

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Zelfstandige kleinhandel (PC 201/202.01)

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 Zelfstandige kleinhandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Luc Ardies, (SF201; Unizo) / (SF 202.01; Buurtsuper.be);
- De heer Klaas Soens, Comeos;
- De heer Bruno Kuylen, Bestuurder Belgische Confederatie B.B.C.I. / Bakkers Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Kristel Van Damme, ACV Puls;
- De heer Jan De Weghe, ABVV BBTK;
- De heer Stijn Vandercruysse, 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.

De Vlaamse Regering betaalt een maximale toelage van **689.000,00 euro** voor de financiering van **6,5 VTE** sectorconsulenten uit te betalen aan de hieronder opgelijste begunstigden:

- **530.000,00 euro** aan het **Sociaal Fonds van de zelfstandige kleinhandel (PC 201), Willebroekkaai 37 te 1000 Brussel (KBO-nr.: 0447 360 634, Bankrekeningnr.: BE10 7330 5994 3404)** voor de financiering van **5 VTE sectorconsulenten**.
- **159.000,00 euro** aan het **Sociaal Fonds van de Middelgrote Levensmiddelenbedrijven (PC 202.01), Willebroekkaai 37 te 1000 Brussel Sociaal Fonds 202.01 (KBO-nr.: 0454 121138; Bankrekeningnr.: BE85 7330 5994 3606)** voor de financiering van **1.5 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 zelfstandige kleinhandel (PC201) is een erg belangrijke werkgever in de Belgische privésector. Samen met de sector van middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC202.01 – vanaf 20

werknemers), stelt men zo'n 105.000 bedienden te werk (100.000 in PC201 (55.000 in Vlaanderen)) en 5.000 in PC202.01 (4.200 in Vlaanderen) in België.

De sector bestaat uit een gevarieerd aanbod ondernemingen (12 nace codes): zelfstandige supermarkten, doe-het-zelfzaken, food speciaalzaken, modewinkels, tuincentra... Erg dikwijls gaat het binnen de zelfstandige kleinhandel over micro-ondernemingen (90%) en familiebedrijven.

Er zijn zo'n 23.500 werkgevers (13.000 in Vlaanderen) binnen PC201. PC202.01 telt een 250-tal werkgevers (160 in Vlaanderen).

Bedrijven onder PC202.01 zijn hoofdzakelijk zelfstandige supermarkten, aangesloten bij franchisegevers als Carrefour, Albert Heijn, Delhaize, Colruyt Retail Partners (Spar).

De sector is erg toegankelijk; de ingesteldheid en motivatie van werknemers primeert op het al dan niet hebben van een diploma en/of werkervaring. De nodige opleiding vindt vaak op de werkvloer zelf plaats. Dit maakt dat we een erg diverse sector hebben. Kennis van de Nederlandse taal is echter wel gewenst.

2. Analyse: de sector in cijfers en trends

Vlaanderen kent een verzadigd supermarktlandschap. In Europa spannen we de kroon, m.b.t. het meeste aantal supermarkten en het meeste aantal m² winkeloppervlak, per capita. De laatste jaren werd de markt nog wat concurrentiëler, met de komst van enkele grote buitenlandse spelers. Kleinere spelers (zoals buurtsupermarkten en food speciaalzaken) voelen dit het hardst. Dit is meteen ook de reden waarom de meeste buurtsupermarkten zich aansluiten bij grote retailformules, om van schaalgrootte te genieten.

De sector stelt heel wat nationaliteiten en migratieachtergronden tewerk. Dit uit zich in veel arbeidskansen binnen de sector, al zorgt dit ook voor voldoende uitdagingen qua diversiteit.

Binnen de zelfstandige kleinhandel geven volgende cijfers wat meer diepgang (bron KSZ, bewerking DWSE):

- Er zijn meer vrouwen (72,2%) aan de slag dan mannen (27,8%).
- Rond nationaliteit stellen we vast dat 74,5% binnen de zelfstandige kleinhandel van Belgische nationaliteit is. 11,5% van Europese nationaliteit en 12,4% van buiten de EU. De rest is onbekend.
- De herkomst is eveneens gevarieerd. Zo komt 74,5% uit België, 9,8% uit Europa en 4,9% uit Noord-Afrika en het Midden-Oosten. Een groep van 6,6% heeft een onbekende herkomst.
- Er is een mooie aanwezigheid van de verschillende leeftijdsgroepen binnen onze sector. De 41-54-jarigen spannen de kroon met 30,2%. Zowel de 31-40-jarigen als de 55+'ers zijn aanwezig voor elk 20%. -25-jarigen (15,3%) en 26-30-jarigen (14,4%) vervolledigen de sector.

De sector in troeven en uitdagingen:

- Troeven
 - o Kortgeschoolden en andere kansengroepen kunnen er aan de slag. Opleidingen on-the-job, doorgroeimogelijkheden... liggen binnen handbereik. Voor elk wat wils dus.
 - o De sector verwelkomt digitalisering en automatisering. Dit zorgt voor een upscaling van de jobinhoud. Werknemers (laag – of hooggeschoold) op zoek naar een opportuniteit binnen een uitdagende omgeving met toekomstperspectief, kunnen bij ons aan de slag.
 - o De dynamische sector speelt in op de doelgroep van werknemers, door in lokale tewerkstelling te voorzien. Een werkplek dicht bij huis wordt erg gewaardeerd.
 - o Daarnaast dragen werknemers de werkzekerheid binnen de sector hoog in het vaandel.
 - o Samen met ons opleidingscentrum (cvba PMO) bouwden we een jarenlange (meer dan 20 jaar) expertise op, rond het opleiden binnen onze sector. Concreet geven we opleidingen, op de werkvloer, aan zaakvoerder, management en werknemer. Onze trainers, op hun beurt, zijn stuk voor stuk retailexperts.

- Uitdagingen
 - o Naast een troef, is het hebben van kortgeschoolden ook een uitdaging. $\frac{3}{4}$ van de werknemers binnen de sector is laaggeschoold. De ondernemingen dienen te voorzien in de nodige opleidingen, opdat deze groep werknemers kan blijven functioneren in de toekomst.
 - o De zaakvoerders hebben een erg grote betrokkenheid op de winkelvloer (90% is micro-onderneming), wat maakt dat er dikwijls een geringe opleidingscultuur heerst. Bovendien is het bereiken van al deze ondernemingen arbeidsintensief.
 - o Binnen de ondernemingen zijn vaak nog verschillende generaties aan de slag, wat ons soms op een iets traditionelere ingesteldheid (rond opleidingen) doet stuiten.
 - o De sector kent financiële uitdagingen, door de onder druk staande marges en energiecrisis.
 - o Deze marges zorgen voor een iets kwetsbaardere tewerkstelling, waar een zekere flexibiliteit van de werknemer wordt verwacht (fysiek werk, weekendwerk, shiften...), tegen een algemeen lager beschouwde verloning.
 - o De komst van digitalisering en automatisering (digitaal stockbeheer, zelf scan-kassa's...) tonen aan dat bepaalde competenties (veerkracht, flexibiliteit, commercieel inzicht...) onvoldoende aanwezig zijn bij de werknemers.
 - o Daarnaast zorgt e-commerce voor de nodige uitdaging; fysiek versus online, internationaal versus nationaal/lokaal. De persoonlijke service en klantenbeleving gaan het verschil moeten maken, samen met lokale verankering.
 - o Tenslotte zijn er de knelpuntberoepen met vacatures die moeilijk ingevuld raken, zoals bv. verkoper voedingsmiddelen detailhandel, verkoper van kleding en accessoires, verkoper in doe-het-zelfzaak, winkelmanager kleinhandel, departements-verantwoordelijke winkel etc..

Net als andere sectoren, staan ook wij voor een transformatie, die deels kan opgevangen worden door een duurzaam HR- en personeelsbeleid.

- o Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheden
 - Bedrijfsgebouwen dienen 'groener te worden'
 - Zonnepanelen en laadpalen zijn intussen ingeburgerde termen
 - Circulaire economie
- o De Generatie-Z betreedt de werkvloer, ze hebben specifieke wensen en behoeften, waar de zaakvoerder rekening mee dient te houden. Het doel is om een goed en inclusief werkklimaat te creëren en de talenten van de Generatie-Z volledig te benutten.

- Belangrijke elementen: gezonde work-life balance aanbieden, korte termijn doelen voorzien, regelmatige feedback en voldoende begeleiding verzekeren...
- Automatisering en digitalisering is niet meer weg te denken

Om op dit laatste verder te gaan, verwijzen we graag naar de studie *'Impact van automatisering en digitalisering op de tewerkstelling in de zelfstandige kleinhandel'* (studie i.o. SF201 en 202.01 met accent op impact van digitalisering en automatisering op de functieprofielen van winkelbedienden), die we samen met PXL lieten uitvoeren.

Uit de studie is gebleken dat de winkelmedewerker, in de toekomst, attitudes als veerkracht, flexibiliteit, commercieel inzicht en leerbereidheid zal moeten inzetten. Deze zijn vandaag nog te dikwijls afwezig, waardoor hier volop op ingezet wordt, tijdens opleidingen.

De nieuwe digitale wending (robotisering, digitaal stockbeheer...) maakt dat eenvoudige taken worden geautomatiseerd en dat de overblijvende taken dikwijls iets complexer zijn (vandaar de nood aan opleiding). De medewerker dient van alle markten thuis te zijn. Deze trend biedt een kans om het profiel van de winkelmedewerker op te waarderen.

Dit hangt samen met de toenemende populariteit van e-commerce. Het winkelpersoneel moet vragen hieromtrent kunnen behandelen, wat een schakeling tussen fysiek en online noodzakelijk maakt.

De eindgebruiker kent de producten vaak erg goed (na vergelijking op internet) en verwacht bij een bezoek aan een fysieke winkel een meerwaarde in service (meer productkennis, uitgebreide service, extra voordeel...).

Een andere uitdaging blijft het sensibiliseren van onze werkgevers tot het ontwikkelen van een duurzaam HR- en personeelsbeleid, aangepast aan de noden van vandaag. Bijzondere aandacht wordt tijdens de bedrijfsbezoeken geschonken aan actuele thema's (retentie, werkbaar werk, levenslang leren...).

De ondernemingen uit onze sector hebben, onder andere omwille van een gebrek aan schaalgrootte, geen aparte HR-afdeling, die met expertise het personeels- en opleidingsbeleid kan opvolgen.

De zelfstandige kleinhandel is heterogeen, met verschillende subsectoren (nace codes) en dus ook gevarieerde functieprofielen. Dit vraagt bij gevolg een aangepaste opleidingsaanpak. PC202.01 daarentegen is een homogene groep ondernemingen.

Door de arbeidskrapte, is zowel PC201 als PC202.01 steeds op zoek naar gedreven werknemers, waarmee een duurzame relatie kan uitgebouwd worden. Het is aan te raden de aankomende digitalisering hierbij in het achterhoofd te houden.

Samen met de sociale partners blijven we inzetten op o.a. levenslang leren en duaal leren. Dankzij de nauwe samenwerking met onderwijs, dragen we bij tot het actueel houden van de beroepscompetenties, wat het welzijn van de werknemer én de productiviteit van onze bedrijven ten goede komt.

3. Strategie

Bovenstaande omgevingsanalyse laat duidelijk blijken dat:

- Er nood is aan een duurzaam en concreet HR-beleid
- De mindset van ondernemers veranderd dient te worden

- Het aanleren van essentiële competenties nodig is, met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt

Tijdens bedrijfsbezoeken focussen we ons hierop en bouwen we acties uit, binnen de decretale thema's. Onze prioriteit blijft het ontzorgen, inspireren en sensibiliseren van onze ondernemers.

Dit doen we samen met het opleidingscentrum, PMO cvba, dat reeds meer dan 20 jaar actief is en retail ademt. De praktijkgerichte opleiding gaat op maat van het bedrijf door, wat de betrokkenheid en motivatie van de werkgever vergroot.

Het convenant draagt de ambitie uit, samen met de sociale partners, leer- en groeikansen te bieden aan mensen die om een of andere reden zich moeilijk kunnen integreren op onze arbeidsmarkt. Een kwaliteitsvolle tewerkstelling in een duurzame professionele omgeving. Een geconsolideerde samenwerking met andere stakeholders (onderwijs, VDAB...) hoort hier ook bij.

Luik 1: Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

De sector wil een sterkere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt realiseren. We wensen kwalitatieve instroom vanuit het onderwijs, waardoor we graag op de hoogte blijven van de inhoud van de laatste beroepskwalificaties, EVC-standaarden...

De opleidingen, voltijds of duaal, secundair of volwassenenonderwijs, kunnen meer leerlingen verwelkomen. We nemen hier de rol van facilitator graag op ons en verbinden beide stakeholders; uitwisselen van best practices, samenkomen tijdens netwerkmomenten...

Luik 2: Instroom, Zijnstroom, Doorstroom & Retentie

De instroom uit het onderwijs dient zo kwalitatief mogelijk te zijn. Dit wordt bewerkstelligd door inspanningen in o.a. luik 1. Daarnaast kunnen de niet-beroepsactieven binnen onze sector aan de slag. De zijnstroom naar onze sector kan toenemen door onze samenwerking met VDAB, rond o.a. loopbaanbegeleiding, te consolideren.

Werkgevers blijven sensibiliseren, over het belang van leerbereidheid bij werknemers, zorgt voor een organische doorstroom. Tenslotte werkt de sector enkele zakboekjes uit, waar praktische informatie gegeven wordt aan de ondernemer rond het behouden van een *winning team*.

Luik 3: Levenslang leren en competentiebeleid

De zelfstandige kleinhandel dient zich aan te passen aan de uitdagingen van de 21^e eeuw. Dit kan enkel succesvol, door een duurzame HR-cultuur te implementeren. Levenslang leren hoort er nu eenmaal bij, voor ondernemer, management en werknemer. Allereerst dienen we de ondernemers hiervan te overtuigen.

Als sector staan we in opleidingen, zowel rond attitude (bv. veerkracht) als sectorspecifieke kennis (bv. voedselveiligheid), tot onze ondernemingen te brengen. Ook hier werken we samen met andere stakeholders.

Luik 4: Werkbaar werk

Metten is weten! Onze ondernemers dienen te weten wat er leeft bij de werknemers, opdat de juiste initiatieven efficiënt uitgewerkt kunnen worden. Een gezonde geest in een gezond lichaam, telt eveneens op de werkvloer. Als sector zetten we (ook intersectoraal) in op het

mentaal welzijn van de werkvloeren en het in balans houden van de work/life verhouding. Praktische tools inspireren onze ondernemers en zetten hen aan duurzame veranderingen door te voeren.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p>Resultaatsverbintenis 1 Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p>	<p>Bedrijfsbezoeken zijn de manier bij uitstek om onze ondernemingen te bereiken. Het sensibiliseren rond actuele thema's als levenslang leren, werkbaar werk, inclusie en diversiteit... verloopt het meest efficiënt via deze weg.</p> <p>Daarnaast stellen we het sectoraal opleidingsaanbod voor, tijdens de bezoeken. De bekomen feedback kan gebruikt worden om de inhoud eventueel aan te passen.</p> <p>Zo richten we ons op 8 bedrijfsbezoeken per maand per sectorconsulent, om te weten te komen wat er leeft binnen onze ondernemingen en waar men nood aan heeft.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.</p>	<p>Ontwikkelen en verspreiden van educatieve filmpjes (6), binnen het thema werkbaar werk, met de medewerking van de sector van podiumkunsten.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.</p>	<p>Ontwikkelen en verspreiden van een maandelijkse digitale PMO-nieuwsbrief, dat in het verlengde van onze nieuwe website ligt.</p> <p>Het laatste nieuws rond HR- en opleidingsbeleid verspreiden naar onderwijs en ondernemingen. Op die manier vormen we de brug tussen onderwijs en bedrijfswereld en blijft men op de hoogte van de nodige competenties en attitudes bij winkelpersoneel.</p> <p>Bij het inschrijven op de PMO-nieuwsbrief kan men ook aanduiden nieuwsberichten over de sector en innovatie te ontvangen, via de nieuwsbrieven van Buurtsuper.be, ModeUnie en Unizo Retail.</p>

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Onderwijs en ondernemingen dichterbij mekaar brengen

<p>Actie 1: Organiseren van netwerkmomenten voor onderwijsnetten.</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>Omschrijving:</p> <p>1. Organiseren van fysieke netwerkmomenten voor onderwijsnetten, die verkooprichtingen aanbieden, om een beter inzicht te geven in de evolutie van de retailsector.</p> <p>Concreet: de impact op competentieprofielen, functies worden rollen, oriëntatie naar knelpuntberoepen, inhoud van de beroepen... Deze toelichting zou door Luc Ardies verzorgd worden. Het is een soort van road show, waar de sector bij de scholen langsgaat.</p> <p>2. Binnen het ESF-project “<i>Opleidingen van de toekomst</i>” organiseren we, samen met PXL Hogeschool, een klankbordgroep waar onderwijsnetten eveneens uitgenodigd zijn (en zo mee zijn met de laatste trends binnen het retaillandschap). (ESF-financiering).</p> <p>Betrokken partners: PMO en onderwijspartners</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Relevante informatie over de retailsector overbrengen aan onderwijsnetten (met een verkooprichting), zodat de inhoud van o.a. de beroepscompetenties actueel blijft (en onze werknemers en ondernemingen ten goede komt). Dit tijdens het organiseren van minstens 3 fysieke netwerkmomenten (road show) en 1 fysieke klankbordgroep (najaar 2023).</p>
<p>Actie 2: Deelname ontwikkelcommissie EVC-standaard Winkelverkoper.</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>Omschrijving: Samen met onderwijs, VDAB en de detailhandel tot een EVC-standaard komen voor het erkennen van competenties voor het beroep van winkelverkoper.</p> <p>Betrokken partners: Onderwijs, Agentschap AHOVOKS, VDAB, andere sectoren (Cevora, ...),</p> <p>Inspanningsverbintenis(-en): Bijdragen aan het opstellen van de EVC-standaard Winkelverkoper.</p>
<p>Actie 3: Leerkrachten en trajectbegeleiders verwelkomen in de sectorale mentoropleiding.</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>Omschrijving: In samenspraak met de onderneming, kan de sectorale mentoropleiding mee gevolgd worden, op de werkplek, door leerkrachten en trajectbegeleiders. Dit naast de vaste deelnemers; werknemers. Dit laat toe kennis onderling en eenvoudig te verspreiden.</p> <p>Betrokken partners: PMO, ondernemingen en onderwijspartners</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): Onderwijs en ondernemingen samenbrengen, op de werkplek, tijdens het volgen van een sectorale mentoropleiding, gegeven door PMO.
--	--

Actie 4: Lanceren van nieuwe PMO-website. 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: PMO staat in als opleidingsverstrekker van ons sectoraal opleidingsaanbod. De lancering van een nieuwe website betekent een extra kanaal, waar zowel onderneming als lerende/werkzoekende en onderwijs terecht kunnen. Vragen? Het contactformulier is eenvoudig in te vullen. De nieuwe website wordt het resultaat van een nauwe samenwerking tussen PMO (inhoudelijke bijdrage) en de websitebouwer (technische kennis).
	Betrokken partners: PMO, websitebouwer, ondernemingen, werkzoekenden/lerenden en onderwijspartners
	Inspanningsverbintenis(-sen): Onderwijs, lerende/werkzoekende en onderneming samenbrengen op een speciaal voor hen ontworpen nieuwe digitale ruimte.

Actie 5: Maandelijks digitale nieuwsbrief, voor onderwijs en ondernemingen. 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: Ontwikkelen en verspreiden van een maandelijks digitale PMO-nieuwsbrief, dat in het verlengde van onze nieuwe website ligt. Het laatste nieuws rond HR- en opleidingsbeleid verspreiden naar onderwijs en ondernemingen. Op die manier vormen we de brug tussen onderwijs en bedrijfswereld en blijft men op de hoogte van de nodige competenties en attitudes bij winkelpersoneel.
	Betrokken partners: PMO, ondernemingen en onderwijspartners
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het ontwikkelen en verspreiden van een maandelijks digitale nieuwsbrief, voor onderwijs en arbeidsmarkt, om het laatste nieuws rond HR-en personeelsbeleid efficiënt te verspreiden.

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Ondernemers informeren over de verschillende manieren om werknemers aan te trekken

<p>Actie 1: Sensibilisatie van de ondernemers rond het aanwervingsproces.</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>Omschrijving: Tijdens bedrijfsbezoeken, via onze website en sociale media... informeren en sensibiliseren we onze ondernemers, over het belang van een efficiënt aanwervingsproces. Hierbij verwijzen we ook naar verschillende aanwervingsformules (als IBO, IBO-T, VDAB-stages...). Concreet: hoe kan je een doeltreffende en actuele vacature opstellen, bruikbare tips & tricks meegeven... Bij de presentatie verwijzen we naar de digitale tools en diensten van onze partner VDAB. Indien gewenst, brengen we de onderneming aansluitend in contact met de lokale VDAB-bemiddelaar. Het is belangrijk dat de werkzoekende onze ondernemingen eenvoudig kan terugvinden. https://werkgevers.vdab.be/aanwerven https://werkgevers.vdab.be/online-tools Hiernaast wijzen we ook op de populatie werkzoekenden (kansengroepen, nieuwkomers...) die voor onze ondernemers een echte meerwaarde kunnen bieden, maar die nog niet top-of-mind zijn bij onze ondernemingen.</p> <p>Betrokken partners: PMO, ondernemingen en VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De ondernemers bewust maken van hoe er vandaag gerekruteerd wordt, door duidelijke, behapbare en concrete informatie af te geven over het aanwervingsproces (tijdens bezoeken, via sociale media...), met als doel zo de geschikte kandidaat voor een duurzame periode te werk te stellen.</p>
<p>Actie 2: Organisatie van een intersectoraal netwerkmomenten met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. We mikken hierbij op volgende intermediairs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cel deelname aan de samenleving Fedasil • OCMW trajectbegeleiders werk VVSG • ESF outreach en activering (WPA) <p>Betrokken partners: Andere sectorfondsen, intersectorale werking SERV. Mogelijke andere partners zijn: VDAB en</p>

	partnerorganisaties, werkplekarchitecten, dienst inburgering en integratie, dienst activering OCMW, projecten outreach en activering, Fedasil, Europa WSE 500 projecten.
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector informeert begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector.

Actie 3: Meewerken aan het organiseren van ronde tafel-gesprekken, i.s.m. VDAB. 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: Samen met VDAB onze ondernemingen (werkgevers) samenbrengen, voor een digitaal ronde tafelgesprek. De inhoud gaat over de arbeidsmarkt en opleidingen. Bovendien dient de sessie als 'brainstorm': wat kunnen alle partijen voor elkaar betekenen, om zo efficiënter te werken?
	Betrokken partners: PMO, ondernemingen en VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het organiseren van 2 digitale ronde tafelgesprekken, i.s.m. VDAB, waar we met onze ondernemingen in dialoog treden, om nieuwe werknemers aan de slag te krijgen binnen onze sector.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Samenwerking met VDAB consolideren en uitbreiden

Actie 1: De sector blijft samenwerken met VDAB en toetst voortdurend samenwerkingsopportuniteiten af. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Sinds meer dan 20 jaar werkt de sector samen met de VDAB, binnen oa. de organisatie van sectorspecifieke opleidingen voor werkzoekenden. Deze worden gekoppeld aan stageplaatsen in de kleinhandel. <i>"Samen sterk voor werk"</i> is een slagzin waar we ons als sector ook in kunnen vinden. Samen met VDAB zetten we onze schouders onder: <ul style="list-style-type: none"> - Het actueel houden van de inhoud van de sectorspecifieke opleidingen (medewerker verkoop, assistent filiaalhouder) - De screening van competenties van de toekomst - Het aan de slag krijgen van nieuwkomers, op lokaal niveau (o.a. het proactief contacteren van lokale besturen, OCMW, Agentschap Integratie en Inburgering... door de sectorconsulenten). Dankzij deze contacten,
---	--

	<p>kennen we de noden van de lokale arbeidsmarkt erg goed, wat het inzetten van de sector vereenvoudigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het bekendmaken van verschillende tewerkstellingsvormen (opleidingsstage, IBO, IBO-T...) - Het overtuigen van bedrijven uit de sector om deel te nemen aan pilootprojecten van VDAB (bv. lokale jobdays rond verkopers voeding in Antwerpen; ontdekking van de jobinhoud) op de werkvloer)
	<p>Betrokken partners: Sociale partners, PMO, Commerce Training, ondernemingen en VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De samenwerking met VDAB behouden en uitbreiden, met een duurzame blik gericht op de toekomst. De sector zet zich in om de inhoud van de opleidingen (medewerker verkoop, assistent filiaalhouder) up-to-date te houden. De sector kan de cursist bijstaan bij het zoeken naar een stageplaats, al gebeurt dit in principe door de cursist zelf.</p> <p>Daarnaast is er een opvolging van de cursist, na het afronden van de stage. De opvolging van de stages en de zoektocht naar werk (tot 3 maanden na de opleiding), gebeurt door onze vaste partner ASAP Training & Event.</p>

PRIORITEIT: Sectoraal opleidingsaanbod en Vlaamse steunmaatregelen bekend maken

<p>Actie 1: Het aantal HR- en beroepsopleidingen doen toenemen, door het sectoraal opleidingsaanbod en de Vlaamse steunmaatregelen in de verf te zetten.</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: Uit ervaring blijkt dat bedrijfsbezoeken de manier bij uitstek is om bepaalde thema's bij onze ondernemers bekend te maken.</p> <p>Tijdens deze bezoeken wijzen de sectorconsulenten op het belang van een duurzaam HR- en personeelsbeleid, dat door meerdere financiële tegemoetkomingen binnen handbereik ligt.</p> <p>Concreet: afgeven van een fysiek "Welcome pack", waar een volledig overzicht van de sectorale opleidingsmogelijkheden terug te vinden is. Dit kan op maat van de onderneming afgestemd worden. De laatste info hieromtrent staat eveneens op de nieuwe PMO-website.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO, Sociaal Fonds 201/202.01, Vlaamse steunmaatregelen en ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Organiseren van bedrijfsbezoeken door de sectorconsulenten, waar specifiek aandacht wordt geschonken aan het sectoraal opleidingsaanbod</p>

	(door het afgeven van het “Welcome pack”) en aan de Vlaamse en sectorale steunmaatregelen.
--	--

<p>Actie 2: Opleidingsnoden binnen de sector ontdekken en beantwoorden.</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 up-to-date houden van ons sectoraal opleidingsaanbod is erg belangrijk. Weten wat er leeft op onze werkvloeren is erg belangrijk. Daarom stellen we, samen met MD (dienstverlener-extern marketingbureau), een enquête (voor WG,WN en onderwijspartners) op en nemen die af. De antwoorden en resultaten worden, in de mate van het nodige, verwerkt in het sectoraal opleidingsaanbod. De vorm van de enquête (telefonisch, online...) is nog te bepalen. Vandaag bieden we al heel wat personeelsopleidingen aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voedselveiligheid 2. Klantvriendelijkheid 3. Plezier op het werk, werkt 4. Omgaan met stress 5. Verkooptechnieken 6. Winkeldiefstal
	<p>Betrokken partners: PMO, MD, ondernemingen en onderwijspartners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Organiseren van een enquête, waarbij werkgever en –nemer en onderwijspartner aangeeft waar opleidingsnood aan is. Dit doen we samen met marketingbureau, MD.</p>

<p>Actie 3: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne iedereenkanbijleren.</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: We evalueren de bestaande campagne iedereen kan bijleren, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap levenslang leren opportuun is.</p>
	<p>Betrokken partners: Communicatiebureau, andere sectorfondsen, SERV, partnerschap Levenslang Leren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.</p>

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Samen maken we werk van werkbaar werk

<p>Actie 1: Psychologische bijstand voor onze ondernemers en werkvloeren.</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: We wensen de mogelijkheid te onderzoeken hoe we onze werkvloeren en ondernemers mentale ondersteuning kunnen bieden, in de vorm van een eerste hulplijn, bij psychosociale problemen. De kostprijs van dit plaatje zal deels doorslaggevend zijn.</p> <p>Wordt het even te veel op de werkvloer? Dan kan de betrokkene een vertrouwelijk gesprek hebben met een psycholoog.</p> <p>Dit is een duurzame vorm van ondersteuning, om stress, burn-out... te verminderen.</p> <p>Betrokken partners: PMO & externe dienstverleners (bv. adviescentra voor welzijnszorg)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De optie van een eerste hulplijn aan te bieden aan onze ondernemers, voor psychosociale klachten. De ondernemers kunnen beslissen hierop in te tekenen, om hun personeel deze dienst aan te bieden. Zij beslissen ook voor welke formule ze precies opteren. In functie van de dringendheid en ernst van de situatie, waarin de persoon zich bevindt, kunnen meerdere sessies georganiseerd worden. Ook de frequentie en het aantal personen wordt in overleg met de onderneming bepaald.</p>
<p>Actie 2: Het specifieke opleidingsaanbod rond 'Werkbaar werk' tijdens bedrijfsbezoeken in de kijker zetten.</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: PMO heeft een sterk opleidingsaanbod ontwikkeld rond werkbaar werk. Deze trajecten dienen de mentale weerbaarheid van werkvloeren te versterken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Omgaan met Stress - Plezier op het Werk, Werkt! <p>Tijdens de bedrijfsbezoeken wordt hiernaar verwezen.</p> <p>Daarnaast werken we, in het kader van andere projecten ("<i>Competentiecheck</i>", "<i>Opleidingen van de Toekomst</i>"), dagelijks rond veerkracht en flexibiliteit, wat mooi aansluit bij dit thema.</p> <p>Betrokken partners: PMO en ondernemingen</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De bedrijfsbezoeken dienen tot het bekendmaken van de specifieke personeelsopleidingen rond werkbaar werk.</p>
--	--

<p>Actie 3: Werkvloeren ondersteunen via educatieve filmpjes.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Onze werkvloeren komen dagelijks in contact met verschillende en soms uitdagende situaties. Het ter beschikking stellen van korte, nuttige video's, waar praktische tips voor concrete situaties worden gegeven, kan onze werknemers enorm helpen.</p> <p>Het ervaren van succes in bepaalde situaties is cruciaal voor de veerkracht van een werknemer.</p> <p>De video's vergroten eveneens de memorisatiegraad, wat de klantenservice ten goede komt (en dus ook onze ondernemers).</p> <p>Deze actie realiseren we samen met de sector van de podiumkunsten; zij verlenen ons hun expertise bij het inzetten van de acteurs voor de realisatie van deze filmpjes.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO en sector van de podiumkunsten</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Met de medewerking van de sector van podiumkunsten, een reeks educatieve filmpjes (6) rond werkbaar werk realiseren en beschikbaar stellen voor de werkvloeren.</p> <p>De verspreiding gebeurt via onze website en sociale media.</p>

<p>Actie 4: Ideeënbox ontwerpen en verspreiden.</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>Omschrijving: Een ideeën box ontwerpen, realiseren en verspreiden, binnen de sector.</p> <p>Deze tool laat werknemers toe, ideeën, gedachten, opmerkingen... (anoniem) met de werkgever te delen. Sharing is caring, wat de werksfeer ten goede komt. Het is laagdrempeliger voor de werknemer, om bepaalde zaken aan te kaarten. De verspreiding van de box gebeurt deels via bedrijfsbezoeken en deels per verzending.</p> <p>Het zien van de ideeën box (in de cafetaria, personeelsruimte...) verhoogt ook de memorisatiegraad van de ondernemer, om werkbaar werk hoog in het vaandel te blijven dragen.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO en ondernemingen</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): Een ideeën box ontwerpen en verdelen, binnen onze ondernemingen.
--	--

PRIORITEIT: Intersectorale campagne rond Werkbaar Werk

<p>Actie 1: Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne werkbaarwint 2023.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond werkbaar werk, als preventie van langdurige ziekte, waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg zetten met een activerend aanbod.</p> <p>Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo een beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn.</p> <p>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 werkbaar werk.</p> <p>Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO, SERV, 30 sectoren en ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties.</p>

<p>Actie 2: Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van het convenant.</p> <p>Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<p>Betrokken partners: PMO, SERV, 30 sectoren, ondernemingen, Opleidingspartners, Stichting Innovatie en Arbeid, VDAB, DWSE en andere intermediaire partners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee de intersectorale campagne WW.</p>

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 6,5 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 6,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten 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 Zelfstandige kleinhandel (PC 201/202.01),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Luc ARDIES,
SF201; Unizo / SF 202.01; Buurtsuper.be

De heer Klaas SOENS,
Comeos

De heer Bruno KUYLEN,
Bestuurder Belgische Confederatie B.B.C.I. / Bakkers Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Kristel VAN DAMME,
ACV Puls

De heer Jan DE WEGHE,
ABVV BBTk

De heer Stijn VANDERCruysse,
ACLVB