

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Voedingshandel (PC 119)

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 Voedingshandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Jan Delfosse, Vertegenwoordiger van Comeos;
- De heer Klaas Soens, Vertegenwoordiger van Comeos;
- De heer Frank Socquet, CLB (Nationale Centrale voor Kleine en Middelgrote Levensmiddelenbedrijven);

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Steve Rosseel, Vertegenwoordiger ACV Voeding & Diensten;
- De heer Tangui Cornu, Vertegenwoordiger ABVV Horval;
- De heer Dominik Roland, Vertegenwoordiger ACLVB;

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 **318.000,00 EUR** uit te betalen aan **Sociaal Fonds van de Voedingshandel (PC119), Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8 te 1160 Brussel (ondernemingsnummer: 0412.685.312 - bankrekeningnummer: BE68 7320 2519 8934)** ter financiering van 3 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 voedingshandel stelt arbeiders tewerk in ondernemingen die handel drijven in producten van de voedingsnijverheid, zonder deze producten een bewerking te doen ondergaan tenzij de verpakking ervan; en de producten fabriceren of verwerken die hoofdzakelijk bestemd zijn om aan de verbruiker rechtstreeks te worden verkocht.

Het gaat om ondernemingen die hoofdzakelijk voedingswaren opslaan of, met het oog op het vervoer, bestellingen van voedingswaren voorbereiden of klaarmaken, zonder deze meer arbeid te doen ondergaan dan die welke noodzakelijk is voor de verpakking ervan. Deze ondernemingen bevoorraden van dag tot dag en werken volgens het just-in-time principe, op het ritme van de vraag. Bestellingen worden dagelijks verwerkt en voorbereid. Fluctuaties in winkelgedrag of openingsuren (piekdagen/periodes) hebben hun weerslag op deze sector.

De activiteiten van de arbeiders in deze ondernemingen hebben betrekking tot: de slagerij, de groothandel in vlees, de groot- en/of kleinhandel in dranken, groenten en fruit; de handel in levensmiddelen in het algemeen en in voedingsspecialiteiten.

Door het structureel tekort aan beenhouwers, zowel in de kleinhandel als in de groothandel, zien we in de supermarkten steeds minder ambachtelijke beenhouwers die alle stappen van de vleesverwerking op zich nemen. De voedingshandel evolueert naar meer gecentraliseerde, geautomatiseerde eenheden waar vlees, vleesproducten en vleesbereidingen klaargemaakt worden voor transport naar de supermarkten. Deze arbeiders komen niet in contact met klanten in tegenstelling tot de bediende beenhouwers in de winkels.

De VDAB telde in de periode jan '22 - dec '22 594 ontvangen vacatures voor slagers, waarvan er eind dec '22 203 open stonden. De spanningsindicator staat op 0,73, wat dramatisch is. Het hoofdprobleem is het imago van de job van de slager (weinig aantrekking), de vereiste technische skills (kwantitatieve redenen) en de specifieke arbeidsomstandigheden (koude, weekendwerk).

De logistieke medewerkers of magazijniers in de verdeelcentra zijn in hoofdzaak bezig met het ontvangen van goederen in grote hoeveelheden (afkomstig van groothandel of producent) of met het groeperen van bestellingen voor de verschillende vestigingen van de supermarkten. Dit kan manueel gebeuren met behulp van interne transportmiddelen of sterk geautomatiseerd.

De voedingshandel is in een sector in continue transformatie. Repetitive handelingen in de magazijnen worden geautomatiseerd waardoor het fysieke werk vaak plaatsmaakt voor complexere taken. De werkdruk verhoogt door de snelheid van de digitale tools en de tijdsdruk bij leveringen.

De handel is een datagedreven sector waarbij cijfers en analyse onmisbaar zijn om competitief te blijven. Alle schakels van de retail zijn data-afhankelijk, denk maar aan de logistiek, aankoopbeleid, klantenbinding, enz. Hiervoor is er ook een continue nood aan datawetenschappers, economen, IT'ers, enz.

De sector van de voedingshandel is een belangrijke werkgever van de Belgische privésector. De sector stelt zo'n 35.000 arbeiders tewerk in heel het land. Vaak is een korte scholing voldoende om aan de slag te gaan in de voedingshandel, mits de nodige opleiding op de werkvloer. In die zin is de voedingshandel ook uitermate geschikt voor een eerste werkervaring voor kortgeschoolden, als instapsector en om het duaal leren in Vlaanderen te ontwikkelen.

Evolutie tewerkstelling in Vlaams Gewest: de trend – die zich al jaren doorzet – is een daling van het aantal arbeiders in de voedingshandel. In 2015 waren er 20.500 arbeiders binnen PC119 aan de slag in het Vlaams Gewest. In 2020 tellen we nog 19.500 werknemers in de Voedingshandel in het Vlaams Gewest.

De tewerkstelling wordt enerzijds bepaald door enkele hele grote ondernemingen zoals Colruyt Group (>5000 werknemers). Anderzijds door een 30-tal middelgrote ondernemingen (51 tot 250 werknemers in dienst) en tenslotte 2600 ondernemingen met 1 tot 5 werknemers in dienst. Samengevat zijn er heel veel kleine spelers versus enkele grote.

De voedingshandel telt relatief meer oudere werknemers dan het Vlaams gemiddelde. 20,5% van de werknemers is ouder dan 55 jaar (18,5% Vlaams Gewest), 35,1% is tussen 41 en 54 jaar oud (34,5% Vlaams Gewest). Het is een sector waar de mannen in de overgrote meerderheid zijn (78%).

In de voedingshandel vereist technische competenties van de medewerkers voor de operationele taken en complexe leidinggevende competenties voor managers. Functies zoals heftruckchauffeurs, order pickers, magazijnmedewerkers, beenhouwers zijn de meest voorkomende functies.

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

De meerderheid van de werknemers is kort- of middengeschoold: 31,1% is kortgeschoold tegen 16,2% voor alle werknemers in het Vlaams Gewest.

De deelname aan opleidingen buiten de onderneming ligt eerder laag. 1,1% van de werknemers maakte reeds gebruik van het Vlaams opleidingsverlof tegen een Vlaams gemiddelde van 2%. Vooral informele opleidingen, op de werkvloer, worden dagelijks toegepast om mensen intern op te leiden. Het ploegensysteem van de arbeiders bemoeilijkt ook opleidingen buiten de onderneming.

Op het vlak van levenslang leren moeten opleidingen vooral bijdragen aan de ontwikkeling en het welzijn van de werknemers en de productiviteit van de bedrijven. Sectorale opleidingen kunnen daarbij de leercultuur in de ondernemingen aanvullen en ondersteunen. Door de transformatie van de sector, met een doorgedreven digitalisering, is opleiding nog meer onmisbaar geworden om deze nieuwe taken goed te kunnen uitvoeren.

De sectorconsulenten zullen de bedrijven adviseren in de opmaak en uitvoering van opleidingsplannen, conform de federale voorschriften uit de arbeidsdeal. De consulenten bieden ook informatie en advies over de toegang tot subsidies en duaal leren, werkbaarheidscheques of een duurzaam loopbaanbeleid.

Het inzetten op duaal leren biedt op korte termijn arbeidskansen aan jongeren en zal de instroom vergemakkelijken voor knelpuntvacatures in de sector (b.v. slager). Door de samenwerking met het onderwijs stimuleren we goede startkwalificaties voor de toekomstige werknemers, die aansluiten op de reële noden op de arbeidsmarkt.

De sociale partners vinden het belangrijk om zowel te werken aan de kwantiteit als aan de kwaliteit van de leerwerkplekken. Leerwerkplekken moeten steeds kwalitatief zijn en aan een aantal overheidsvoorwaarden voldoen, zodat de leerling ook effectief vaardigheden zal bijleren tijdens zijn/haar tijd op de werkplek.

De voedingshandel is een heel diverse sector op het vlak van herkomst. Het aandeel werknemers van Belgische herkomst (57,3%) ligt veel lager dan het Vlaams gemiddelde (73,1%).

Op het vlak van diversiteit zijn er heel wat mogelijkheden voor kansengroepen (jongeren, mensen met een migratie-achtergrond, kortopgeleiden, ...) om aan de slag te gaan en aan de slag te blijven, met eveneens doorgroeimogelijkheden. De voedingshandel een laagdrempelige instapsector met een breed doelpubliek.

3. Strategie

Toeleiding en imago van de sector

Na de coronacrisis werd de sector, net als vele andere sectoren, geconfronteerd met de sterke toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Niet enkel de concurrentie tussen ondernemingen, als aantrekkelijke werkgever, maar ook de concurrentie tussen sectoren wordt steeds scherper.

Vandaar de vraag van de sociale partners om samen werk te maken van het imago van knelpuntberoepen. Overkoepelend kan Commerce Training een bijdrage leveren door de sector kenbaarder te maken voor jongeren en werkenden die op zoek zijn naar een loopbaan die bij hen past.

Lokaal samenwerken en ondersteunen van scholen, VDAB en andere toeleiders (jobcoaches) staat hierbij voorop. Het oriënteren van leerlingen naar de gepaste opleidingen en werkplekken is noodzakelijk. Dit geldt ook voor leerlingen in het voltijds secundair onderwijs die via kwalitatieve stages kunnen kennismaken met alle aspecten van de retail. In dezelfde lijn kunnen werkzoekenden via individuele beroepsopleidingen (IBO) van de VDAB stage lopen in de voedingssector met het uitzicht op een vaste aanwerving.

Werkplekieren

De sector wil de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt versterken door schoolgaande jongeren en volwassenen in opleiding via werkplekieren of stages te laten kennismaken met de sector. Commerce Training wenst de uitwisseling te faciliteren tussen de arbeidsmarkt en de scholen. De sector wil het duaal leren voor scholieren in het SO en VWO verder uitbouwen door middel van talrijke acties. Alle bestaande opleidingen in duaal leren hebben nood aan meer instroom en de ondernemingen hebben nood aan meer geschoolde werkrachten. De sector dient hiertoe een duaal addendum in (samen met de andere subsectoren van de sector).

Daarnaast wenst te sector verder in te zetten op werkplekieren van werkzoekenden via de individuele beroepsopleiding (IBO) en de IBO met taalopleidingen om mensen met een taalachterstand een extra duwtje in de rug te geven.

Leercultuur en Levenslang leren

Om bedrijven te ondersteunen in een competentiebeleid voorzien we opnieuw bijkomende sectorale opleidingen die gratis zijn voor werknemers uit het PC 119. We zullen hierbij gebruik maken van nieuwe blended leermethodes die opleidingen tot op de werkvloer brengen, rekening houdend met de specifieke arbeidsomstandigheden van de arbeiders, alsook de leervormen aangepast aan het doelpubliek. Daarnaast zal er werk gemaakt worden van een bijkomende communicatie over het sectoraal opleidingsaanbod zodat het aantal deelnemende bedrijven kan blijven toenemen.

Werkbaar werk en diversiteit

De sector heeft een diversiteitsrapport opgesteld en een sensibiliserende nulmeting uitgevoerd. Weldra zullen de resultaten hiervan bekend zijn. Van hieruit kan er werk gemaakt worden van een actieplan om de diversiteit verder te ondersteunen in de handel.

De sector wil werkgevers en werknemers sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de integratie van werknemers met een handicap. De sector zal verder bouwen op de expertise van gespecialiseerde organisaties als Inter in Vlaanderen en Cawab in Brussel en Wallonië, net als de VDAB. De sector zal ook netwerken uitbouwen met andere gelijkaardige sectoren die hier reeds meer ervaring in hebben.

In het kader van werkbaar werk willen we vooral preventief handelen en een positieve boodschap geven. Door de arbeidskrapte is een fysieke en mentale duurzame tewerkstelling noodzakelijk zowel voor de werknemers als voor de werkgevers.

We willen teamleaders ondersteunen in hun communicatievaardigheden en leidinggevende skills om de collega's optimaal te ondersteunen en fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers bespreekbaar te maken, alsook tijdig problemen te herkennen. Omdat werknemers voor veel zaken afhankelijk zijn van hun leidinggevende moet er voldoende aandacht besteed worden aan de competenties van de leidinggevende. Indien de leidinggevende de relatie met medewerkers kan verbeteren en hen ondersteunt, inspraak geeft, een luisterend oor biedt, medewerkers motiveert en verandering faciliteert dan moet dat aangemoedigd worden. Daarom wensen we in het

welzijnsbeleid gepaste opleidingen te voorzien voor leidinggevenden om hen bewust te maken van werkbaar werk (zowel fysiek als mentaal) en daar aandachtig voor te zijn (herkennen en erkennen) en rekening mee te houden. Om op die manier langdurig ziekte of burn-out te voorkomen, door een goede preventief beleid.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>Omdat tijdens de vorige convenantperiode de inschrijvingen op het sectoraal opleidingsaanbod niet voldeden aan de verwachtingen wil Commerce Training de sectorale opleidingen nog kenbaarder en toegankelijker maken voor de arbeiders uit de voedingshandel. Hierbij gaan we maximaal gebruik maken van bestaande netwerken van de sociale partners uit PC119 (bijeenkomsten en nieuwsbrieven).</p> <p>Hieraan gekoppeld zal een communicatieplan en gewenst bereik gedefinieerd worden waarbij communicatiekanalen van alle partners benut worden. Naast het sectorale opleidingsaanbod zal er tijdens deze contacten ook informatie worden uitgewisseld over duaal leren, het werkbaar werk, instroom, doorstroom en retentie, competentiebeleid en diversiteit en inclusie ...</p> <p>Doel: We plannen minimaal 100 bedrijfsbezoeken per jaar om zo een stijging van minstens 5 nieuwe ondernemingen te halen die beroep doen op het sectoraal opleidingsaanbod, per jaar. Of 200 bedrijfsbezoeken en een stijging in deelname van 10 bedrijven op de convenantperiode.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p>	<p>Inspiratie- en opleidingsdagen als springplank voor het slagersberoep. In samenwerking met Travi, VDAB (toeleiding), de Landsbond der Beenhouwers (bedrijven) en Ter Groene Poorte en Syntra West (programma en organisatie) organiseren we boosters om mensen warm te maken voor het beroep en (of) een opleiding te volgen. Deelnemers moeten kunnen zien, ervaren en proeven van het beroep en een positief beeld mee naar huis nemen. We plannen minstens 2 sessies per jaar, of 4 over de hele convenantperiode. Het gaat hier om het slagersberoep in de ruime zin, ook voor vleesbereiders, verkopers voeding, medewerkers slagerij, enz.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>Ieder jaar 5 Welcome days organiseren, of 10 over de volledige convenantperiode. Deze Welcome days zijn bedrijfsbezoeken voor trajectbegeleiders, leerkrachten, actief in opleidingen binnen de voeding/logistiek, en</p>

	toeiders zoals bemiddelaars van de VDAB. Het doel is om hen de evoluties in de sector op de voet te laten volgen en de werkvloer beter te leren kennen.
--	---

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Ondersteuning leerbedrijven - Ketenovereenkomst

<p>Actie 1.1: Ketenovereenkomsten als engagement tot leerbedrijf</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>Omschrijving: Ondernemingen uit de voedingshandel proactief benaderen om hen de voordelen van een leerbedrijf uit te leggen, mogelijke samenwerkingen met onderwijs voor te stellen (secundair, hoger, volwassen), de verschillende opleidingen en stages te verduidelijken, voorwaarden werkplekleren... En hierbij voorstellen om zich te engageren als leerbedrijf en een ketenovereenkomst te ondertekenen. Hierdoor kunnen ze beroep doen op de consultants voor netwerking met scholen uit de omgeving, een mentoropleiding op maat van het bedrijf, een vlottere afhandeling van erkenningsaanvragen, enz. Deze ondersteuning zal de kwaliteit en kwantiteit van de leerwerkplekken ten goede komen. Tijdens deze contactnames wordt de volledige ondersteuning vanuit het opleidingsfonds kenbaar gemaakt gaande van samenwerking met onderwijs, het sectoraal opleidingsaanbod, werkbaar werk, instroom, doorstroom en retentie, competentiebeleid en diversiteit en inclusie ...</p>
	<p>Betrokken partners: Lokale onderwijspartners en opleidingsverstrekkers (mentoropleiding), VDAB in kader van IBO</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We plannen minimaal 100 bedrijfsbezoeken per jaar om het volledige actieterrein van het opleidingsfonds voor te stellen en om zo tot een toename te komen van het aantal ketenovereenkomsten en bijhorende leerwerkplekken.</p>

PRIORITEIT: Competentiebeleid

<p>Actie 1.2: Input Beroepskwalificatiedossiers</p>	<p>Omschrijving: Als opleidingsfonds blijven we de evoluties in beroepen en bijhorende competenties uit de sector</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	opvolgen. Bijdragen aan beroepskwalificatiedossiers hoort daar vanzelfsprekend bij. Er zullen zich in deze convenantperiode dossiers aandienen waarbij de voedingshandel betrokken is.
	Betrokken partners: AHOVOKS, andere betrokken sectoren
	Inspanningsverbintenis(-sen): Input verlenen bij het afhandelen van BKD's op vraag, die relevant zijn voor de voedingshandel.

Zie ook Resultaatsverbintenis nr3: Welcome Days voor leerkrachten en trajectbegeleiders

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Oriëntatie naar de handelssector

Actie 2.1: Promofilmmpjes beroepen Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Promofilmmpjes voor de jobs in de voedingshandel gericht aan werkzoekenden, zij-instromers en leerlingen. Met name het beroep van de slager en de visbehandelaar.
	Betrokken partners: Marketing bureau, onderwijsinstellingen, VDAB...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Promofilmmpjes aanleveren waarin werknemers uit de voedingshandel getuigen over de positieve aspecten van hun job. Deze filmpjes via sociale mediakanalen verspreiden en delen met onderwijsinstellingen, VDAB...voor een maximaal bereik.

PRIORITEIT: Competentiecheck en matching

Actie 2.2: Loopbaancoaching Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Jongeren in een alternerend leertraject missen vaak de nodige competenties om zichzelf als kandidaat in de kijker te zetten bij de onderneming. Een basis sollicitatietraining of de toetsing van hun sterke en minder sterke punten aan de gevraagde competenties, of de vereiste werkattitude komt te weinig of niet aanbod in het schooltraject. Met digitaal didactisch materiaal wensen we de belangrijkste startcompetenties toe te lichten samen met tips voor sollicitatiegesprekken (do's and dont's) en een beknopte werk-attitudetraining. Dit zal ook de matching met het juiste leerbedrijf vergemakkelijken. Leerlingen worden zo optimaal voorbereid op de intrede op de arbeidsmarkt.
---	---

	<p>Betrokken partners: Travi (zie Test your selfie), VDAB competentiechecken andere organisaties actief in loopbaancoaching, alsook de scholen zullen we actief betrekken.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De ontwikkeling van didactisch materiaal om jongeren op weg te helpen naar een succesvolle sollicitatie in een bedrijf dat goed matcht met de competenties en verwachtingen van de jongere. Alsook de verdeling onder de betrokken scholen.</p>

<p>Actie 2.3: Ontwerp Retail Game</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>Omschrijving: Het ontwerpen van een Retail Game. Door middel van een spel, met bijhorende opdrachten, wensen we jongeren kennis te laten maken met verschillende aspecten van de Voedingshandel, hen de jobs achter de façades te leren kennen. Dit spel heeft als hoofddoel een oriënterende functie en kan helpen bij de matching van een leerwerkplek en het uitbouwen van het imago van de sector.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB werkt aan een interactieve tool die nauw kan aansluiten.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Aflleveren van een projectfiche met omschrijving, timing, partners, budget voor dit spel.</p>

PRIORITEIT: Lokaal instroom verhogen

<p>Actie 2.4: Lokale jobdays</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>Omschrijving: Organisatie van lokale jobdays waarbij werkzoekenden (aangebracht door lokale VDAB partner) op verkenning gaan bij werkgevers uit hun buurt, die vacatures hebben openstaan. Hierbij zal ook de mogelijkheid van de individuele beroepsopleiding (IBO) aanbod komen en de IBO met taalopleidingen om mensen met een taalachterstand een extra duwtje in de rug te geven.</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB, PMO (SF201) en andere lokale toeleiders</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Organisatie van een of meerdere lokale jobdays zoals voor de functie van beenhouwer en/of logistiek medewerker. De sector motiveert lokale bedrijven om hier aan deel te nemen en evalueert samen met de bedrijven de format en aanpak.</p>

PRIORITEIT: Retentie door valorisatie

<p>Actie 2.5: EVC-trajecten promoten</p>	<p>Omschrijving: De EVC-trajecten Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur promoten om de verworven</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	competenties van logistiek personeel te valoriseren. Dit zal de retentie van medewerkers ten goede komen en het bevordert de leercultuur binnen de bedrijven.
	Betrokken partners: AHOVOKS, opleidingscentra, SFTL, ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Promotie van EVC-trajecten Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur tijdens geplande bedrijfsbezoeken en informatiesessies en via andere communicatiekanalen.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Opleidingen tot op de werkvloer krijgen

Actie 3.1: Digitale opleidingen (blended) Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Om de leercultuur in de bedrijven te ondersteunen wensen we aan de bestaande sectorale opleidingen, die momenteel klassikaal (fysiek) worden aangeboden, digitale modules te koppelen. Voor de sectorale mentoropleiding, taalcoaching, ergonomie... worden digitale modules ontwikkeld. Daarnaast komt er een samenwerking met de VDAB om hun e-learning te delen via het sectoraal opleidingsaanbod van Commerce Training.
	Doel is competentieversterkend te werken en meer werknemers te bereiken met het sectoraal opleidingsaanbod, door naast het aanbod aan fysieke opleidingen ook een digitaal aanbod te ontwikkelen.
	Betrokken partners: VDAB, Opleidingsverstrekkers, e-learning specialisten
	Inspanningsverbintenis(-sen): Commerce Training ontwikkelt een Learning Management System waarbij digitale leermodules ter beschikking worden gesteld. Zowel zelfontwikkelde modules als modules van de VDAB zullen deel uitmaken van het aanbod.

Actie 3.2: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne iedereenkanbijleren Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: 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.
---	--

	Timing: 2024-2025
	Betrokken partners: Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.

<p>Actie 3.3: Kwaliteit van sectoraal opleidingsaanbod continu evalueren en bijsturen</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>Omschrijving: Als opleidings- en loopbaanfondsen willen we bedrijven structureel ondersteunen in de competentieversterking van de medewerkers. Hiervoor wordt er bij ieder bedrijfsbezoek niet enkel gesproken over het aanbod maar wordt er ook gepolst naar bijkomende noden of feedback op de bestaande opleidingen. Iedere opleiding wordt afgerond met een evaluatieformulier voor de deelnemers en jaarlijks voorzien we een trainerscafé waar opleiders en HR verantwoordelijken elkaar kunnen ontmoeten om de werking bij te sturen. De bekomen informatie en het evaluatieproces laat ons toe om de impact van de sectorale opleidingen ieder jaar te vergroten.</p>
	<p>Betrokken partners: Opleiders, deelnemers</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Continu evalueren van het sectoraal opleidingsaanbod om tijdig bij te sturen en kwaliteit te garanderen.</p>

Zie ook Resultaatsverbintenis nr1: Sectorale opleidingen nog **kenbaarder en toegankelijker** maken voor de arbeiders uit de voedingshandel. Hierbij gaan we maximaal gebruik maken van bestaande netwerken van de sociale partners uit PC119.

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Lerend Netwerk

<p>Actie 4.1: Intersectorale campagne Werkbaar werk</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>Omschrijving: Deelname aan de intersectorale campagne Werkbaar Werk en de sector van de voedingshandel hier actief bij betrekken.</p>
	<p>Betrokken partners: Alle sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Informerend en sensibiliserend van werkgevers en werknemers over het omgaan/erkennen van mentale gezondheid collega's, alsook het delen van nieuwe</p>

	inzichten en best practices over werkbaar werk (zie www.werkbaarwerk.be). Deze campagne zal lopen via alle mogelijke communicatiekanalen en bedrijfsbezoeken. De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.
--	--

<p>Actie 4.2: Evaluatie, feedback en acties op basis van de campagne werkbaarwint 2023</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>Omschrijving: 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 consultant rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande ww.</p>
	<p>Betrokken partners: ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.</p>

PRIORITEIT: Competentieversterking leidinggevende

<p>Actie 4.3: Opleiding 'Fysiek en mentaal welzijn van medewerkers herkennen, erkennen en ondersteunen' voor leidinggevendenden.</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>Omschrijving: Teamleaders ondersteunen in hun communicatievaardigheden en leidinggevende skills om de collega's optimaal te ondersteunen en fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers bespreekbaar te maken, alsook tijdig problemen te herkennen. Een opleiding aanbieden waardoor de leidinggevende de relatie met medewerkers kan verbeteren en hen ondersteunt zoals inspraak geven, een luisterend oor bieden en medewerkers motiveert en verandering faciliteert.</p>
	<p>Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Uitrol van een opleiding om teamleaders bewust te maken van welzijn op het werk (zowel fysiek als mentaal) en daar aandachtig voor te zijn (herkennen en erkennen) en rekening mee te houden.</p>

PRIORITEIT: Loopbaancoaching na langdurige ziekte

Actie 4.4: Externe loopbaancoaching Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Voor medewerkers die langdurig afwezig zijn geweest wenst de sector externe loopbaancoaching aan te bieden, om de arbeiders een kans te bieden zich te heroriënteren en hun competentieversterkende trajecten aan te bieden in functie van de veranderende noden en werkomgeving.
	Betrokken partners: Loopbaancoaches
	Inspanningsverbintenis(-sen): Uitrol van aanbod externe individuele loopbaancoaching.

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.

Prioriteiten en Actieplan: zie addendum Diversiteit en inclusie

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 3 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 3 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten 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 Voedingshandel (PC 119),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Jan DELFOSSE,
Vertegenwoordiger van Comeos

De heer Klaas SOENS,
Vertegenwoordiger van Comeos

De heer Frank SOCQUET,
CLB (Nationale Centrale voor Kleine en Middelgrote Levensmiddelenbedrijven)

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Steve ROSSEEL,
Vertegenwoordiger ACV Voeding & Diensten

De heer Tangui CORNU,
Vertegenwoordiger ABVV Horval

De heer Dominik ROLAND,
Vertegenwoordiger ACLVB