f.v. de opmerkingen van de pedagogische begeleiders een <u>infopakket met een folder</u> uit:</p> <p>De folder geeft een overzicht van de acties/info die we ter beschikking stellen. Het infopakket omvat: info die in de lessen kan worden opgenomen <a href="http://www.internationaltrade.be">www.internationaltrade.be</a>.</p> <p>Gratis gebruik maken van de sectortechische opleidingen.</p> <p>Gastspreekersschappen.</p> <p>Bij voldoende vraag worden extra TTT sessies van het leerspel TLT international (buiten het reguliere aanbod) voorzien voor leerkrachten.</p>

## PRIORITEIT 2: Informeren en ondersteunen van jongeren en leerkrachten

<p><b>Actie 1:</b> Het bereiken van de leerkrachten en leerlingen van relevante studierichtingen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input 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>Het informeren van jongeren en leerkrachten blijft een groot aandachtspunt. LOGOS gebruikt verschillende kanalen/media om de internationale handel voor te stellen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Koepels en de netten, het departement onderwijs (Klasse, Klascent), scholen en organisaties.</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deelname aan de jaarlijkse beurzen: Jobdate KUL, Beroepenavond van Rotary-Antwerpen, Talentforum (onder voorbehoud), Belfairbeurs, ...</li> <li>- Gastsprekerschap vanuit VLAJO in 2 scholen (3<sup>de</sup> graad-algemeen) de sector, de functies, opleidingen en loopbaanmogelijkheden toelichten.</li> <li>- Gastsprekerschap en/of workshop in 2 scholen met doorstroomfinaliteit economie, wiskunde, wetenschappen en talen.</li> <li>- De bedrijven stimuleren om lokale samenwerkingen op te zetten met scholen i.f.v. een win/win (werkplekken versus kandidaat werknemers)</li> <li>- Up to date houden en aanvullen van het beschikbare educatief materiaal, o.a. VUCA, duurzaamheid,</li> <li>- Organiseren (bij voldoende respons) van enkele workshops Train de trainer voor leerkrachten voor het logistiek leerspel TLT International.</li> </ul>
--	--

<p><b>Actie 2:</b> Leerlingen en leerkrachten laten kennismaken met de sector Transport en Logistiek</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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>De cluster T&amp;L organiseert voor de 4<sup>de</sup> jaars een Beroepenrally om de sector, de functies en de bedrijven dichterbij hen te brengen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Beroepenhuis te Gent, Clustersectoren T&amp;L, bedrijf uit de sector en scholen uit de regio.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>In samenwerking met de cluster T&amp;L organiseert LOGOS een Beroepenrally. LOGOS legt ook contacten met potentiële bedrijven en staat meestal mee in voor de link beleid-bedrijf-onderwijs in de betreffende regio. Het verzorgt de workshop van het bediendenprofiel met aangepaste PPT én voor elke leerkracht een op maat "infopakket".</p>
--	---

<p><b>Actie 3:</b> Het organiseren van een ervaringsdag voor de 3<sup>de</sup> graad van de doorstroom en/of dubbele finaliteit met relevante studierichtingen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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>LOGOS organiseert in samenwerking met werkplekarchitecten, een school en een geselecteerd bedrijf een ervaringsdag voor de 3<sup>de</sup> graad</p> <p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Werkplekarchitecten, convenantschool en geselecteerd bedrijf uit de sector.</p>
---	---

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS wil een ervaringsdag organiseren (op voorwaarde dat er voldoende scholen/bedrijven gevonden worden met interesse en engagement).</p>
<p><b>Actie 4:</b> Het organiseren van een ervaringsdag voor hogeschoolstudenten van het 1<sup>ste</sup> jaar in de afstudeerrichting bedrijfsmanagement.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> LOGOS wil in samenwerking met de werkplekarchitecten, een hogeschool en een geselecteerd bedrijf een ervaringsdag organiseren. Het betreft die hogescholen die een gemeenschappelijk eerste jaar hebben en waarbij de studenten pas in het 2<sup>de</sup> jaar een keuze moeten maken.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Werkplekarchitecten, hogeschool en geselecteerd bedrijf</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS tracht een-ervaringsdag te organiseren (op voorwaarde dat er voldoende scholen/bedrijven gevonden worden met interesse en engagement).</p>

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

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: Het bevorderen van de “in-zij- en doorstroom” in de sector

<p><b>Actie 1:</b> LOGOS informeert, sensibiliseert en stimuleert bedrijven om te streven naar inclusief ondernemen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> LOGOS contacteert de Werkplekarchitecten om enkele infomomenten op te zetten voor HR-, opleidingsverantwoordelijken en directe leidinggevendenden om <b>inclusief rekruteren</b> op de kaart te zetten. Mogelijke thema's zijn: het herformuleren van vacatures, hoe een vacature communiceren via de social media, ontwikkelen van een loopbaanbeleid met groei- en landingsbanen, ... Op aangeven van deze partners worden good practices gedeeld.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Werkplekarchitecten, VDAB, GTB, GOB, HOI, lokale actoren (eventueel in samenwerking met een arbeidsmarktregisseur).</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS organiseert een infomoment/webinar rond een specifiek thema over inclusief ondernemen.</p>
<p><b>Actie 2:</b> LOGOS promoot de dienstverlening van VDAB bij de bedrijven.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p><b>Omschrijving:</b> LOGOS promoot de vacaturewerking, de voordelen van een IBO-toeleiding, NT2, de werking van de Jongerencoaches... Aansluitend wordt ook de dienstverlening van de werkplekarchitecten e.d. belicht.</p>

<p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, regionale werkplekarchitecten</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Tijdens de bedrijfsbezoeken wordt de VDAB-dienstverlening toegelicht.</p>
<p><b>Actie 3:</b> LOGOS ondersteunt en promoot de opleidingsprojecten van partners gericht op sectortechische knelpuntberoepen resp. cursussen die verband houden met de sectortechische competenties.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS steunt (op vraag) de specifieke opleidingstrajecten van partners gericht op o.m. knelpuntberoepen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, ZELCO, SYNTRA, ...</p> <p><b>Inspanningsverbintenis:</b> LOGOS voorziet promotie via o.a. mailings naar bedrijven, publicatie op de website, evtl. via aanwezigheid op een eindproef (*) volgende initiatieven: VDAB webleercursussen (focus: sectortechisch) VDAB-ZELCO: Dispatcher wegvervoer (webleren) SYNTRA (*): Dispatcher wegvervoer, Customs Consultant</p>
<p><b>Actie 4:</b> Samen met de cluster T&amp;L informeert LOGOS diverse werkveldspelers (trajectbegeleiders, werkplekarchitecten) om potentieel bijkomende instroom te genereren voor instapfuncties.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> In navolging van het pilootproject in West-Vlaanderen op 25 april 2023, organiseert LOGOS gelijkaardige initiatieven in andere regio's voor begeleiders en instanties met focus op de niet-beroepsactieven. Begeleiders die ook nog andere doelgroepen begeleiden zijn uiteraard welkom.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, OCMW's, lokale werkplekarchitecten, Talentoscoop, GTB en evtl. overheidsinstanties.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Per convenantjaar minstens 1 speeddate organiseren op voorwaarde dat het pilootproject slaagt en voldoende ROI heeft naar bedienden (administratieve)-profielen toe.</p>
<p><b>Actie 5:</b> LOGOS werkt een opleiding uit rond thema's zoals job(re)designing, loopbaanbeleid.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS contacteert een externe dienstverlener om een opleiding uit te werken rond het hertekenen van workflows en taakpakketten. Opzet is om bepaalde functies meer haalbaar te maken voor o.m. zij-instromers om ze sneller in de functie te laten groeien.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Externe dienstverlener</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> 1 opleiding uitwerken en opstarten tijdens het eerste jaar als piloot en (bij succes) het tweede jaar structureel in het open aanbod opnemen.</p>

<p><b>Actie 6:</b> In overleg met o.m. VDAB participeert LOGOS aan verschillende job- en infobeurzen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS participeert aan de job- en infobeurzen zoals bv. Tracé Brussel of de jobbeurzen van VDAB om WZ te oriënteren.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster T&amp;L, Actiris, VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS neemt deel aan relevante job- en infobeurzen in overleg met de clusterpartners, VDAB en Actiris.</p>

<p><b>Actie 7:</b> LOGOS informeert de outplacementkantoren over de mogelijkheden om via een opleiding en/of begeleiding in de sector in te stromen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS wil de zij-instroom in de sector bevorderen door outplacementkantoren te informeren over de instap-competenties en attitudes om in de sector te starten. Dit staat ook open voor relevante derden-organisaties.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Outplacementkantoren, derden, ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS neemt deel aan infosessies van één of meerdere outplacementkantoren, derden, ...</p>

## PRIORITEIT 2: Het uitbouwen van een duurzaam retentiebeleid

<p><b>Actie 1:</b> LOGOS werkt een opleiding uit gericht op het opstarten van een retentiebeleid op maat van de KMO.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> In samenwerking met een dienstverlener werkt LOGOS een specifieke opleiding uit voor HR's en directe leidinggevenden.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Externe dienstverleners, SERV</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> In het eerste jaar bekijkt LOGOS het aanbod aan opleidingen en maakt via try-outs een selectie. In het tweede convenantjaar volgt een pilootproject en bij een positieve feedback zal de opleiding in het gratis aanbod van LOGOS worden opgenomen.</p>

## Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: De volledige dienstverlening van LOGOS uitdragen naar de KMO-bedrijven

<p><b>Actie 1:</b> Het informeren van KMO-bedrijven over de dienstverlening van LOGOS</p>	<p><b>Omschrijving:</b> LOGOS wil zijn bekendheid in de sector verder uitdragen om de bedrijven (KMO's) op de hoogte te brengen en te houden van de dienstverlening van LOGOS.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> KMO-bedrijven</p>

<p>Duid aan (indien van toepassing): 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>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LOGOS maakt haar dienstverlening bekend via mailings, social media, ...</li> <li>- - LOGOS stelt de werking en dienstverlening van LOGOS voor tijdens bedrijfsbezoeken (60 per convenantjaar):</li> <li>- Gratis opleidingsaanbod en subsidies</li> <li>- Opleidingsplanning &amp; arbeidsdeal</li> <li>- Onthaalbeleid, peter-meterschap,</li> <li>- Werkzoekendenprojecten</li> <li>- Samenwerking met het onderwijs...</li> <li>- LOGOS ondersteunt bedrijven bij specifieke vragen</li> <li>- LOGOS stelt diverse HR-tools ter beschikking</li> </ul>
--	--

<p><b>Actie 2:</b> Het delen van succesverhalen uit de sector m.b.t. opleidingsbeleid</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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 het aanreiken van succesverhalen de KMO-bedrijven aanzetten om (laagdrempelige) acties uit te werken mbt. hun opleidingsbeleid</p> <p><b>Betrokken partners:</b> KMO-bedrijven</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS zal succesverhalen uit de sector verzamelen en deze verspreiden via de website, social media, ...</p>
---	---

## PRIORITEIT 2: Een duurzaam opleidings- en ontwikkelingsbeleid verankeren

<p><b>Actie 1:</b> Uitwerken van een standaard opleidingsplan i.f.v. de nieuwe arbeidsdeal en rekening houdend met de opleidingsCAO binnen de sector</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS werkt een voorbeeld van een opleidingsplan uit afgestemd op de nieuwe arbeidsdeal.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, Bedrijven en experts</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS plaatst een aangepast model van een opleidingsplan op de website en mailt het als voorbeeld aan de bedrijven. LOGOS informeert bedrijven over het belang van opleidingsplanning.</p>
--	--

<p><b>Actie 2:</b> Bedrijven ondersteunen bij het onthaal en de begeleiding van nieuwe werknemers én werknemers in een nieuwe functie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS wil bedrijven helpen bij het ontwikkelen en verder uitrollen van hun onthaal- en opleidingsbeleid door middel van het promoten van de peter-metermentorschap-opleiding</p> <p><b>Betrokken partners:</b> KMO bedrijven, Lesorganisatie</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LOGOS informeert de bedrijven over peter-metermentorschap</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LOGOS promoot de opleiding peter-meter-mentor</li> <li>- LOGOS geeft advies bij vragen vanuit bedrijven</li> </ul>
--	---

<p><b>Actie 3:</b> In samenwerking met de cluster T&amp;L via Lerende Netwerken bedrijven sensibiliseren over het belang van competentiebeleid en levenslang leren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> LOGOS participeert aan de lerende netwerken om bedrijven aan te stimuleren in te zetten op LLL en de uitbouw van een competentiebeleid.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cluster T&amp;L, KMO bedrijven, lesorganisatie.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Deelname aan voor de sector relevante lerende netwerken.</p>

## Thema 4: Werkbaar werk

### Prioriteiten en acties

#### PRIORITEIT 1: “Sensibiliseringsfase”: KMO’s sensibiliseren over werkbaar werk (WW)

<p><b>Actie 1:</b> Aan bedrijven het thema en het belang verduidelijken van werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): 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> Tijdens o.m. bedrijfsbezoeken de aandacht op werkbaar werk vestigen en hen als eerste stap overtuigen de scan WW in te vullen. De bedrijven met een ingevulde scan worden sowieso gecontacteerd voor verdere ondersteuning.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LOGOS brengt het thema onder de aandacht tijdens de bedrijfsbezoeken.</li> <li>- LOGOS promoot de scan WW en het belang ervan via driemaandelijke mailings en via de website.</li> <li>- LOGOS zoekt “good-practices” (getuigenissen, artikels, filmpjes, ...) uit de sector en deelt ze via de verschillende kanalen.</li> <li>- Websites als <a href="https://voeljegoedophetwerk.be/">https://voeljegoedophetwerk.be/</a> ; <a href="http://www.beswic.be">www.beswic.be</a>, <a href="http://www.gezondleven.be">www.gezondleven.be</a>; <a href="http://www.sportvlaanderen.be">www.sportvlaanderen.be</a> worden gedeeld en op de website opgenomen.</li> </ul>

<p><b>Actie 2:</b> LOGOS biedt bedrijven hulp aan m.b.t. verzuimbeleid en re-integratieprocedures</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Door het aanreiken van relevante informatie en opleidingen, ondersteunt LOGOS bedrijven hun verzuim- en re-integratiebeleid uit te werken.</p>
--	--



Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Betrokken partners:</b> HR medewerkers, managers, medewerkers, opleidingsverstrekker, experts
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> - Beschikbaar stellen van informatie over re-integratie (Hands on inclusion, <a href="http://www.komoptegenkanker.be">www.komoptegenkanker.be</a> , <a href="https://www.waardevolwerk.be/invloed/verzuim">https://www.waardevolwerk.be/invloed/verzuim</a> ) - Aanreiken van informatie, tips & trics tijdens of in navolging van de bedrijfsbezoeken - Aanbieden van een opleiding als proefproject

<b>Actie 3:</b> LOGOS vraagt aan de intersectorale werkgroep WW met welke concrete acties de “sense of urgency” bij bedrijven op scherp kan gesteld worden.  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	<b>Omschrijving:</b> Opzet is op zoek te gaan naar tools of deze te ontwikkelen om bedrijven expliciet te triggeren deze problematiek op te nemen.
	<b>Betrokken partners:</b> De intersectorale adviseurs (werkgroep WW), diverse sectoren en evtl. het HIVA, externe preventiedienst en een payroll beheerder.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Met de intersectorale werkgroep WW en de adviseurs bekijken wat mogelijk en haalbaar is en (bij positieve feedback) dit in een volgende fase uitwerken en zo mogelijk toepassen.

<b>Actie 4:</b> De cluster T&L organiseert een lerend netwerk om bedrijven laagdrempelig in contact te brengen met het thema.  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	<b>Omschrijving:</b> Door deel te nemen aan lerende netwerken zet LOGOS in op een intersectorale aanpak van het thema binnen het bedrijf. Vanuit de resultaten van de WBM PC226 zullen dan specifieke items voor bedienden besproken worden.
	<b>Betrokken partners:</b> Relevante werkplekarchitecten, de cluster T&L, ...
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS participeert aan een lerend netwerk en tracht zoveel mogelijk bedrijven uit PC226 te informeren en te laten aansluiten aan het netwerk.

#### PRIORITEIT 2: “Activeringsfase”: bedrijven activeren om in te zetten op werkbaar werk

<b>Actie 1:</b> Het informeren en stimuleren van bedrijven om o.m. hun arbeidsorganisatie kritisch tegen het licht te houden i.f.v. de werkbaarheid van functies en loopbanen.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie	<b>Omschrijving:</b> LOGOS onderzoekt de mogelijkheid samen met de intersectorale adviseurs om een lightversie van Workitects gericht op de KMO's uit te werken onder de vorm van vb. een handleiding, een flowchart.
	<b>Betrokken partners:</b> Intersectorale adviseurs, verschillende sectoren, relevante consultants die in KMO-verhoudingen denken en handelen.

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Onderzoeken om een aangepast concept rond arbeidsorganisatie, gericht op KMO's uit te werken met verschillende partners.
<b>Actie 2:</b> Leidinggevenden informeren en stimuleren om in te zetten op werkbaar werk.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> LOGOS stimuleert leidinggevenden en Middle Management om concrete acties uit te werken mbt werkbaar werk.  <b>Betrokken partners:</b> Leidinggevenden en Managers (Middle Management) van bedrijven en externe experts zoals the Human Link (werk mee aan een warm bedrijf), Klein Barnum, ...  <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> LOGOS engageert zich om een pilootproject (inspiratiedag) te organiseren.
<b>Actie 3:</b> Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne werkbaarwint 2023  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond WW als preventie van langdurige ziekte waarin 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 specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consulent rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande ww. Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.  <b>Betrokken partners:</b> Bedrijven  <b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling via directe mailings en verwerkt de resultaten tot vervolgacties.
<b>Actie 4:</b> Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk  Duid aan (indien van toepassing):	<b>Omschrijving:</b> Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van het convenant. Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	De bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid. Opleidingsnoden die intersectoraal ingericht kunnen worden, zullen samen georganiseerd worden.
	<b>Betrokken partners:</b> Opleidingspartners, StIA, VDAB, DWSE, andere intermediaire partners.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.

<b>Actie 5:</b> LOGOS participeert aan de intersectorale werkgroep “werkbaar werk”.  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> LOGOS neemt deel aan de intersectorale werkgroep “werkbaar werk” met als doel bedrijfsgerichte tools (zoals fiches) te ontwikkelen (werkomgeving, loopbanen, functies) én om hieraan het onderdeel van zorgmanagement te koppelen specifiek voor de sector.
	<b>Betrokken partners:</b> Intersectorale adviseurs, StIA, sectoren,
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Alle resultaten en acties implementeren in de sector en tijdens de bedrijfsbezoeken (60) aanspreken. De bestaande fiches inhoudelijk aanpassen naar de sectortechnische noden van de sector.

<b>Actie 6:</b> De clusterpartners T&L (...) willen de mogelijkheid onderzoeken of de bestaande duurzaamheidstools zoals vb. de Sustatool in de huidige vorm een geschikt en bruikbaar laagdrempelig instrument kan zijn om bedrijven te ondersteunen hun ecosysteem verder uit te bouwen.  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	<b>Omschrijving:</b> 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).
	<b>Betrokken partners:</b> De cluster T&L, MVO-Vlaanderen.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Afhankelijk van de uitkomst van het overleg binnen de cluster en de mogelijkheden van MVO-Vlaanderen zullen al dan niet verdere initiatieven genomen worden.

## 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 4 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 4 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 aangegane 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 van het paritair comité voor de bedienden uit de Internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226),  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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



en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Wannes GIELIS,  
Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls

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

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