



**Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Transport en Logistiek (PC 140.03) en de sector Grondafhandeling op Luchthavens (PC 140.04)**

**Tussen de Vlaamse Regering, hierbij vertegenwoordigd door:**

Mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

**en de sociale partners van de sectoren Transport en Logistiek en Grondafhandeling op Luchthavens,**

**met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:**

Mevrouw Evy VAN DER PAELT, Hoofd socio-juridische dienst TLV;

De heer Philippe DEGRAEF, Directeur FEBETRA;

De heer Bruno VELGHE, Voorzitter UPTR

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer John REYNAERT, Adjunct van de Federaal secretaris Transport en Logistiek ABVV-BTB;

De heer Jan SANNEN, Algemeen sectorverantwoordelijke Goederenvervoer en Logistiek ACV-TRANSCOM;

De heer Kurt CALLAERTS, Algemeen sectorverantwoordelijke Mobiliteit ACV-TRANSCOM

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 januari 2018 tot en met 31 december 2019** een maximale toelage van **588.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds Transport en Logistiek, de Smet de Naeyerlaan 115 te 1090 Brussel (ondernemingsnummer: 0426.278.970 - bankrekeningnummer: BE83 3930 0309 6615)** ter financiering van **6 VTE sectorconsulenten**

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

1. het organiseren van ad hoc- overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. het organiseren van klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. het organiseren van intervisiemomenten met vertegenwoordigers van de sector, die fungeren als doorgeefluik van informatie.

## Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sectoren Transport en Logistiek en Grondafhandeling op Luchthavens verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2018-2019, een sectorale **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 4.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 6 VTE-sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 6 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.

**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2019** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2020** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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

De sector werkt vanuit volgende sectorale visie aan de uitvoering van de prioriteiten en acties van dit sectorconvenant:

***Richtlijnen:***

*De sectorale visie dient:*

- *te vertrekken van een omgevingsanalyse (de sector in cijfers en trends) waar een analyse op vlak van diversiteit en KMO-aandeel deel van uitmaken;*
- *oog te hebben voor toekomstige uitdagingen in de sector en de daarbij veranderende competentienoden en de hieraan gekoppelde, noodzakelijke, engagementen (de uitgevoerde VLAMT-projecten kunnen hier o.a. inzichten verschaffen);*
- *vanuit de omgevingsanalyse te komen tot een sterke-zwakke analyse met daaraan gekoppeld de uitdagingen mbt de sectorale arbeidsmarkt op korte en lange termijn (mbt instroom, doorstroom, uitstroom, diversiteit,...). De omgevingsanalyse wordt hierbij ruim opgevat. Ook de effecten van economische transformaties en trends op de sectorale arbeidsmarkt dienen meegenomen te worden;*
- *waar mogelijk intersectorale aanknopingspunten of aanknopingspunten met clusters aan te geven*
- *bijzondere aandacht te spenderen aan de 7 thema's (of ruimer 3 decretale thema's) en aan te geven welke rol de sector hierin zal opnemen, welke uitdagingen zich binnen deze thema's voordoen. De sector spreekt zich uit over hoe men zal trachten werk te maken van de geschetste uitdagingen.*

## SECTORFOTO VAN DE SECTOREN TRANSPORT EN LOGISTIEK & AFHANDELING OP LUCHTHAVENS

### Bronnen:

- Pact 2020
- Regeerakkoord Vlaamse Regering 2014-2019
- Beleidsnota '2014-2019 Onderwijs' van minister Crevits
- Beleidsnota '2014-2019 Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie' van minister Muylers
- Decreet op de sectorconvenants
- Departement Werk en Sociale Economie (WSE)
- Departement Onderwijs
- Werkbaarheidsmonitor Stichting Innovatie en Arbeid
- Conceptnota en Conceptnota bis Duaal Leren
- STEM-actieplan
- Strategisch plan geletterdheid verhogen
- SFTL en SFAL
- RSZ/SMALS
- Nationale Bank van België (NBB)
- VDAB
- Federdrive
- Instituut voor Transport en Logistiek België (ITLB)
- Ledenbladen van de sectorale sociale partners
- Plan voor Eerlijke Concurrentie in de Transportsector
- "Socio-economische analyse transportorganisatoren" – studie van het Belgisch Instituut der Transportorganisatoren (BITO)
- "Comparatif des conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs internationaux" - studie van het Franse Comité National Routier
- "Managing the Transition to Driverless Road Freight Transport" – studie van het Internationaal Transport Forum
- "Competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg" – rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid
- "TRANSPORT.BELGIUM: Driving your business" – studie van FEBIAC & FEBETRA
- Nieuwsbrief van het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL)
- "Value Added Trucking" – studie van het VIL
- "Vision in Logistics" – studie van het VIL
- "Cobots in Logistics" – studie van het VIL
- "Een visie voor de logistiek in België" - studie van het VBO
- "Future Truck 2025" – artikel in het tijdschrift World of Work
- Wegwijzer voor een efficiënte en duurzame stedelijke distributie in Vlaanderen
- Indicatorenboek Steunpunt Goederen- en Personenvervoer UA
- "Economic importance of air transport and airport activities in Belgium – Report 2015" – Working Paper Document No. 324 van Saskia Vennix in opdracht van de Nationale Bank van België
- "De transitie naar een digitale samenleving" – startnota van de SERV
- "Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050" – rapport van het Steunpunt Werk/HIVA-KU Leuven in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport & de Vlaamse minister van Onderwijs
- M. Arntz, T. Gregory & U. Zierahn: "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: a Comparative Analysis" – OECD Social, Employment and Migration Working Paper nr. 189

### SECTORFOTO TRANSPORT EN LOGISTIEK

#### Afbakening van de sector

De werkgevers en hun arbeiders zijn actief in de sector transport en logistiek. Hun hoofdactiviteit bestaat er in om in opdracht en voor rekening van klanten te zorgen voor goederenvervoer over de weg (transport) en/of goederenbehandeling (logistiek). De werkgevers vallen onder PC 140.03, de arbeiders worden bij de Belgische RSZ aangegeven in RSZ-categorie 083. Het Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL) is hun Fonds voor Bestaanszekerheid.

### **Economische situatie en trends: de weg is hobbelig maar de sector houdt stand**

Factoren zoals de centrale ligging van België op het kruispunt van de belangrijkste Europese markten maken dat transport (wegtransport, spoorvervoer, binnenvaart en vrachtvervoer per vliegtuig) en logistiek van groot belang zijn voor de Belgische economie. Rekening houdend met de directe en indirecte effecten zijn transport en logistiek volgens een rapport van de Nationale Bank van België goed voor meer dan 7% van het Belgische Bruto Binnenlands Product (BBP) en voor 8% van de jobs in België.

Om en bij 75% van het goederenvervoer in België verloopt over de weg. Het wegtransport neemt in termen van tonnage meer dan de helft van de goederen die in België vervoerd worden voor zijn rekening. Ongeveer 75% van de activiteit situeert zich in Vlaanderen.

De economie trekt terug aan en bijgevolg groeit het transportvolume.

De uitbreiding van de Europese Unie bracht de Belgische transportbedrijven echter stevige klappen toe. De Europese Unie voerde een volledige liberalisering van het internationale transport door. Via de cabotagewetgeving, die het transport op het grondgebied van een lidstaat door een onderdaan of een bedrijf uit een andere lidstaat regelt, liberaliseerde Europa bovendien gedeeltelijk het nationale transport. In België wordt 10% van de nationale transporten uitgevoerd door caboteurs, 3 keer het Europees gemiddelde.

Door deze liberalisering hebben de Belgische transporteurs zwaar te kampen met de loonkosthandicap. In zowel het nationaal als het internationaal vrachtvervoer, in het bijzonder over lange afstanden, spelen transporteurs uit lageloonlanden in Centraal- en Oost-Europa een steeds grotere rol omdat zij omwille van de lagere loonkost beduidend goedkoper zijn. Volgens een studie van het Franse Comité National Routier is de Belgische chauffeur veruit de duurste van Europa. Zo kost een chauffeur internationaal transport onder Belgisch arbeidscontract aan zijn werkgever 55.810 EUR op jaarbasis, terwijl een Bulgaarse werkgever met een kost van 15.859 EUR zit, een Roemeense met een kost van 17.868 EUR en een Slovaakse met een kost van 21.784 EUR. Zeker wanneer de klant enkel naar de prijs van het transport kijkt, is dit verschil in kost doorslaggevend.

Naast de loonkosthandicap worstelen de Belgische transporteurs met nog heel wat bijkomende problemen zoals

- de toenemende verkeerscongestie.
- de strakke rij- en rusttijdenreglementering.
- de schommelingen in de dieselprijs.
- de te lage vrachtprijzen.
- de te lange betalingstermijnen.
- de effecten van de 6<sup>e</sup> staatshervorming. Hierdoor worden bepaalde bevoegdheden m.b.t. het wegvervoer en de verkeersveiligheid niet langer op federaal maar op gewestelijk vlak geregeld. Tenzij de gewesten in onderlinge regie uniforme regels opleggen, dreigt reglementaire versnippering. Wat de naleving van de regels voor de transporteurs zeer complex en onoverzichtelijk maakt.

Een factor die ook zwaar inhakt op de transportsector is de kilometerheffing. Het Instituut voor Transport en Logistiek België (ITLB) berekende dat deze tol tot een kostprijsstijging leidt van gemiddeld bijna 8% voor het nationale transport en meer dan 12% voor transporteurs gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar de kilometerheffing op gans het wegennet van toepassing is.

In september 2016 kon amper 52% van de bedrijven de kilometerheffing integraal doorrekenen aan de klant. Vooral de kleinere bedrijven leden onder de tol, in het bijzonder de Brusselse: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt minder dan 7% van de Belgische transportbedrijven, maar was in 2017 goed voor 25% van de faillissementen. Vlaanderen nam n.a.v. de kilometerheffing een pakket maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid. De sector weet dit initiatief ten volle naar waarde te schatten en streeft er naar deze maatregelen maximaal en optimaal te benutten en, voor zover zinvol en haalbaar, te ondersteunen. Niettemin blijft het zeer de vraag of deze maatregelen effectief zullen opwegen tegen de negatieve impact van de kilometerheffing.

In gans Europa doet zich het fenomeen van de 'camionnettisering' voor: alsmaar meer distributie goederen worden met bestelwagens vervoerd. Dit omwille van diverse redenen zoals vrijgesteld van wegentol en de opkomst van de e-commerce. De sector hoopt dat Europa hier niet blind voor blijft en werk maakt van de

nodige regelgeving om te vermijden dat dit onderdeel van de sector door een gebrek aan wettelijke omkadering wegglijdt in complete anarchie.

Vooralsnog is het onduidelijk welke verdere impact de intrede van de e-commerce op de sector zal hebben.

Het vertrouwen van de Belgische transporteurs wordt door deze problemen zwaar op de proef gesteld maar herstelt zich niettemin. Hoewel de Belgische transporteurs in 10 jaar meer dan 7% van hun nationaal en meer dan 55% van hun internationaal transportvolume kwijtspeelden, blijft de Belgische truckmarkt zowel in 2016 als 2017 groeien. Het aantal faillissementen daalde in 2016 voor het vierde jaar op rij, met meer dan 5% t.o.v. 2015. Op het einde van het vierde kwartaal van 2006 telde de sector 60.261 RSZ 083-arbeiders, op het einde van het eerste kwartaal van 2017 63.847.

De Belgische transporteurs hanteren diverse overlevingsstrategieën om het hoofd te bieden aan hun moeilijke situatie.

- Een aantal Belgische transporteurs opteerden er voor om zich tegen de loonkosthandicap te wapenen door met onderaannemers uit lageloonlanden te werken of daar een dochterbedrijf op te richten. De sociale wet- en regelgeving worden daarbij helaas niet altijd en overal gerespecteerd, wat leidt tot illegale 'social dumping'-praktijken.

De sectorale sociale partners zijn unisono vragende partij dat er aan deze praktijken via verscherpte wetgeving en controles paal en perk wordt gesteld. Op 3 februari 2016 ondertekenden zij samen met de bevoegde verantwoordelijken van de federale regering een Plan voor Eerlijke Concurrentie in de Transportsector. Dit plan bevat nationale, Benelux(-plus)-, internationale en Europese maatregelen ter bestrijding van illegale tewerkstelling, sociale dumping en deloyale concurrentie in de transportsector. In september 2016 richtte België n.a.v. dit plan samen met 8 andere lidstaten een brief aan Europees Commissaris voor Vervoer Violeta Bulc om aan te dringen op het waarborgen van eerlijke concurrentie in het wegvervoer.

Het is in dit verband ook niet verwonderlijk dat meerdere lidstaten maatregelen genomen hebben om hun nationale transportmarkt te beschermen: zo werd in Frankrijk de 'wet Macron' van kracht en verbiedt België dat de volledige wekelijkse rustperiode van 45u in de cabine van de vrachtwagen wordt genomen, wat een gangbare praktijk is bij bedrijven of dochterondernemingen in Centraal- en Oost-Europa.

- Een tweede overlevingsstrategie bestaat er in dat transporteurs hun internationale transportactiviteit over lange afstanden afbouwen en terugplooiën op nationaal vervoer en/of internationaal vervoer over korte afstanden.
- Ten derde proberen heel wat bedrijven naast transport andere diensten zoals opslag, logistieke dienstverlening en Value Added Services (VAL) te ontwikkelen om zo aan de klant een geïntegreerde totaalservice te kunnen bieden.
- Een vierde piste is dat bedrijven zich op zeer gespecialiseerd nichetransport toespitsen waar de knowhow en de kwalitatieve meerwaarde van de Belgische chauffeurs het verschil kunnen maken.
- Ten vijfde zet een toenemend aantal transporteurs in op verhoogde efficiency en kostreductie door de implementatie van ICT en door verlaging van het brandstofverbruik.

In de sector transport en logistiek doen zich simultaan diverse nieuwe ontwikkelingen aan of zetten die ontwikkelingen zich verder door.

- Ten eerste de intrede van de 'groene logistiek', waarbij in de hele logistieke keten meer gebruikt wordt gemaakt van processen en technieken die zowel zuiniger als milieuvriendelijker zijn en dus leiden tot kostbesparing en tot minder CO<sub>2</sub>-uitstoot. Zo nemen alsmear meer transporteurs deel aan het 'Lean and Green'-project van het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL): dit project bevordert het verlagen van het dieselverbruik en van de CO<sub>2</sub>-emissies van de voertuigen, wat goed is voor zowel economie als ecologie.
- Om een betere stedelijke leefbaarheid te bevorderen, is ten tweede de vraag naar 'stille, fijnmazige en duurzame stadsdistributie' in opmars. Het opzet is dat de vrachtwagens tijdens de 'venstertijden', in de vroege ochtend en de late avond en dus buiten de piekuren, tot aan de stadsrand rijden om de

goederen te lossen. Het 'last mile'-transport, de verdere beleving van de goederen naar hun eindbestemming in de stad, verloopt dan zoveel mogelijk met milieuvriendelijke, stille en zuinige transportmiddelen zoals elektrische voertuigen en fietskoeriers.

Zo ambiëert het Europees project 'Cyclelogistics Ahead' in de distributiesector een stedelijke logistiek zonder uitstoot tegen 2030. In het kader hiervan lanceerde de stad Mechelen een pilootproject in het teken van een koerierdienst per fiets. Het Vlaamse ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken, Flanders Logistics en Vlaanderen in Actie (VIA) lanceerden voor steden en gemeenten een 'Wegwijzer voor een efficiënte en duurzame stedelijke distributie in Vlaanderen'.

- Ten derde het toenemend belang van het behalen en behouden van een kwaliteitslabel zoals bijvoorbeeld de ISO-norm. Klanten stellen steeds hogere kwaliteitseisen. Om klanten binnen te halen en te behouden, moet via kwaliteitslabels gewaarborgd kunnen worden dat het goederenvervoer en de goederenbehandeling op een kwaliteitsvolle manier gebeuren.
- Ten vierde de opkomst van Value Added Logistics (VAL): dit houdt in dat tijdens het logistieke proces naast de klassieke goederenbehandeling aanvullende activiteiten verricht worden die de behandelde goederen van toegevoegde waarde voorzien. Voorbeelden: goederen verpakken, ompakken, samenstellen en van een prijslabel voorzien.
- Ten vijfde besteden grote logistieke dienstverleners eenvoudige handelingen van het repetitieve type uit aan invoegbedrijven die deze handelingen op het bedrijfsterrein uitvoeren. Dit verhoogt de rendabiliteit en bevordert Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).
- Ten zesde leven we in de 'VOCA-wereld': een wereld die bol staat van verandering en daarom Volatil, Onzeker, Complex en Ambigu is. Een heet hangijzer in deze context is de impact die technologische ontwikkelingen zouden (kunnen) hebben op de sectorale arbeidsmarkt en op het functie- en competentieprofiel van vrachtwagenchauffeurs en logistieke arbeiders.
- Zo is er de intrede van de Langere en Zwaardere Vrachtautocombinatie (LZV), ook wel 'ecocombi' genoemd: dit is een vrachtwagencombinatie die meer vracht kan en mag vervoeren dan een gewone vrachtautocombinatie. Een LZV is maximaal 25,25 meter lang en 60 ton zwaar, daar waar een gewone vrachtwagencombinatie maximaal 18,75 meter lang is en in België maximaal 44 ton mag wegen. Omdat een LZV nauwelijks meer brandstof verbruikt, leidt goederentransport met een LZV proportioneel tot minder brandstofverbruik (4 tot 30%) en stoot een LZV minder CO<sub>2</sub> uit, terwijl tot 30% meer lading vervoerd wordt. In Nederland rijden er al een duizendtal rond en in Zweden en Finland zijn ze al jaren gemeengoed.

In het kader van een proefproject reed op 22 januari 2015 de eerste ecocombi in Vlaanderen uit tussen Heverlee en de Antwerpse haven, op een vastgelegd traject dat geen bebouwde kom doorkruist. Aan het proefproject namen omwille van de zeer strenge eisen slechts 2 transporteurs deel, Ninatrans uit Leuven en Gilbert De Clercq uit Temse. Een tweede proefproject zit er aan te komen waarbij gemikt wordt op een representatief aantal deelnemers. Daarnaast staat in Wallonië een eerste proefproject op stapel. De Benelux besliste dat grensoverschrijdend verkeer van ecocombi's tussen België en Nederland mogelijk wordt, Luxemburg past tot nader order. Mocht interregionaal verkeer in België geen groen licht krijgen, dan zou dit een zware hypotheek op de inzet van ecocombi's leggen.

Uiteraard dienen de resultaten van de proefprojecten afgewacht te worden om te zien welke toekomst de LZV's beschoren is. Gezien de mobiliteitssituatie in Vlaanderen-België is het zeer de vraag of zij een grote actieradius zullen kunnen en mogen hebben: Vlaanderen-België is Zweden niet.

- Veel is er ook te doen rond de zelfrijdende vrachtwagens, die volgens sommigen tegen 2020 zouden verschijnen op de Europese wegen. Hierop worden diverse toekomstscenario's geënt. Volgens een studie van het Internationaal Transport Forum is een 'ontwrichtend' scenario denkbaar, waarbij de vraag naar vrachtwagenchauffeurs begint te dalen vanaf 2021 en vanaf 2023 een massale werkloosheid dreigt. In "Value Added Trucking", een studie van het VIL, zou de opmars van de zelfrijdende vrachtwagens ertoe kunnen leiden dat de vrachtwagenchauffeur zijn job niet verliest, maar dat zijn functieprofiel ingrijpend wijzigt: de tijd dat de vrachtwagen autonoom rijdt, metamorfoseert hij in een polyvalente kantoorbediende die diverse administratieve en zelfs commerciële taken verricht. Wat uiteraard impliceert dat hij over de bijhorende competenties dient

te beschikken om ook deze taken vakbekwaam te kunnen verrichten.

- Naast de zelfrijdende vrachtwagens is ook 'truck platooning' een hot topic: dit houdt in dat meerdere trucks op korte afstand – ongeveer 10 meter - achter elkaar rijden en zo een peloton/konvooi vormen, waarbij het eerste voertuig via wifi, radar en camera's de andere voertuigen aanstuurt. In meerdere Europese landen wordt hiermee geëxperimenteerd.
- Onder impuls van o.a. het VIL wordt in de logistiek volop onderzoek gedaan naar en geëxperimenteerd met de inzet van drones, flexibele transportrobots voor het intern transport in magazijnen en 'smart glasses' voor orderpickers.

Het is van groot belang dat de sector hierbij een goed evenwicht bewaart en bewaakt. Enerzijds mag de sector de ogen niet sluiten voor deze technologische ontwikkelingen en hun potentiële gevolgen. Integendeel, ze moeten nauw opgevolgd worden om tijdig te anticiperen op de eventuele effecten van hun impact op de sectorale arbeidsmarkt en op functie-, competentie- en opleidingsprofielen. Via een gezonde scepsis, een kritische instelling en een flinke portie realiteitszin en nuchter pragmatisme moet de sector zich anderzijds hoeden voor de waan en de hype van de dag. Veel geschreeuw levert soms weinig of geen wol op.

Zo blijven er nog heel veel vragen m.b.t. de hogervermelde ontwikkelingen. Neem de pistes van de zelfrijdende vrachtwagens en truck platooning:

- laten de mobiliteitssituatie en de verkeerscongestie toe om deze voertuigen ongelimiteerd in te zetten? Of is het vereist om ze, zoals de ecocombi's, enkel toe te laten op welbepaalde trajecten?
- is het, gezien systemen kunnen uitvallen, om veiligheidsredenen niet vereist dat er altijd een chauffeur aanwezig is in de cabine? Duitsland besliste alvast dat er altijd een chauffeur achter het stuur moet zitten.
- wie is aansprakelijk als het fout loopt?
- is het haalbaar dat iemand de functies van zowel vrachtwagenchauffeur als polyvalent kantoorbediende combineert? Is dit wenselijk? Hoe vertaal je dat naar een opleidingsprofiel? Wie gaat dergelijke opleiding organiseren?  
In een interview met HUMO stelt VDAB-topman Fons Leroy: "Ik ben in Silicon Valley geweest: ik heb gezien wat er op ons afkomt qua zelfrijdende trucks en zelfsturende konvoeien. Dat stelt ons voor een geweldig moeilijke vraag: hoe moeten we opleidingen organiseren voor beroepen die we nu nog niet kennen?"
- weegt de investeringskost van een hoogtechnologisch voertuig gekoppeld aan de loonkost van een hybride vrachtwagenchauffeur/polyvalent kantoorbediende niet te zwaar om de inzet van dergelijke voertuigen nog rendabel te maken?  
Of neem in de logistiek de piste van de 'slimme brillen': een van 'augmented reality software' voorziene bril met een ingebouwd beeldscherm, camera en internetconnectie waardoor alle info die de orderpicker nodig heeft op het beeldscherm van zijn slimme bril verschijnt en hij handenvrij kan werken. Volgens de "Vision in Logistics"-studie van het VIL wijzen praktijktests uit dat de slimme brillen t.o.v. 'voicepicking' slechts een marginale productiviteitswinst opleveren, niet gedragen kunnen worden door iemand die al een 'gewone' bril draagt en bij sommige proefpersonen acute hoofdpijn veroorzaken.  
M.b.t. de inzet in de logistiek van 'cobots', collaboratieve robots die op een gedeelde werkplek samenwerken en interageren met mensen, komt de "Cobots in Logistics"-studie van het VIL tot de conclusie dat de huidige generatie cobots nog veel te immatuur is om een grote doorbraak in de logistieke sector te kunnen bewerkstelligen.

Als het gaat over de potentiële toekomstige impact van ontwikkelingen zoals toenemende digitalisering, automatisering en robotisering op de sectorale arbeidsmarkt en op functie-, competentie- en opleidingsprofielen, dient de sector altijd volgende stelling van Luc Sels & co in "Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050" goed voor ogen te houden: "de futurologie is geen goed ontwikkelde tak van de maatschappijwetenschappen". Sels & co schuiven vooruit dat de vraag hoe de arbeidsmarkt zou functioneren in 2050 ten gronde onbeantwoordbaar is. Zelfs projecties op korte termijn worden zelden realiteit, bijvoorbeeld doordat ze bijsturende beleidsinterventies ontlokken, het arbeidsaanbod onverwacht krimpt of verruimt of de economische conjunctuur de vraag naar arbeid bruusk bijstuurt.



Daarnaast is het niet raadzaam klakkeloos de oren te laten hangen naar doemscenario's m.b.t. massale jobdestructie door robotisering, automatisering en digitalisering. Socioloog Mark Elchardus stelt in een opiniestuk in De Morgen: "Wie op basis van technologische innovaties het einde van het werk voorspelt, plaatst zich in een heel bijzondere traditie: die van de meest grandioos verkeerde voorspellingen." Arntz, Gregory & Zierahn schatten in hun OECD-paper in dat slechts 7% van de Belgische werkgelegenheid een hoge kans op digitaliseerbaarheid vertoont. Sels & co benadrukken in dit verband de maakbaarheid van de toekomst: "technologie en digitalisering zijn geen externe factoren die ons overvallen en ons werk afnemen, maar middelen die we ter beschikking hebben en *kunnen* inzetten voor meer welvaart en welzijn." De SERV-startnota "De transitie naar een digitale samenleving" sluit hierbij aan: "Bovendien hangen de ontwikkelingen en hun gevolgen niet louter af van de technologische mogelijkheden. Een en ander kan gestuurd, ondersteund of gereguleerd worden zodat de ontwikkelingen en hun gevolgen in een maatschappelijk gewenste richting gaan, door in te spelen op bijvoorbeeld de kostprijs en economische voordelen die eraan verbonden zijn, de arbeidsmarktdynamiek en competenties van arbeidskrachten, de sociale acceptatie, enz." Het is niet omdat technologisch iets mogelijk is dat het natuurnoodzakelijk ook wenselijk, verantwoord en haalbaar is om het effectief toe te passen. Sels & co benadrukken in dit verband de "menselijke hang naar persoonlijke bediening".

Sels & co stellen bovendien: "een vaak voorkomende denkfout is dat in binaire termen gedacht wordt over de impact van digitalisering: of een job is veilig, of ze verdwijnt. In de realiteit is echter sprake van *complementariteit*. Sommige taken kunnen volledig worden geautomatiseerd, andere kunnen best worden uitgevoerd wanneer robots en mensen samenwerken en elkaar aanvullen. Telkens we naar een reisbestemming vliegen, zijn we getuige van hoogstandjes van complementariteit. Weinig mensen zouden overigens bereid zijn in een vliegtuig zonder piloot te stappen." De vraag naar de noodzaak van complementariteit is mutatis mutandis ook een sleutelkwestie m.b.t. zelfrijdende vrachtwagens, truck platooning en cobots. Sels & co benadrukken in dit verband de "menselijke hang naar persoonlijke bediening".

M.b.t. de competenties van de toekomst is de rode draad doorheen de bevindingen van diverse arbeidsmarktspecialisten dat de focus niet meer zal liggen op vaktechnische en beroepsgebonden competenties maar op ICT-vaardigheden, vaardigheden complementair aan ICT zoals kritisch, analytisch, holistisch en probleemoplossend denkvermogen en generieke 'soft skills' zoals flexibiliteit, weerbaarheid en vermogen tot werken in teamverband.

Twee kanttekeningen hierbij:

- was er op de arbeidsmarkt van gisteren en is er op de arbeidsmarkt van vandaag al niet nood aan deze competenties?
- het in voldoende mate beschikken over vaktechnische en beroepsgebonden competenties blijft in eender welk toekomstscenario toch een absolute basisvoorwaarde. Voor heel wat beroepen, vrachtwagenchauffeur bijvoorbeeld, laten wet- en regelgeving eenvoudigweg niet toe dat iemand toegang tot het beroep krijgt indien hij niet over de vereiste certificaten beschikt om de benodigde vakkennis te borgen. Gelukkig maar!

## De sector in beeld: cijfers en kenmerken

### Aantal werkgevers en arbeiders

Alle cijfers geven de stand van zaken weer voor het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2017, tenzij anders vermeld.

De sector transport en logistiek telde in België 63.847 en in Vlaanderen 46.574 arbeiders. In vergelijking met het vierde kwartaal van 2006, waarin de sector in België 60.261 arbeiders telde, zijn dat er 3.586 meer.

De sector transport en logistiek telde in België 4.965 en in Vlaanderen 3.309 werkgevers. Gezien we reeds aanstipten dat 75% van de activiteit zich in Vlaanderen situeert, is het niet verwonderlijk dat Vlaanderen het leeuwenaandeel van werkgevers en arbeiders uit de sector telt.

### Uitgesproken KMO-sector

De sector transport en logistiek is een uitgesproken KMO-sector. Van de 4.965 bedrijven in België tellen er slechts 211 meer dan 50 arbeiders, minder dan 5%. Er zijn 3.554 micro-ondernemingen met minder dan 10 arbeiders, meer dan 70% van de bedrijven. De grote(re) bedrijven behoren vooral tot de logistieke dienstverleners, de transporteurs zijn dominant micro-ondernemingen.

Als we kijken naar de verhouding tussen de orde grootte van onze bedrijven en het aantal arbeiders dat door bedrijven van dezelfde orde grootte tewerkgesteld wordt, blijkt dat de bedrijven met 2 tot 9 arbeiders samen

meer arbeiders tewerkstellen dan de bedrijven met meer dan 200 arbeiders: 10.363 t.o.v. 10145.

### **'Rijgend' en 'niet-rijgend' personeel**

De arbeiders zijn onderverdeeld in 2 categorieën: rijdend en niet-rijdend personeel. Met rijdend personeel worden de vrachtwagenchauffeurs bedoeld. Het niet-rijdend personeel bestaat vooral uit logistieke arbeiders: magazijnmedewerkers, heftruckchauffeurs en reachtruckchauffeurs. Aangevuld met vrachtwagenmechanici en diverse andere functies.

Enkel vrachtwagenchauffeurs worden naast voor 'arbeidstijd' ook vergoed voor 'beschikbaarheidstijd'. Op basis daarvan behoorden in België 31.213 arbeiders tot het rijdend personeel. De facto zijn het er meer omdat voor chauffeurs van een bestelwagen beschikbaarheidstijd niet van toepassing is en veel transporteurs hun vrachtwagenchauffeurs voor de beschikbaarheidstijd aan het barema van de arbeidstijd vergoeden.

### **Profiel wegvervoer en competentieprofiel vrachtwagenchauffeur**

#### **• Wegvervoer: een vlag die heel wat ladingen dekt**

Naargelang het type van traject dat wordt afgelegd, het soort van voertuig waarmee de goederen vervoerd worden en de aard van de goederen die vervoerd worden, bestaat er in het goederenvervoer over de weg een zeer brede waaier aan transportniches.

- Type traject: we onderscheiden nationaal van internationaal transport over korte en over lange afstand.
- Soort voertuig: in functie van de aard en het volume van de goederen worden deze vervoerd met solo voertuigen (bestelwagen, vrachtwagen) en/of met voertuigencombinaties (trekker-oplegger, vrachtwagen-aanhangwagen, vrachtwagen-middenaanhangwagen ofte wipkar).
- Aard goederen: de meest diverse goederen worden vervoerd, van voedingswaren over brandstof tot ertsen.

Als het gaat om gevaarlijke goederen, bijvoorbeeld radioactieve stoffen zoals isotopen, spreken we van ADR-vervoer. 'ADR' staat voor 'Accord européen relatif au transport international de marchandises Dangereuses par Route'.

Als het gaat om bederfbare goederen die onder geleide temperatuur vervoerd worden, bijvoorbeeld verse groenten en fruit, spreken we van ATP-vervoer. 'ATP' staat voor 'Accord relatif au Transport international de denrées Périssables'.

Als het gaat om goederen die qua afmetingen (lengte, breedte, hoogte) en/of gewicht uitzonderlijk zijn, bijvoorbeeld onderdelen van windmolens, spreken we van 'uitzonderlijk vervoer', waarbij in bepaalde gevallen één of meerdere begeleidingsvoertuigen verplicht zijn.

#### **• Competentieprofiel vrachtwagenchauffeur: de vaktechnische competentie ligt hoog voor beginnende beroepsbeoefenaars**

De Beroepskwalificatie (BK) Vrachtwagenchauffeur uit de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) definieert dit beroep als volgt: 'het besturen van een vrachtwagen en zich hierbij houden aan de kwaliteitsprocedures, de veiligheidsvoorschriften en de wettelijke bepalingen teneinde de handelingen en werkzaamheden met betrekking tot het ophalen, leveren en transporteren van ladingen uit te voeren.'

Voor een volledig overzicht van de competenties waarover een vrachtwagenchauffeur dient te beschikken, verwijzen we naar het BK.

Op het vlak van vaktechnische kennis en vaardigheden dienen we een onderscheid te maken tussen 2 soorten competenties: algemene competenties waarover elke vrachtwagenchauffeur moet beschikken en specifieke competenties die nodig zijn in functie van de specifieke aard van de getransporteerde goederen. Een voorbeeld van de eerste soort: controle van het voertuig voorafgaandelijk aan het vertrek. Een voorbeeld van de tweede soort: laad- en lostechnieken van tanks voor tanktransportchauffeurs.

Daarnaast dienen vrachtwagenchauffeurs over een aantal competenties op het vlak van attitude te beschikken. Voorbeelden: flexibiliteit, stressbestendigheid en nauwkeurigheid.

Een beginnende vrachtwagenchauffeur moet op het vlak van vaktechnische kennis en vaardigheden al over een zeer uitgebreid basismenu van algemene competenties beschikken om in het beroep te kunnen en mogen stappen.

De specifieke competenties in functie van de specifieke aard van de getransporteerde goederen worden via werkplekleren aangeleerd door en bij het transportbedrijf.

De opleidingen bij de transportbedrijven zijn een mix van externe en interne opleidingen. De wettelijk verplichte

opleidingen en bijscholingen, voor ADR-chauffeurs bijvoorbeeld, mogen enkel gegeven worden door daarvoor erkende externe opleidingsverstrekkers. Interne opleidingen situeren zich vooral op het vlak van inwerking van nieuwe chauffeurs in de bedrijfseigen werkprocedures.

### **Profiel logistiek en competentieprofiel logistieke arbeiders**

- **Logistieke dienstverlening: een 'flow' van activiteiten**

In de logistiek worden de goederen die binnenkomen in het magazijn gelost, in ontvangst genomen, gecontroleerd, naar de opslagzone getransporteerd en op een welbepaalde locatie opgeslagen. Na 'orderpicking' en ordervoorbereiding en -behandeling (bijvoorbeeld palletstapeling en omwikkeling met plastic folie) worden ze naar de verzendzone getransporteerd. Daar worden de goederen geladen en vertrekken ze naar hun bestemming. Het intern transport van de goederen in het magazijn gebeurt met diverse interne transportmiddelen zoals transpalletten, stapelaars, heftrucks en reachtrucks. Wanneer het gaat om een transportmiddel met eigen aandrijving zoals een hef- en een reachtruck, is om die reden het besturen van dit transportmiddel een 'veiligheidsfunctie'. Dit impliceert dat de werkgever er bij KB voor moet zorgen dat elke werknemer die zo'n transportmiddel bestuurt vooraf de nodige opleiding heeft gekregen op vlak van rijvaardigheid en veiligheid. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de kans dat de keten van logistieke activiteiten wordt opgedeeld in specifieke takenpakketten die elk toebedeeld worden aan een specifieke functiegroep van logistieke arbeiders: magazijnmedewerkers, heftruckchauffeurs en reachtruckchauffeurs. Hoe kleiner het bedrijf, hoe groter de kans dat dezelfde logistieke arbeiders multifunctioneel worden ingezet en alle taken uitvoeren.

Mede omwille van nieuwe technologische ontwikkelingen evolueren de werkprocessen, -middelen en -methodieken in de logistiek zeer snel. Denk maar aan nieuwe scansystemen, nieuwe interne transportmiddelen, nieuwe procedures op het vlak van veiligheid en kwaliteitscontrole en orderbehandeling in het kader van VAL. Permanente vorming en bijscholing zijn bijgevolg een 'must', waarbij zeer veel geïnvesteerd wordt in interne opleidingen.

- **Competentieprofiel logistieke arbeider: attitude is de sleutel**

De Beroepskwalificatie Magazijnmedewerker uit de VKS definieert dit beroep als volgt: 'Het verrichten van specifieke werkzaamheden met betrekking tot goederenbehandeling en het naleven van kwaliteitsprocedures, hygiëne- en veiligheidsvoorschriften en leveringstermijnen teneinde de ontvangst, de opslag, het voorraadbeheer, de voorbereiding van bestellingen en de verzending van goederen, producten, grondstoffen, ... te garanderen.'

De Beroepskwalificatie Heftruckbestuurder uit de VKS definieert dit beroep als volgt: 'Bestuurt een heftruck en houdt zich hierbij aan de kwaliteitsprocedures en veiligheidsvoorschriften teneinde laad- en loswerkzaamheden, opslag- en bevoorradingswerkzaamheden en werkzaamheden met betrekking tot het transporteren van ladingen uit te voeren.'

De Beroepskwalificatie Reachtruckchauffeur uit de VKS definieert dit beroep als volgt: 'Bestuurt een reachtruck en houdt zich hierbij aan de kwaliteitsprocedures en veiligheidsvoorschriften teneinde opslag- en bevoorradingswerkzaamheden en werkzaamheden met betrekking tot het transporteren van ladingen uit te voeren.'

Voor een volledig overzicht van de competenties waarover een magazijnmedewerker, een heftruckchauffeur en een reachtruckchauffeur dienen te beschikken, verwijzen we naar het respectieve BK.

In vergelijking met de beginnende vrachtwagenchauffeur is het basismenu van vaktechnische competenties waarover een beginnende logistieke arbeider moet beschikken om in het beroep te kunnen stappen veel beperkter. Voor de beginnende beroepsbeoefenaar zijn de competenties op het vlak van attitude van primordiaal belang. De snelle evoluties, de stijgende nood aan multi-inzetbaarheid en de mogelijkheid voor de bedrijven om veel competenties via intern werkpleklers bij te brengen, maken dat flexibiliteit, motivatie en leergierigheid een sleutelrol spelen. Op de logistieke werkvloer geldt de visie dat de attitude van de beginnende beroepsbeoefenaar zo goed als allesbepalend is voor zijn loopbaan.

### **Imago: over heel de lijn niet rooskleurig**

Helaas hebben nog steeds veel te veel mensen een negatief en vertekend beeld van het beroep Vrachtwagenchauffeur. Ondanks het feit dat als het wegvervoer stilvalt, onze economie en maatschappij stilvallen. Ondanks de vaststelling dat het een knelpuntberoep is, zodat wie slaagt voor de opleiding zo goed als met 100% zekerheid aan de slag kan. Negatief omdat het wordt beschouwd als een gevaarlijk, zwaar en minderwaardig beroep zonder prestige. Vertekend omdat er verkeerdelijk van uitgegaan wordt dat het competent besturen van een vrachtwagen, op zich al allesbehalve een sinecure, de enige competentie is waarover een vrachtwagenchauffeur moet beschikken. Terwijl een vrachtwagenchauffeur vandaag de dag ook

heel wat andere competenties in huis moet hebben: denk maar aan routeplanning, laad- en lostechnieken, ladingzekering, talenkennis, documentenbeheer, kennis van wet- en regelgeving en van administratieve procedures, communicatieve vaardigheden en klantvriendelijkheid, vrachtwagenmechanica en zo kunnen we nog wel even doorgaan. Kortom, het is een volwaardig beroep waar heel wat competenties bij komen kijken. VDAB kreeg in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid 2 extra mobiele simulatoren toegewezen. Deze zullen niet alleen ter competentieversterking in de basisopleiding Vrachtwagenchauffeur en in de verplichte nascholing ingezet worden, maar aanvullend ook voor promotie van opleiding en beroep op beurzen en events. De sector juicht dit toe en biedt VDAB volop assistentie hierbij.

De logistieke beroepen zijn qua imago in hetzelfde bedje ziek: ook deze beroepen worden vaak gepercipieerd als zware beroepen van de tweede of laatste kans zonder prestige.

### **Instroom**

- **Knelpuntvacature: beroep van vrachtwagenchauffeur wel, logistieke arbeidersberoepen niet**

Vrachtwagenchauffeur prijkt al jaar en dag op de VDAB-lijst van knelpuntvacatures. Dit beroep is trouwens niet alleen in Vlaanderen maar wereldwijd een knelpuntberoep.

Vrachtwagenmecanici is weliswaar ook een knelpuntberoep. Niettemin wenst de sector enkel te focussen op het knelpuntberoep Vrachtwagenchauffeur gezien dit het schoentje is dat prioritair knelt.

De 3 logistieke beroepen staan daarentegen niet langer op de VDAB-lijst van knelpuntvacatures. Een factor die hier speelt is dat traditioneel zeer veel werkzoekenden in hun VDAB-dossier 'Mijn loopbaan' als beroepsaspiratie een logistiek arbeidersberoep opgeven, terwijl ze eigenlijk niet echt gemotiveerd zijn om effectief in dat beroep te stappen. Zo geeft de spanningsindicator van VDAB een in zekere mate vertekend beeld van de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekende kandidaten.

- **Instroom in het beroep van vrachtwagenchauffeur: veel te weinig en veel te weinig jong bloed**

De huidige opleidingspartners van de sector voor de opleiding Vrachtwagenchauffeur zijn het BSO, het Volwassenenonderwijs en VDAB.

Als we naar de instroom in het beroep vanuit opleidingen bij onderwijs en VDAB kijken, valt op dat vooral jongeren zeer weinig instromen. We hanteren voor 'jongeren' de leeftijdscategorie 18-29 jaar.

- In het **BSO** kiezen leerlingen alsmaar minder voor de opleiding Vrachtwagenchauffeur. Sinds 1992 organiseren in Vlaanderen 6 scholen deze opleiding vanaf de 3<sup>e</sup> graad. Het aantal inschrijvingen in het 1<sup>e</sup> jaar van de 3<sup>e</sup> graad is gedaald van 158 in het schooljaar 2007-2008 naar 83 in het schooljaar 2016-2017, een daling van bijna 50%! Het imagoprobleem is ongetwijfeld de hoofdoorzaak hiervan. Er is dus onmiskenbaar nog veel werk aan de winkel om het tij van deze tanker te doen keren.
- In het **Volwassenenonderwijs** bieden 5 CVO's de opleiding Vrachtwagenchauffeur aan. Van het schooljaar 2006-2007 tot en met het schooljaar 2015-2016 volgden in totaal 405 cursisten de opleiding, waarvan ongeveer 20% tot de jongeren behoort.
- Het aantal jonge werkzoekenden dat bij **VDAB** de beroepsopleiding Vrachtwagenchauffeur volgt, ligt relatief veel hoger: in 2016 was meer dan 40% van de cursisten jonger dan 30. Van de IBO-cursisten behoort gemiddeld 30% tot de leeftijdscategorie 18-29.

De jongeren die in de loop van 2016 en 2017 al effectief een IBO startten in het kader van ons Jongeren in Transport (JIT)-project met FOD WASO-middelen zijn uiteraard allemaal jonger dan 26 bij de start van de IBO. Het streefcijfer was 80, reeds 98!! jongeren startten al effectief een IBO. Daarnaast steeg het aantal IBO's voor rijdend personeel van 130 in 2015 naar 167 in 2016.

Werkpleklers zit als piste om het instroomprobleem op te lossen dus duidelijk in de lift. De sector zal de opleidingsmaatregel m.b.t. de verhoging van het aantal IBO-trajecten in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid dus volop ondersteunen voor zover de instroom in de sector daarmee bevorderd wordt.

Ook de Vlaamse maatregel om de instroom in de opleiding/het beroep te verhogen door extra capaciteit voor vooropleidingen/schakelmodules zal de sector volop ondersteunen naar analogie met de ondersteuning van de

succesrijke Vooropleiding Zwaar Vervoer bij vzw Kiem in de provincie Antwerpen.

- **Instream in de logistieke beroepen: gebrekkige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bij gebrek aan arbeidsmarktrijpheid**

De huidige opleidingspartners van de sector voor de logistieke beroepen zijn het DBSO, het BSO, het Volwassenenonderwijs en VDAB en Syntra.

In tegenstelling tot het wegvervoer, is de logistieke dienstverlening een intersectoraal gegeven. Logistieke dienstverleners en hun werknemers vallen enkel en alleen onder de bevoegdheid van het SFTL als logistieke dienstverlening de hoofdactiviteit van het bedrijf is en als werknemers als arbeider worden aangegeven in RSZ-categorie 083. Bedrijven met een andere hoofdactiviteit vallen dus met hun werknemers niet onder de bevoegdheid van het SFTL. Logistieke werknemers met een bediendenstatuut evenmin. Heel wat werknemers die de functie van magazijnmedewerker, heftruckchauffeur en reachtruckchauffeurs uitoefenen, behoren zo tot andere sectoren zoals bouw, textiel en voeding.

in tegenstelling tot de instroom in het beroep van vrachtwagenchauffeur is de instroom in de logistieke beroepen als het ware 'gekoloniseerd' door het uitzendwezen. De grote logistieke dienstverleners besteden de werving en selectie van logistieke arbeiders doorgaans uit aan een 'in house'-interimkantoor.

Om als hef- en reachtruckchauffeur (opnieuw) te kunnen instromen, is het kunnen voorleggen van een opleidingsattest zo goed als een noodzakelijke voorwaarde. De Ervaringsbewijzen Hef- en Reachtruckchauffeur vormen hiervoor een valabel alternatief. Ze blijven dus een belangrijk instrument om de arbeidspositie van werkzoekenden te versterken.

Opvallend is dat de aansluiting tussen het logistiek onderwijs en de sectorale arbeidsmarkt zeer gebrekkig verloopt in het DBSO. In het schooljaar 2016-2017 werden er op een totaal van 255 leerlingen 119 deeltijds tewerkgesteld, 47%, waarvan 74 in andere sectoren en slechts 45 in onze sector.

In schril contrast liepen in datzelfde schooljaar van de in totaal 130 leerlingen uit 7BSO-Logistiek 60 leerlingen stage in de sector transport en logistiek, 61%.

Een cruciale verklarende factor hiervoor is dat de bedrijven uit onze sector afhaken omdat het de leerlingen uit het DBSO volgens hun normen al te vaak ontbreekt aan de juiste arbeidsattitude. Bij 'Competenties beginnende logistieke arbeider: attitude is het alfa en omega' kwam al duidelijk naar voren dat de competenties op het vlak van arbeidsattitude, zoals flexibiliteit, motivatie en leergierigheid, een noodzakelijke voorwaarde zijn voor beginnende beroepsbeoefenaars.

De sector vindt het met het oog op DBSO-leerlingen daarom een zeer goede zaak dat in het kader van de uitrol van het Duaal Leren 'arbeidsmarktrijpheid' een sleutelbegrip en -criterium is.

Aan bedrijfskant wijst onze ervaring uit dat een kritische succesfactor voor kwaliteitsvol werkplekleren er in bestaat dat het leerwerkbedrijf werknemers met voldoende vakkennis, ervaring en kennis van op- en begeleidingstechnieken voldoende tijd vrijstelt om zich over het leerwerkproces van de leerling te ontfermen. Dit is allesbehalve evident en onze bedrijven hebben hierbij nood aan sensibilisering, begeleiding en coaching. De sector zet dus maximaal verder in op de opleiding Werkplekbegeleider M/V en de supplementaire Mentoropleiding. Voor bedrijven die erkend willen worden als leerwerkbedrijf in het kader van Duaal Leren/alternerend leren stelt het Sectoraal Partnerschap niet bij toeval als erkenningsvoorwaarde sine qua non dat de werknemers die ingezet worden als mentor binnen het jaar na de erkenning zowel de tweedaagse opleiding Werkplekbegeleider M/V als de één-daagse Mentoropleiding gevolgd moeten hebben.

## **Competentie- en loopbaanbeleid**

- **Competentienoden wegvervoer**

Op 10 september 2009 werd de Europese Richtlijn inzake de Vakbekwaamheid van Beroepschauffeurs met een rijbewijs van de C-groep van kracht. Hoofddoel: de kwaliteit van de vrachtwagenchauffeurs en daarmee de verkeersveiligheid verhogen. Voor beginnende beroepsbeoefenaars houdt deze Richtlijn in dat de toegang tot het beroep verstrengd wordt. Naast een rijbewijs moeten deze namelijk via een bijkomend examen ook de Basiskwalificatie Vakbekwaamheid Groep C behalen.

Om met de Vakbekwaamheid in orde te blijven, verplicht deze Richtlijn daarnaast alle vrachtwagenchauffeurs om met een cyclische regelmaat voor hun vervaldatum minstens 35u nascholing te volgen en door de gemeente op hun rijbewijs een code te laten aanbrengen als bewijs daarvan. Van zodra een chauffeur niet meer in orde is

met de Vakbekwaamheid, mag hij zijn beroep niet langer uitoefenen.

De organisatie van de verplichte nascholing bezorgt de transporteurs nog steeds zware kopzorgen op het vlak van planning: een vrachtwagenchauffeur kan immers niet tegelijkertijd nascholing volgen en goederen vervoeren.

Wat de kost van de nascholing betreft, sloten de sectorale sociale partners een sectorale CAO af die bepaalt dat zowel de opleidingskost als de loonkost voor de uren dat de chauffeurs deze nascholing volgen voor rekening van de werkgever komen.

Het KB van 10 januari 2013 jaagt het kostenplaatje van de nascholing voor de transporteurs omhoog. Dit KB schrijft voor welke soorten opleidingen vrij gekozen mogen worden en welke soorten opleidingen verplicht dienen gevolgd te worden. Zo legt dit KB op dat elke chauffeur in het kader van zijn verplichte nascholing minstens 3u rijpraktijk zal moeten volgen, bijvoorbeeld in het kader van opleidingen zoals 'Defensief rijden' en 'Zuinig rijden'. Praktijkopleidingen zijn uiteraard veel duurder dan zuiver theoretische opleidingen.

Om de opleidingskost toch enigermate te beperken, kunnen de transporteurs 2 pistes bewandelen om deze kost gedeeltelijk te recupereren. KMO's kunnen gebruik maken van de Vlaamse KMO-portefeuille. Los van de bedrijfsgrootte kunnen alle transporteurs het SFT-opleidingsbudget dat ze jaarlijks toegekend krijgen hiervoor aanwenden.

SFTL en VDAB kwamen overeen dat in 2016 en 2017 jaarlijks maximum 400 RSZ 083-chauffeurs de verplichte opleiding met minstens 3u rijpraktijk onder welbepaalde voorwaarden kunnen volgen bij VDAB. Met toepassing van de kostreductie 50% dankzij de inbreng van sectorale middelen ter ondersteuning van de VDAB-opleiding Vrachtwagenchauffeur.

- **Competentie- en loopbaanbeleid wegvervoer**

Het feit dat het overgrote merendeel van de transporteurs qua bedrijfsgrootte micro-ondernemingen zijn, is meer dan een cijfermatige vaststelling. We hebben dus overwegend te maken met zaakvoerders die een groot gedeelte van hun tijd zelf mee het uitvoerende werk verrichten. Dagelijks worden ze overladen met allerlei dringende vragen en problemen groot en klein. Noodgedwongen denken ze vooral op korte termijn. Het besef van de nood om een HRM-beleid op middellange termijn uit te stippelen is er vaak niet. Tijd, zin en knowhow om hier werk van te maken evenmin. Opleidingen bekijken ze eerder als een plaag dan als een zegen. Ze associëren deelname van werknemers aan een opleiding immers in de eerste plaats met extra kost en extra belasting voor de werkplanning. Een afspraak maken voor een bedrijfsbezoek op zich is al verre van een eenvoudige opgave. Als een bezoek al afgesproken kan worden, is dit vaak enkel 's avonds of in het weekend mogelijk, dikwijls zelfs zo goed als onmogelijk omdat de zaakvoerder niet weet hoe zijn dag van morgen er zal uitzien.

Ze zijn ook allergisch aan administratie, laat staan van het ingewikkelde en omslachtige type. Sinds 2009 kent het SFTL de bedrijven uit de sector jaarlijks een opleidingsbudget toe om opleidingskost van RSZ 083-arbeiders te recupereren. We stellen echter vast dat het aantal bedrijven dat hun opleidingsbudget stelselmatig volledig benut weliswaar stijgt, maar nog ruim onvoldoende. Ondanks het feit dat de sector ervoor gezorgd heeft dat de administratieve procedure die bedrijven moeten volgen om gebruik te maken van hun opleidingsbudget zeer eenvoudig, transparant en laagdrempelig is.

Qua moeilijkheidsgraad staat het tij van deze mentaliteit doen keren gelijk aan een tanker van koers doen veranderen. In het algemeen en in het bijzonder bij de micro-ondernemingen is een persoonlijke bedrijfsbenadering absoluut noodzakelijk. Ook hier geldt wat Sels & co de "menselijke hang naar persoonlijke bediening" noemen.

We omschreven in ons actieplan voor het sectorconvenant 2013-2014 (p. 23) al in detail een aantal concrete operationele vuistregels die we daarbij moeten volgen. Een persoonlijke aanpak wil ook zeggen dat we bij de zaakvoerders regelmatig op bezoek moeten gaan. Alleen zo kan de vertrouwensband opgebouwd worden die nodig is om hen mee te krijgen in het verhaal van competentie- en loopbaanbeleid. Instrumenten die als hulpmiddel daartoe ontwikkeld en aangeleverd worden, zijn enkel werkbaar als ze voldoende eenvoudig, transparant en gebruiksvriendelijk zijn. De consultant van dienst moet bovendien beschikbaar zijn als gids, steun en toeverlaat.

Dit is dus zeer arbeidsintensief werk van zeer lange adem om stapje voor stapje en beetje bij beetje gaten in vaak dik en weerbarstig ijs te kappen.

We stellen vast dat de transporteurs de verplichte nascholing nog steeds te weinig aangrijpen om werk te maken van een doordacht en goed onderbouwd competentie- en loopbaanbeleid. Het blijft dus aangewezen en nodig de transporteurs te sensibiliseren om en te ondersteunen bij het aangrijpen van de verplichte nascholing als

springplank naar een deugdelijk competentie- en loopbaanbeleid.

Het loopbaanperspectief van de modale vrachtwagenchauffeur is vlak. De doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf blijven beperkt tot de overstap naar de functie van interne werkplekbegeleider/mentor/bedrijfsinstructeur of van planner/dispatcher.

Alsmear meer transporteurs investeren in opleiding van ervaren vrachtwagenchauffeurs tot werkplekbegeleider om nieuwe collega's te kunnen op- en begeleiden tijdens hun inwerkfase. Deze vorm van competentieborging komt niet alleen ten goede van de nieuwe collega's en het bedrijf, maar ook van de werkplekbegeleiders zelf: zo worden hun ervaring, competenties en knowhow gevaloriseerd en komt er meer variatie in hun takenpakket. Het opnemen van de functie van werkplekbegeleider is ook een piste om retentie te bevorderen.

- **Competentienoden logistiek**

Hef- en reachtrucks zijn voorbeelden van interne transportmiddelen met eigen aandrijving: het besturen van een hef- en reachtruck is om die reden een 'veiligheidsfunctie'. Dit impliceert dat de werkgever er bij KB voor moet zorgen dat de werknemers die een hef- en/of reachtruck besturen vooraf de nodige opleiding hebben gekregen op vlak van rijvaardigheid en veiligheid. Het beschikken over het Ervaringsbewijs Hef- en/of Reachtruckbestuurder is in dit verband een valabele proeve van vakbekwaamheid.

De werkprocessen in de logistiek evolueren daarnaast zeer snel. Denk bijvoorbeeld aan nieuwe scansystemen, nieuwe interne transportmiddelen, nieuwe procedures op het vlak van veiligheid en kwaliteitscontrole en VAL-handelingen. Dit alles maakt dat permanente vorming en bijscholing een 'must' is in de logistiek.

Bij 'Economische situatie en trends: de weg is hobbelig maar de sector houdt stand' vermeldden we al dat de klanten van de logistieke dienstverleners hoe langer hoe meer eisen stellen op het vlak van kwaliteit en veiligheid. Dit noopt de logistieke dienstverleners tot het behalen van kwaliteitslabels, wat op zijn beurt impliceert dat de logistieke arbeiders in functie hiervan de nodige opleidingen en bijscholing moeten volgen.

- **Competentie- en loopbaanbeleid logistiek**

De logistieke dienstverleners uit de sector zijn in vergelijking met de transporteurs grote bedrijven met een aparte HRM-dienst. Gelet op de eisen die hun klanten op vlak van kwaliteit en veiligheid stellen en de nood aan het behalen en behouden van kwaliteitslabels, beschikken zij meestal over een performant intern registratie- en opvolgsysteem om opleidingen en bijscholing in kaart te brengen, op te volgen en in te plannen. Zij maken ook werk van loopbaanbeleid: zo behoorden van de 7 bedrijven met RSZ 083-arbeiders die deelnamen aan het Lerend Netwerk van het ESF-project 'Evidence Based Langer Werken', waarin het SFTL partner was, er 4 tot de logistieke dienstverleners.

In vergelijking met de modale vrachtwagenchauffeur heeft de modale logistieke arbeider veel meer doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf: hij kan doorgroeien naar onder meer de functie van interne werkplekbegeleider/mentor/instructeur, teamleider, magazijnier, magazijnbediende, magazijnverantwoordelijke, medewerker van de personeelsdienst en medewerker van de dienst planning. Ook alsmear meer logistieke dienstverleners investeren in opleiding van ervaren logistieke arbeiders tot werkplekbegeleider om nieuwe collega's te kunnen op- en begeleiden tijdens hun inwerkfase. Deze vorm van competentieborging komt niet alleen ten goede van de nieuwe collega's en het bedrijf, maar ook van de werkplekbegeleiders zelf: zo worden hun ervaring, competenties en knowhow gevaloriseerd en komt er meer variatie in hun takenpakket. Het opnemen van de functie van werkplekbegeleider is ook een piste om retentie te bevorderen.

### **Leeftijdsstructuur en arbeidsomstandigheden**

- **Vergrijzing: een spook dat vooral bij de transporteurs rondwaart**

	% Totaal
België	
- 18 jaar	0,0%
- 26 jaar	5,2%
26 tot 45 jaar	44,8%

+ 45 jaar	50,0%
+ 50 jaar	35,1%

	% Totaal
Vlaanderen	
- 18 jaar	0,00%
- 26 jaar	5,03%
26 tot 45 jaar	42,91%
+ 45 jaar	52,06%
+ 50 jaar	36,95%

De tabellen hierboven geven duidelijk aan dat het spook van de vergrijzing in de sector transport en logistiek alsmear dreigender vorm aanneemt. In België is 50% van de arbeiders 45-plus, in Vlaanderen meer dan 52%. Zowel in België als in Vlaanderen is meer dan 1/3<sup>de</sup> van de arbeiders 50-plus!

In België is meer dan 56% van het rijdend personeel 45-plus en meer dan 40% 50-plus, in Vlaanderen meer dan 58% 45+ en meer dan 42% 50-plus. Bij het niet-rijdend personeel is in België meer dan 37% 45-plus en 24% 50-plus, in Vlaanderen meer dan 40% 45-plus en meer dan 26% 50-plus.

De vergrijzing zet zich dus nog veel sterker door bij het rijdend personeel.

- **Werkbaar werk: fysieke belasting, lange uren en werkstress wegen zwaar**

In het kader van de bevordering van leeftijdsbewust personeelsbeleid had de sector een zeer vruchtbaar samenwerkingsakkoord met het federale Ervaringsfonds voor de periode september 2012-augustus 2014. Na de regionalisering van deze bevoegdheid in het kader van de 6<sup>e</sup> staatshervorming zetten we de samenwerking hierrond verder met de regio's. In Vlaanderen werd de werking van het Ervaringsfonds tot spijt van de sector stopgezet eind 2015.

Meestal vulden de werknemers in het kader van het aanvraagdossier van hun bedrijf de Vragenlijst over Werkbaarheid (VOW) in, waarin zij aangaven welke arbeidsomstandigheden zij belastend vinden.

Daaruit en uit wat we leren uit bedrijfscontacten, gesprekken met deelnemers aan onze opleiding Werkplekbegeleider M/V en onze Mentoropleiding, kunnen we afleiden dat zowel de vrachtwagenchauffeurs als de logistieke arbeiders de lichamelijke belasting als hoog ervaren. Bij de vrachtwagenchauffeurs betreft het vooral de fysieke hinder die zij ondervinden van het vele schakelen, van de schokken en trillingen tijdens het rijden en van laad- en loshandelingen. Bij de logistieke arbeiders gaat het vooral over de lichamelijke ongemakken die zij ervaren als gevolg van hef- en tilwerk.

De vrachtwagenchauffeurs in het bijzonder kampen ook met stress. De vrachtwagenchauffeurs omwille van het structurele fileleed dat door de verkeerscongestie veroorzaakt wordt. Het vele fileleed brengt ook de planning vaak in het gedrang, wat op zijn beurt extra stress geeft. De vaak lange en onregelmatige uren en de uithuizigheid bij de internationale chauffeurs bemoeilijken het vinden van een goede werk-privébalans. Dit alles leidt bij beide categorieën arbeiders tot chronische lichamelijke en psychische klachten en verlies van motivatie en werkgoesting. Wat op zijn beurt het risico op afhaken en uitstroom vergroot.

## Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname

- **Scholingsgraad**

Zowel de vrachtwagenchauffeurs als de logistieke arbeiders zijn dominant kortgeschoolden. Voor de arbeidersberoepen uit de sector transport en logistiek bestaan er overigens geen opleidingen op het niveau van het hoger onderwijs (hogeschool en universiteit).



- **Gender**

Ondanks de vaststelling dat er geen enkele reden is om te stellen dat een vrouw minder op haar plaats is dan een man achter het stuur van een vrachtwagen of in een magazijn, blijven de arbeidersberoepen uit de sector mannelijke bastions. Het blijven beroepen waarvan de modale vrouw helaas ook vindt dat het typisch iets voor mannen is.

Zo telde de sector op het einde van het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2017 4.281 vrouwelijke arbeiders, minder dan 7%.

In de opleidingen die toe leiden naar onze beroepen zijn vrouwelijke leerlingen/cursisten eerder uitzondering dan regel. Zo maakten vrouwen van de cursisten die in 2016 de opleiding Vrachtwagenchauffeur bij VDAB volgden minder dan 9% uit.

- **Etnische afkomst**

Volgens de WSE-Herkomstmonitor had in 2015 7,1% van de loontrekkende bevolking een EU-herkomst en 6,9% een niet-EU-herkomst.

In de sector vervoer, transport & logistiek had van de loontrekkende bevolking 5,7% een EU- herkomst en 6,1% een niet-EU-herkomst. Bij de werknemers met een niet-EU-herkomst behoort 69,5% tot de eerste generatie en 30,5% tot de tweede generatie.

Binnen de sector vervoer, transport & logistiek zijn werknemers met een niet-EU-origine voornamelijk actief bij bedrijven uit PC 140.03 met 11%.

Wat betreft de opleiding Vrachtwagenchauffeur, valt op dat allochtonen veel meer vertegenwoordigd zijn in de VDAB-opleiding dan in de BSO-opleiding. In 2016 had meer dan 34% van de cursisten een niet-EU-herkomst. In dezelfde periode zijn de allochtone leerlingen in de BSO-opleiding met een vergrootglas te zoeken.

- **50-plussers**

Zoals reeds bleek uit 'Leeftijdsstructuur en arbeidsomstandigheden', telt de sector transport en logistiek een zeer hoog percentage van oudere arbeiders. In het algemeen en, gezien het instroomprobleem, zeker bij de transporteurs is leeftijd geen drempel om iemand aan te werven.

- **Arbeidsgehandicapten**

A priori is het zeker en vast niet uitgesloten dat een arbeidsgehandicapte volwaardig als vrachtwagenchauffeur of logistieke arbeider kan functioneren. Anderzijds is het ook verre van evident, zeker m.b.t. kandidaat-vrachtwagenchauffeurs.

Wat betreft personen met een lichamelijke beperking, is het zo dat al meerdere werkzoekenden uit deze categorie arbeidsgehandicapten met succes de VDAB-opleiding Vrachtwagenchauffeur volgden en daarna aan de slag gingen bij een bedrijf uit de sector. Veel hangt uiteraard af van het soort lichamelijke beperking en van de aanpassingen die moeten gebeuren aan de werkpost om de arbeidsgehandicapte in de mogelijkheid te stellen volwaardig aan het arbeidsproces deel te nemen.

## SECTORFOTO AFHANDELING OP LUCHTHAVENS

### **Afbakening van de sector**

De werkgevers en hun arbeiders zijn actief in de sector van de goederenbehandeling en passagiersstromen op luchthavens. Hun hoofdactiviteit bestaat er in om in opdracht en voor rekening van klanten te zorgen voor de grondafhandeling van de vliegtuigen en voor behandeling van luchtvracht en bagage. De werkgevers vallen onder PC 140.04, de arbeiders worden bij de Belgische RSZ aangegeven in RSZ-categorie 283. Het Sociaal Fonds voor de Afhandeling op Luchthavens (SFAL) is hun Fonds voor Bestaanszekerheid.

Het SFAL is een relatief 'jong' Sociaal Fonds, gezien het werd opgericht bij CAO van 11 december 2009 en de Raad van Beheer voor de eerste keer bijeenkwam op 19 maart 2010. Voorheen was er van sectorale werking geen sprake: er was enkel en alleen de uitbetaling van een syndicale premie aan de RSZ 283-arbeiders.

Het SFAL heeft geen eigen personeel en doet daarom beroep op het personeel van het zusterfonds SFTL voor de uitvoering van activiteiten.

### **Economische situatie en trends: turbulentie**

België heeft 6 luchthavens: Brussel, Antwerpen, Oostende, Kortrijk, Luik en Charleroi. Wanneer we de 6 Belgische luchthavens bijeen nemen, steeg volgens een rapport van de Nationale Bank van België (NBB) het volume van het goederenvervoer per vliegtuig in de periode 2009-2016 jaarlijks met 2,2%. Transport per vliegtuig en luchthavengebonden activiteiten waren in 2015 goed voor 1,5% van het Belgisch BBP en 62.500 VTE-jobs. Brussel en Luik zijn de koplopers qua volume van personen- en goederenvervoer, groei van dit volume en tewerkstelling. In 2016 namen Brussel en Luik respectievelijk 41,9% en 56% van het goederenvervoer per vliegtuig voor hun rekening en respectievelijk 75,8% en 13,9% van de tewerkstelling.

Het negatief schokeffect van de terroristische aanslag op Brussels Airport op 22 maart 2016 op zowel het personen- als het goederenvervoer per vliegtuig was groot. Bovendien verliet cargomaatschappij Jet Airways deze luchthaven. Sinds november 2016 groeit de activiteit op Brussels Airport opnieuw en ebt de negatieve impact van de terroristische aanslag stilaan weg. Vooral het cargovervoer herstelt zich snel en steeg in 2016 uiteindelijk nog met 1,1%.

Brussels Airport behoort tot de zwaargewichten bij de jobmotoren. In een interview met De Standaard stelt VDAB-topman Fons Leroy: "Samen met de haven van Antwerpen is het een van de belangrijkste jobmotoren in ons land."

De aanslepende discussie over de geluidsnormen creëert wettelijke onzekerheid en legt hiermee een zware hypotheek op Brussels Airport als economische motor. De onzekerheid veroorzaakte al het vertrek van enkele cargomaatschappijen.

Het gebrek aan een geïntegreerd luchthavenbeleid op Belgisch vlak – qua bevoegdheid ressorteert BAC onder federaal, Luik en Charleroi onder Wallonië en Oostende, Antwerpen en Kortrijk onder Vlaanderen - maakt bovendien dat luchtvaartmaatschappijen uitwijken naar het buitenland, met verlies aan arbeidsplaatsen tot gevolg.

De sector wordt geconfronteerd met zware economische tegenwind omdat de volledige luchtvaartsector in Europa onder zeer grote druk staat. Zowel luchtvaartmaatschappijen als vele regionale luchthavens hebben hun winstmarges de voorbije jaren zien afnemen en zetten daarom in op kostbeheersing. Mede daardoor komen ook de marges van de 'afhandelaars' in de verdrukking.

Om deze scheve situatie rechtgetrokken te krijgen, zijn nieuwe manieren van samenwerking tussen luchthavens en afhandelaars op het vlak van kwaliteit en doelmatigheid van de dienstverlening nodig.

## **De sector in beeld: cijfers en kenmerken**

### **Aantal werkgevers en arbeiders**

De sector Grondafhandeling op Luchthavens is in vergelijking met de sector transport en logistiek een kleine sector met 13 bedrijven in België. Deze bedrijven zijn overwegend vestigingen op Belgische luchthavens van multinationale ondernemingen en dus zeker geen KMO's. Aan het einde van het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2016 telde de sector 2256 RSZ 283-arbeiders, waarvan 1954 in Vlaanderen.

## **Profiel grondafhandeling op luchthavens en competentieprofiel behandelaar luchtvracht en bagage (Ramphandler)**

- **Grondafhandeling op luchthavens: veel meer dan aan en af met koffers en luchtpostpakketten sleuren**

De bedrijven uit deze sector verzorgen de grondafhandeling op luchthavens in opdracht en voor rekening van luchtvaartmaatschappijen. Dit houdt in dat zij er voor zorgen dat

- luchtvracht/bagage wordt behandeld (o.a. gesorteerd, geteld, gewogen en correct gestapeld) klaargezet voor transport naar het vliegtuig.
- luchtvracht/bagage wordt getransporteerd naar en van het vliegtuig.
- luchtvracht/bagage wordt geladen en gelost.
- luchtvracht/bagage afkomstig van het vliegtuig wordt behandeld: concreet houdt dit bijvoorbeeld in dat de bagage volgens bestemming (lokaal of transit) op de transportband wordt geplaatst.
- voorbereidende activiteiten worden uitgevoerd alvorens het vliegtuig parkeert: concreet houdt dit bijvoorbeeld in dat de parkeerplaats van het vliegtuig wordt gecontroleerd op zonevreemde voorwerpen en deze verwijderd worden en dat afhandelingsmateriaal wordt klaargezet.
- de nodige activiteiten worden uitgevoerd aan en rond het vliegtuig terwijl het vliegtuig op zijn positie staat: concreet houdt dit naast het laden en lossen bijvoorbeeld in dat wielblokken en kegels worden

geplaatst, passagiers worden begeleid van en naar het vliegtuig en het vliegtuig wordt voorzien van elektriciteit en airco.

De aard van de luchtvracht is zeer divers, van post over farmaceutische producten en bederfbare goederen zoals groenten en fruit tot auto's.

Het klaarzetten voor transport naar het vliegtuig en het behandelen van bagage afkomstig van het vliegtuig vinden plaats binnen in het luchthavengebouw. Het klaarzetten voor transport naar het vliegtuig en het afhandelen van vracht afkomstig van het vliegtuig vinden plaats in de vrachtloodsen van de afhandelaars. De andere activiteiten vinden plaats op de 'ramp'(in het Nederlands 'het platform'), waarmee het parkeerterrein voor de vliegtuigen buiten het luchthavengebouw wordt bedoeld. Bij sommige bedrijven worden alle activiteiten verricht door hetzelfde personeel, bij andere worden de activiteiten in het luchthavengebouw en de activiteiten op de ramp verdeeld over 2 verschillende groepen.

De beroepsbeoefenaars dienen heel wat regels in acht te nemen. Internationale organisaties zoals de International Air Transport Association (IATA) schrijven de regels voor die bij de activiteiten op de ramp verricht worden. De luchthavenexploitant, bijvoorbeeld de Brussels Airport Company (BAC) voor Zaventem, schrijven regels voor die op het terrein van de luchthaven dienen gevolgd te worden, bijvoorbeeld het interne verkeersreglement. Elke luchthaven heeft verplicht zijn eigen specifieke 'luchthaven-handboek' waarin alle nationale en internationale veiligheidsregels vertaald zijn naar de eigen luchthaven.

- **Competenties behandelaar luchtvracht/bagage (Ramphandler)**

De Beroepskwalificatie (BK) Behandelaar Luchtvracht en Bagage uit de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) definieert dit beroep als volgt: 'Het verrichten van specifieke uitvoerende taken/werkzaamheden met betrekking tot bagage en/of vrachtbehandeling op de luchthaven rekening houdend met kwaliteitsprocedures en veiligheidsvoorschriften teneinde de bagage-vracht klaar te zetten voor transport naar het vliegtuig, de bagage-vracht te transporteren naar en van het vliegtuig, de bagage-vracht te laden en te lossen, de bagage-vracht afkomstig van het vliegtuig te behandelen, de voorbereidende activiteiten uit te voeren alvorens het vliegtuig parkeert en de nodige activiteiten aan en rond het vliegtuig uit te voeren terwijl het vliegtuig op zijn positie staat.'

Voor een volledig overzicht van de competenties waarover een behandelaar luchtvracht/bagage dient te beschikken, verwijzen we naar dit BK. Een rijbewijs B is een noodzakelijke voorwaarde om in het beroep te kunnen stappen. Omwille van de veiligheid mogen op de luchthavens enkel mensen werken die, na onderzoek door de veiligheidsdiensten, in aanmerking komen voor een veiligheidsbadge.

De opleidingen die op de werkvloer gevolgd worden zijn overwegend interne opleidingen. Sommige wettelijk verplichte opleidingen en bijscholingen mogen enkel gegeven worden door daarvoor erkende externe of interne opleidingsverstrekkers. Interne opleidingen situeren zich naast de internationaal verplichte trainingen vooral op het vlak van inwerking van nieuwe behandelaars luchtvracht/bagage in de bedrijfseigen werkprocedures en op het vlak van het behalen van bijkomende technische licenties.

### **Imago: niet rooskleurig**

Ook het imago van het beroep van behandelaar luchtvracht/bagage is niet wervend. Het wordt beschouwd als zwaar omwille van de onregelmatige uren, de tijdsdruk en de lichamelijke belasting. Het straalt geen wervend karakter uit. Het beeld van het beroep is ook vertekend, mede door de meestal negatieve aanleidingen waarmee het beroep in de media komt: volkomen ten onrechte denken de meeste mensen dat het niet meer inhoudt dan het aan en af sleuren met reiskoffers.

### **Instroom: draaideureffect**

De werving van nieuwe medewerkers verloopt dominant via samenwerking met uitzendkantoren. Van de kandidaten die geselecteerd worden, stromen er echter veel snel terug uit. De hoofdreden hiervoor is dat zij het beroep verkeerd en/of te licht hebben ingeschat.

Om de kwaliteit van de instroom te verhogen, was de sector al zeer lang vragende partij naar het oprichten van een opleidingsaanbod voor dit beroep. In het kader van het sectorconvenant 2013-2014 en het addendumjaar 2015 werd hiervan werk gemaakt. In samenwerking met alle belanghebbende en betrokken partijen (de sector, het SFAL, de bedrijven, AKOV, onderwijs en het Departement Onderwijs en Vorming) werd het BK Behandelaar Luchtvracht/Bagage (Ramphandler) ontwikkeld. In het schooljaar 2015-2016 startte in het DBSO de opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage bij het CLW Castor in Vilvoorde.

Met het BK als ijkpunt werden de leerinhoud en de opbouw van de opleiding samengesteld door een gemengde

werkgroep met vertegenwoordigers van de sector, het SFAL, het GO!, het CLW Castor en experts van de bedrijven uit de sector. Gezien een aantal vaktechnische competenties enkel via werkpleklers kunnen aangeleerd worden, vindt een groot stuk van de opleiding plaats bij de meewerkende bedrijven. Zij functioneren als leerwerkplek waar de leerlingen op- en begeleid worden door ervaren beroepsbeoefenaars die de rol van werkplekbegeleider opnemen. De opvolging en bijsturing van het leerproces gebeuren via regelmatige tussentijdse evaluaties en communicatie tussen leerkrachten en werkplekbegeleiders.

In het schooljaar 2016-2017 volgden 6 leerlingen de opleiding bij CLW Castor, in het schooljaar 2017-2018 volgden tot dusver ook 4 leerlingen de opleiding.

## **Competentie- en loopbaanbeleid**

- **Competentienoden**

De luchtvaartmaatschappijen stellen aan de bedrijven uit de sector zeer hoge eisen op het vlak van kwaliteit, veiligheid en efficiency. De behandeling van luchtvracht/bagage moet binnen zeer scherpe tijdslimieten gebeuren. Op het overschrijden van deze tijdslimieten staan contractueel bepaalde financiële sancties (boeteclausules) die niet min zijn. De toegelaten foutenmarge is miniem en overschrijding kan leiden tot het verlies van de betrokken klant.

Daarnaast zijn er geregeld nieuwe evoluties in de werkprocessen in de behandeling van luchtvracht/bagage als gevolg van veranderingen in de regelgeving en nieuwe technologische ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan nieuwe scansystemen en nieuwe procedures op het vlak van veiligheid en kwaliteitscontrole. Dit alles maakt dat permanente vorming en bijscholing een 'must' is in de behandeling van luchtvracht/bagage.

- **Competentie- en loopbaanbeleid**

Net zoals de logistieke dienstverleners uit de sector transport en logistiek zijn de bedrijven uit de sector Grondafhandeling op Luchthavens meestal grote bedrijven met een aparte HRM-dienst. Gelet op de eisen die hun klanten op vlak van kwaliteit, veiligheid en efficiency stellen, de evoluties in de werkprocessen en de nood om te voldoen aan wet- en regelgeving, beschikken zij over een gestructureerd competentiebeleid en performante registratie- en opvolgsystemen op het vlak van opleiding en bijscholing.

Zij maken ook werk van loopbaanbeleid: zo behoorden van de 19 bedrijven die deelnamen aan het Lerend Netwerk van het ESF-project 'Evidence Based Langer Werken', waarin het SFTL partner was, er 2 tot de sector Goederenbehandeling op Luchthavens.

De modale behandelaar luchtvracht/bagage heeft behoorlijke doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf: hij kan doorgroeien naar de functie van onder meer werkplekbegeleider/interne instructeur, teamleider, coördinator, kwaliteitsverantwoordelijke en veiligheidsverantwoordelijke. Tevens zijn er technische doorgroeipistes via het behalen van bijkomende licenties voor het bedienen van complex afhandelingsmateriaal zoals bijvoorbeeld 'pushbacks' en 'de-icing'-apparatuur.

Ook in deze sector investeren de bedrijven alsmaar meer in opleiding van ervaren arbeiders tot werkplekbegeleider om nieuwe collega's te kunnen op- en begeleiden tijdens hun inwerkfase. Deze vorm van competentieborging komt niet alleen ten goede van de nieuwe collega's en het bedrijf, maar ook van de werkplekbegeleiders zelf: zo worden hun ervaring, competenties en knowhow gevaloriseerd en komt er meer variatie in hun takenpakket. Het opnemen van de functie van werkplekbegeleider is ook een piste om retentie te bevorderen.

## **Leeftijdsstructuur en arbeidsomstandigheden**

- **Leeftijdspiramide**

Ongeveer 1/3<sup>de</sup> van de RSZ 283-arbeiders is ouder dan 45 jaar.

- **Werkbaar werk: kwaliteitsvol werk leveren onder hoge tijdsdruk geeft stress**

Uit de dossiers die bedrijven uit de sector indienden bij het Ervaringsfonds, bedrijfscontacten en gesprekken met deelnemers aan onze opleiding Werkplekbegeleider M/V en onze Mentoropleiding, kunnen we afleiden dat de zeer scherpe tijdslimieten waarbinnen de behandelaars van luchtvracht/bagage hun taken moeten verrichten en de hoge kwaliteitseisen waaraan hun arbeid moet voldoen, hen zeker in de dagelijkse piekperiodes onder grote tijd- en prestatiedruk zetten. Stressbestendigheid is dus noodzakelijk. Zij moeten ook zeer flexibel zijn in functie van wijzigingen in de aankomst- en vertrekuren van de vliegtuigen. Een luchthaven kent ook geen openings- en sluitingsuren en draait non-stop: nacht- en weekendwerk zijn dus vaste prik. Een goede werk-privébalans is dus niet evident. Dit alles kan leiden tot chronische lichamelijke en psychische klachten en verlies van motivatie en werkgoesting. Wat op zijn beurt het risico op afhaken en uitstroom vergroot.

De grote meerderheid van de beroepsbeoefenaars zijn mannelijke werknemers die kostwinnaar zijn voor heel het gezin. Omwille van de schommelingen in het werkvolume, het fenomeen van 'piekperiodes' en de kleine marges, duurt het soms lang voor nieuw aangeworven werknemers een voltijdse arbeidsovereenkomst kunnen verwerven. Dit zorgt voor permanente sociale druk.

Anderzijds biedt het beroep omwille van de competentienoden heel wat leermogelijkheden.

### **Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname**

- **Scholingsgraad**

Meer dan 50% van de arbeiders is kortgeschoold.

- **Gender**

Bij de RSZ 283-arbeiders zijn er minder dan 10% vrouwen.

- **Etnische afkomst**

Van de arbeiders is ongeveer 1/3<sup>de</sup> van niet-Belgische herkomst en heeft meer dan 10% een vreemde nationaliteit.

- **50-plussers**

Ongeveer 1/3<sup>de</sup> van de RSZ 283-arbeiders is ouder dan 45 jaar.

- **Arbeidsgehandicapten**

Arbeidsgehandicapte RSZ 283-arbeiders zijn er nauwelijks.

## **SWOT-ANALYSE SECTOR TRANSPORT EN LOGISTIEK**

### **Sterktes**

- De opleiding Vrachtwagenchauffeur biedt zo goed als 100% kans op werk en duurzaam werk.
- Dankzij het Vlaams maatregelenpakket ter bevordering van een coherent logistiek beleid n.a.v. de kilometerheffing krijgen de 6 Vlaamse scholen die de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur organiseren de brandstofkost van de lesvoertuigen aan 100% en de kost van oefenterreinen aan 75% terugbetaald.
- We hebben een hechte, sterk onderbouwde en zeer goede samenwerking met VDAB, onderwijs en Syntra.
- Naast de samenwerking met VDAB, onderwijs en Syntra werken we goed en productief samen met een brede waaier van partnerorganisaties.
- We hebben een uitstekende samenwerking opgebouwd met de collega-sectoren die deel uitmaken van onze cluster.
- Voor elk beroep uit de sector is er i.s.m. AHOVOKS een Beroepskwalificatie (BK) ontwikkeld in het kader van de Vlaamse Kwalificatie Structuur (VKS). Daarmee beschikken we over een betrouwbaar, transparant en uniform referentiekader bij de samenwerking met opleidingspartners.
- Ons Jongeren in Transport (JIT)-project is een voltreffer.
- De Vooropleiding Zwaar Vervoer van vzw Kiem in de provincie Antwerpen levert uitstekend werk.
- Onze logistieke dienstverleners beschikken over een performant competentiebeleid en performante registratie- en opvolgsystemen op het vlak van opleiding en bijscholing.
- In het kader van competentie- en loopbaanmanagement laten alsmaar meer bedrijven zowel vrachtwagenchauffeurs als logistieke arbeiders deelnemen aan onze opleiding Werkplekbegeleider M/V (onze vroegere Peterschapsopleiding). Dit met 3 doelen:
  - de opleiding en werkplekbegeleiding van nieuwe krachten optimaliseren.
  - competentieborging en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow bevorderen.
  - bevorderen van werkbaar werk voor arbeiders die bij het bedrijf willen blijven maar toe zijn aan een nieuwe uitdaging en een nieuwe invulling van hun takenpakket.
- De sector staat open voor, bevordert en investeert in de instroom van werkzoekenden uit de diverse

kansengroepen en werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- De sector richtte een Sectoraal Partnerschap op om de uitrol van het Duaal Leren in onze sector actief te ondersteunen en bevorderen.
- In het kader van het Vlaams maatregelenpakket ter bevordering van een coherent logistiek beleid n.a.v. de kilometerheffing werd ons consultantenteam versterkt met 2 extra consultants. Zo beschikken we over bijkomende krachten om de knelpunten aan te pakken waarmee de transportsector worstelt.

### Zwaktes

- Het imago van de sector en de arbeidersberoepen uit de sector is noch wervend noch aantrekkelijk.
- De relatie tussen de modale KMO uit de sector, a fortiori de modale micro-ondernemer, en werken aan competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk blijft globaal een spanningsveld. Onze KMO's benutten nog steeds te weinig hun opleidingsbudget en maken nog steeds te weinig werk van stelselmatige beleidsontwikkeling op deze terreinen. Zo ontplooien zij onvoldoende hun rol en potentieel als motor.
- De minimale eisen qua technische basiscompetenties om toegang te krijgen tot het beroep van vrachtwagenchauffeur liggen zeer hoog. Werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt – in het bijzonder erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden – moeten bijgevolg meestal een lang opleidingstraject afleggen vooraleer zij in dit beroep kunnen stappen.
- De aansluiting tussen logistiek onderwijs en de logistieke arbeidsmarkt verloopt gebrekkig, vooral in het DBSO. Een belangrijke factor is hier gebrek aan arbeidsmarktrijpheid.
- De instroom bij onze logistieke bedrijven verloopt dominant via (in house) uitzendkantoren. Dit is niet bevorderlijk voor samenwerking met onderwijs/Syntra m.b.t. stages en Duaal Leren en evenmin voor het benutten van de IBO-formule als opleidings- en instroomkanaal.
- Instroom van arbeidsgehandicapten in de sector, in het bijzonder in het beroep van vrachtwagenchauffeur, is verre van evident.

### Opportunities/kansen

- We blijven inzetten op info- en promocampagnes om de arbeidersberoepen uit de sector, in het bijzonder het beroep van Vrachtwagenchauffeur, op een positieve en wervende manier onder de aandacht te brengen.  
Met qua doelgroep focus op jongeren, in het bijzonder jongeren uit de kansengroepen en met een migratie-achtergrond. Met als bijkomend doel instroom te genereren van jongeren in de opleidingen en beroepen van de sector.
- Dankzij de 2 extra consultants die de sector toegewezen kreeg in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid kunnen we extra inzetten op competentieontwikkeling bij werkzoekenden: met focus op promotie en ondersteuning van de IBO bij transporteurs om maximaal bijkomende instroom in het beroep van Vrachtwagenchauffeur te genereren.
- We zetten ons succesvol Jongeren in Transport (JIT)-project verder en leggen ons streefdoel qua aantal te realiseren opleidingstrajecten significant hoger.
- We onderzoeken hoe we complementaire en innovatieve instroomroutes kunnen uitrollen om geïnteresseerden via werkplekleren op te laten leiden tot vrachtwagenchauffeur.
- We bouwen onze goede samenwerking met VDAB, onderwijs en Syntra nog verder uit.
- We bouwen de productieve synergie met tal van partnerorganisaties nog verder uit.
- Dankzij de 2 extra consultants die de sector toegewezen kreeg in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid kunnen we de vruchtbare clusterwerking met de collega-sectoren die deel uitmaken van onze cluster verankeren en verder uitbouwen.
- Dankzij de 2 extra consultants die de sector toegewezen kreeg in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid kunnen we onze transporteurs extra ondersteunen m.b.t. de verplichte nascholing voor de Vakbekwaamheid.
- We blijven inzetten op Duaal Leren via deelname aan de Klankbordgroep, de werking van ons Sectoraal Partnerschap, de organisatie van onze Mentoropleiding en onze samenwerking met AHOVOKS. Gezien arbeidsmarktrijpheid een sleutelbegrip is in de context van het Duaal Leren, pogen we via deze blijvende inzet deze mee te bevorderen.
- Met de verplichte nascholing dwingt de Europese Richtlijn op de Vakbekwaamheid de transporteurs om werk te maken van competentiebeleid en levenslang leren.  
We blijven hierop inspelen als opstap.

- In samenwerking met onderwijs, Syntra en onze logistieke dienstverleners zetten we in op aansluiting en samenwerking tussen onderwijs/opleiding en arbeidsmarkt via promotie voor en ondersteuning van kwaliteitsvol werkplekieren.  
We benutten onze opleiding Werkplekbegeleider M/V en onze Mentoropleiding als instrument om
  - werkplekbegeleiders en mentoren te versterken op het vlak van opleidings- en werkplekbegeleidingstechnieken.
  - de opleiding en werkplekbegeleiding van nieuwe krachten zo te optimaliseren.
  - competentieborging en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow te bevorderen.
  - werkbaar werk te bevorderen voor arbeiders die bij het bedrijf willen blijven maar toe zijn aan een nieuwe invulling van hun takenpakket en een nieuwe uitdaging.
- We blijven met de logistieke Ervaringsbewijzen inzetten op valorisatie van elders en eerder verworven competenties (EVC) als instrument om de arbeidsmarktpositie van zowel werkzoekenden als werknemers te versterken.
- Via de organisatie van Lerende Netwerken voor bedrijven en via de ontwikkeling van HRM-instrumenten van het KISS-type pogen we om bedrijven op weg te zetten naar een structureel en doordacht HRM-beleid met oog voor competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk.
- We blijven inspelen op de vergrijzing en cao 104 om bedrijven er toe aan te zetten werk te maken van wend- en werkbaar werk, in het bijzonder de transporteurs.
- We blijven investeren in het bevorderen van instroom van werkzoekenden uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur.

We blijven daarom de werking van de Vooropleiding Zwaar Vervoer van Kiem vzw ondersteunen.

Samenwerking met sociale economie-actoren kan een win-win effect genereren: werkzoekenden uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden enerzijds regulier en duurzaam werk, bedrijven krijgen anderzijds hun vacatures ingevuld. Zo dragen we ook bij aan maatschappelijk verantwoord en inclusief ondernemen en het leggen van een focus op (verborgen) talent.

Erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden vormen een bijkomende doelgroep om te benaderen met het oog op instroom in de sector. We proberen bruggen te bouwen naar opleiding en integratie op de sectorale arbeidsmarkt van deze doelgroep.

Via info- en sensibiliseringsacties bevorderen we de instroom van arbeidsgehandicapten in de sectorale arbeidsmarkt.

- We zetten onze bedrijven ertoe aan om een actief non-discriminatiebeleid te voeren.
- In de sector transport en logistiek vinden diverse technologische ontwikkelingen plaats, zoals de ontwikkeling van zelfrijdende vrachtwagens en 'smart glasses' voor orderpickers. We dienen deze ontwikkelingen op te volgen en in kaart te brengen. We dienen in te schatten welke impact deze ontwikkelingen (zullen) hebben op functie, competentie- en opleidingsprofielen en welke implicaties deze impact heeft/zal hebben voor onze bedrijven en voor de aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt. Zo focussen we op de competenties van de toekomst en de afstemming van het opleidings- en onderwijsaanbod hierop.

Als in deze materie gespecialiseerd kennis- en onderzoekscentrum en Speerpuntcluster Logistiek is het VIL voor ons de aangewezen partnerorganisatie om deze doelstelling te realiseren.

- We maken onze bedrijven attent op laaggeletterdheid als leerobstakel in het kader van opleiding/bijbscholing en sensibiliseren ze om hieraan te remediëren.

## Bedreigingen

- Het beroep Vrachtwagenchauffeur is een knelpuntberoep: er is veel te weinig instroom in de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur.
- Er is veel te weinig instroom van jong bloed in de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur. Temeer omwille van de alarmerende vergrijzing bij de vrachtwagenchauffeurs. Tussen beide factoren is er een negatieve wisselwerking.
- De gebrekkige aansluiting tussen logistiek onderwijs en logistiek arbeidsmarkt is voor alle belanghebbende partijen een slechte zaak: scholen vinden voor hun leerlingen geen stage of werkplek, bedrijven komen niet tot een productieve samenwerking met scholen, werkplekieren komt niet of onvoldoende van de grond.
- De beleidspolitiek m.b.t. de hervorming van het secundair onderwijs is onderhevig aan even abrupte als ingrijpende koerswijzigingen die de sector telkens dwingen zich opnieuw te positioneren en het voor de

sector zeer moeilijk maken om een consistente opstelling en een samenhangend beleid uit te tekenen en door te voeren.

Gezien deze beleidspolitiek een directe impact heeft op de uitrol van het Duaal Leren, is het voor de sector ook in dit verband allesbehalve een gemakkelijke opgave om een oordeelkundige positie te bepalen.

- De verplichte nascholing voor de Vakbekwaamheid blijft een zware last voor de transporteurs op het vlak van kosten, planning en competentiebeleid.
- De kilometerheffing legt een zware bijkomende last op de transportsector.
- De arbeiders uit de sector, vooral de 45-plussers, kampen met een hoge fysieke en stressbelasting, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt.
- Ten onrechte wordt het beeld gecreëerd dat arbeidsmarktproblemen waarmee onze sector kampt snel en makkelijk zullen opgelost worden door nieuwe technologische ontwikkelingen. Zo zou het tekort aan vrachtwagenchauffeurs opgelost worden door de intrede van de zelfrijdende vrachtwagens. In realiteit blijkt er nog een even diepe als grote kloof te bestaan tussen theorie en praktijk en staan tussen droom en daad wetten en praktische bezwaren in de weg. We dienen daarom met een open geest de nieuwe technologische ontwikkelingen in kaart te brengen en op te volgen, maar hun potentiële impact ook realistisch in te schatten. Om ons te behoeden voor 'wishful thinking' en slechte futurologie.
- Laaggeletterdheid is een verdoken factor die onze arbeiders vaak parten speelt bij het volgen van opleiding/bijbscholing.

## SWOT-ANALYSE SECTOR GRONDAFHANDELING OP LUCHTHAVENS

### Sterktes

- De bedrijven beschikken over een performant competentiebeleid en performante registratie- en opvolgsystemen op het vlak van opleiding en bijscholing.
- We werken goed samen met CLW Castor Vilvoorde voor de DBSO-opleiding Behandelaar Luchtvracht en Bagage.
- We bouwen met diverse partners een goede samenwerking op in het kader van het Luchthavenhuis (Brussels Airport House).
- We hebben een uitstekende samenwerking opgebouwd met de collega-sectoren die deel uitmaken van onze cluster.
- In het kader van competentie- en loopbaanmanagement laten onze bedrijven behandelaars luchtvracht/bagage deelnemen aan onze opleiding Werkplekbegeleider M/V (onze vroegere Peterschapopleiding) en onze Mentoropleiding. Dit met 3 doelen:
  - de opleiding en werkplekbegeleiding van nieuwe krachten optimaliseren.
  - competentieborging en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow bevorderen.
  - bevorderen van werkbaar werk voor arbeiders die bij het bedrijf willen blijven maar toe zijn aan een nieuwe uitdaging en een nieuwe invulling van hun takenpakket.
- De sector staat open voor, bevordert en investeert in de instroom van werkzoekenden uit de diverse kansengroepen en werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt.
- De sector richtte een Sectoraal Partnerschap op om de uitrol van het Duaal Leren in onze sector actief te ondersteunen en bevorderen.
- Voor het beroep Behandelaar Luchtvracht en Bagage is er i.s.m. AHOVOKS een Beroepskwalificatie (BK) ontwikkeld in het kader van de Vlaamse Kwalificatie Structuur (VKS). Daarmee beschikken we over een betrouwbaar, transparant en uniform referentiekader bij de samenwerking met opleidingspartners.
- De aantrekkingskracht van de luchthaven als werkomgeving.

### Zwaktes



- Het imago van de sector en het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage is noch wervend noch aantrekkelijk.
- Er was geen traditie van samenwerking met VDAB, onderwijs of andere partnerorganisaties op het vlak van opleiding gezien er voor het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage in heel België geen opleiding was. In het schooljaar 2015-2016 startte in het DBSO bij het CLW Castor in Vilvoorde voor de allereerste keer de opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage op.
- Instroom van arbeidsgehandicapten in het beroep is verre van evident.
- Sterke schommelingen in het werkvolume doorheen het jaar.

### Opportunities/kansen

- We blijven de opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage in het DBSO bij het CLW Castor in Vilvoorde ondersteunen.
- We blijven inzetten op info- en promocampagnes om het beroep en de opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage op een positieve en wervende manier onder de aandacht te brengen. Met diverse organisaties, waaronder nieuwe zoals het Luchthavenhuis, is er samenwerking opgestart om beroep en opleiding in de kijker te zetten.
- We zetten de vruchtbare clusterwerking met de collega-sectoren die deel uitmaken van onze cluster verder.
- We blijven inzetten op Duaal Leren via deelname aan de Klankbordgroep, de werking van ons Sectoraal Partnerschap, de organisatie van onze Mentoropleiding en onze samenwerking met AHOVOKS.
- We benutten onze opleiding Werkplekbegeleider M/V en onze Mentoropleiding als instrument om
  - werkplekbegeleiders en mentoren te versterken op het vlak van opleidings- en werkplekbegeleidingstechnieken.
  - de opleiding en werkplekbegeleiding van nieuwe krachten zo te optimaliseren.
  - competentieborging en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow te bevorderen.
  - werkbaar werk te bevorderen voor arbeiders die bij het bedrijf willen blijven maar toe zijn aan een nieuwe invulling van hun takenpakket en een nieuwe uitdaging.
- Via de organisatie van Lerende Netwerken voor bedrijven en via de ontwikkeling van HRM-instrumenten van het KISS-type pogen we om bedrijven op weg te zetten naar een structureel en doordacht HRM-beleid met oog voor competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk.
- We blijven inspelen cao 104 om bedrijven er toe aan te zetten werk te maken van wend- en werkbaar werk.
- We zetten onze bedrijven ertoe aan om een actief non-discriminatiebeleid te voeren.
- We blijven investeren in het bevorderen van instroom van werkzoekenden uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de opleiding en het beroep Behandelaar Luchtvracht en Bagage.  
In functie daarvan sluiten we een samenwerkingsovereenkomst met Sterpunt Inclusief Ondernemen/De Werkplekarchitecten.  
Tevens werken we onder impuls van het Luchthavenhuis (Brussels Airport House) mee aan de ontwikkeling van een voortraject als instrument om werkzoekenden uit de omliggende regio maximaal toe te leiden naar tewerkstelling op de Brusselse luchthaven.
- Via info- en sensibiliseringsacties bevorderen we de instroom van arbeidsgehandicapten in de sectorale arbeidsmarkt.
- In de sector afhandeling op luchthavens vinden diverse evoluties plaats. We dienen deze evoluties op te volgen en in kaart te brengen. We dienen in te schatten welke impact deze ontwikkelingen (zullen) hebben op functie-, competentie- en opleidingsprofielen en welke implicaties deze impact heeft/zal hebben voor onze bedrijven en voor de aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt. Zo focussen we op de competenties van de toekomst en de afstemming van het opleidings- en onderwijsaanbod hierop.  
Met het ESF-project 'Scope' met Air Cargo Belgium als promotor zal een analyse gemaakt worden van de evoluties in de sector vrachtafhandeling op luchthavens en het effect van deze evoluties op functie- en competentieprofielen. Deelname aan dit project vinden we een excellente piste om onze sectorale doelstelling te realiseren.
- We maken onze bedrijven attent op laaggeletterdheid als leerobstakel in het kader van opleiding/bijtscholing en sensibiliseren ze om hieraan te remediëren.
- Onderzoek van de piste om poolvorming tussen de bedrijven te bevorderen.

## Bedreigingen

- De beleidspolitiek m.b.t. de hervorming van het secundair onderwijs is onderhevig aan even abrupte als ingrijpende koerswijzigingen die de sector telkens dwingen zich opnieuw te positioneren en het voor de sector zeer moeilijk maken om een consistente opstelling en een samenhangend beleid uit te tekenen en door te voeren.  
Gezien deze beleidspolitiek een directe impact heeft op de uitrol van het Duaal Leren, is het voor de sector ook in dit verband allesbehalve een gemakkelijke opgave om een oordeelkundige positie te bepalen.
- De arbeiders uit de sector, vooral de 45-plussers, kampen met een hoge fysieke en stressbelasting, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt.  
Het vinden van een goede werk-privébalans is geen eenvoudige opgave.
- De arbeidsmarktsituatie op onze nationale luchthaven is onderhevig aan schommelingen n.a.v. de geluidsnormenkwestie en dergelijke. Deze volatiele toestand is niet bevorderlijk voor rust en stabiliteit bij onze bedrijven en arbeiders en bemoeilijkt de samenwerking met onderwijs.
- Laaggeletterdheid is een verdoken factor die behandelaars van luchtvracht/bagage vaak parten speelt bij het volgen van opleiding/bijtscholing.
- Laaggeletterdheid en te beperkte taalkennis vormen verdoken factoren die behandelaars van luchtvracht/bagage vaak parten spelen bij het volgen van opleiding/bijtscholing.

## PRIORITAIRE UITDAGINGEN VOOR DE SECTOREN TRANSPORT EN LOGISTIEK & GRONDAFHANDELING OP LUCHTHAVENS

### Partnerschappen, intersectorale synergie en clusterwerking

Ons productief partnerschap met VDAB, onderwijs, Syntra Vlaanderen en tal van andere actoren houden we op peil en bouwen we verder uit.

Intersectorale synergie met collega-sectoren kan een middel zijn om meer efficiency te genereren en om het effect en het bereik van acties te versterken en te vergroten. De samenwerking in 2016-2017 met onze clusterpartners bleek zeer vruchtbaar en we gaan dus voort op de ingeslagen weg. We blijven daarbij de rol van trekker van Stuur- en Werkgroepen op ons nemen.

### Promotie en aansluiting tussen opleiding/onderwijs en arbeidsmarkt

De arbeidersberoepen uit beide sectoren blijven kampen met een imago dat geen wervende uitstraling heeft. Dit heeft een negatieve invloed op de instroom in de opleidingen en in de beroepen. Bij uitstek op de instroom van jongeren in de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur, terwijl dit net een knelpuntberoep is en de vergrijzing bij de transporteurs zwaar toeslaat. In lijn met het STEM-actieplan blijven we dus zwaar inzetten op het bijstellen van het beroepenimago, met focus op het beroep Vrachtwagenchauffeur. In het besef dat dit werk van lange adem is.

In het kader van het pakket maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid dat Vlaanderen nam n.a.v. de kilometerheffing kreeg VDAB 2 extra vrachtwagensimulatoren toegewezen die naast voor opleiding ook voor promotie van opleiding/beroep Vrachtwagenchauffeur zullen ingezet worden. In regie met VDAB zullen we deze inzet volop ondersteunen.

In het belang van alle betrokken partijen, de leerlingen en cursisten voorop, blijven we er samen met onze opleidings- en onderwijspartners mee voor zorgen dat opleidingen kwaliteitsvol zijn en blijven..

We investeren daarbij verder in de ondersteuning van alternerend leren en de uitrol van het Duaal Leren. Zo

bouwen we het Sectoraal Partnerschap Transport en Logistiek & Afhandeling op Luchthavens verder uit en rollen we onze Mentoropleiding verder uit.

Er bestond geen enkele opleiding voor het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage, terwijl de sector en de bedrijven al lang vragende partij waren. We zorgden er in samenwerking met alle belanghebbende partijen voor dat in het schooljaar 2015-2016 een opleiding voor dit beroep opstartte in het DBSO bij het CLW Castor in Vilvoorde. Deze proeftuin staat volledig in het teken van alternerend leren. We blijven de uitrol van dit opleidingstraject van A tot Z maximaal ondersteunen.

Dankzij het Vlaams maatregelenpakket ter bevordering van een coherent logistiek beleid n.a.v. de kilometerheffing krijgen de 6 Vlaamse scholen die de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur organiseren de brandstofkost van de lesvoertuigen aan 100% en de kost van oefenterreinen aan 75% terugbetaald. Op vraag van het Vlaams ministerie van Onderwijs nemen we het operationeel budgetbeheer voor onze rekening.

We vinden het belangrijk de impact van technologische ontwikkelingen op toekomstige competentie- en functieprofielen op te volgen en in kaart te brengen. Hiervoor werken we samen met het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) en met Air Cargo Belgium (ACB).

## **Competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk – met focus op KMO's als motor**

Gezien de arbeiders uit beide sectoren blijvende nood hebben aan permanente vorming en levenslang leren, blijven we competentiebeleid stimuleren en ondersteunen.

De transporteurs staan hier relatief nog steeds zwak: het zijn dominant KMO's en micro-ondernemingen, waarvoor het ontwikkelen van competentiebeleid meestal een heikele en loodzware opgave is. Net deze ondernemingen moeten door de Europese Richtlijn op de Vakbekwaamheid verplicht investeren in cyclische nascholing van hun chauffeurs.

Het blijft dus nodig om vooral deze bedrijven hierbij te ondersteunen.

De IBO moet als opleidings- en instroomkanaal bevorderd en ondersteund worden. In het bijzonder leveren we extra inspanningen rond de promotie en ondersteuning van de IBO tot Vrachtwagenchauffeur via ons Jongeren in Transport (JIT)-project. Tevens gaan we op zoek naar complementaire en innovatieve instroom pistes om via werkplekleren instroom in het beroep Vrachtwagenchauffeur te genereren.

De logistieke Ervaringsbewijzen blijven een belangrijk instrument om de arbeidsmarktpositie van zowel werkzoekenden als werknemers te versterken. We blijven dus als partner van VDAB onze begeleidingsrol van kandidaten opnemen.

De arbeiders uit beide sectoren kampen met een hoge belasting op zowel lichamelijk als mentaal vlak, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt. Ofschoon deze belasting op de oudere werknemers weliswaar extra zwaar weegt, staat er ten gronde geen leeftijd op. Retentiebeleid en werk- en werkbaar werk moeten dus niet alleen bevorderd worden voor oudere arbeiders, maar voor alle arbeiders ongeacht de leeftijd. We menen onze bedrijven hierbij te kunnen helpen via het ontwikkelen en aanreiken van HRM-instrumenten – bijvoorbeeld infobrochures en stappenplannen - van het KISS-type en het opzetten van Lerende Netwerken rond thema's en problematieken die aan de orde zijn.

De vergrijzing slaat zeer hard toe bij de vrachtwagenchauffeurs. Tegelijk is er bij de transporteurs te weinig instroom van jongeren. Voor deze bedrijven is het dus broodnodig om hun oudere chauffeurs zo lang mogelijk aan de slag te houden. Dit vormt een bijkomende reden om de transportbedrijven aan te sporen werk te maken van retentiebeleid en werkbaar werk.

De bedrijven uit beide sectoren investeren alsmaar meer in de inzet van ervaren arbeiders als werkplekbegeleid(st)er bij wijze van instrument voor competentieborging, taakvariatie en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow. Dit blijven we dus ondersteunen, met focus op onze opleiding Werkplekbegeleider M/V.

## Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname

De bedrijven uit beide sectoren staan open voor instroom van arbeiders uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die een belangrijk reservoir van potentiële arbeidskrachten vormen. Bij de inspanningen op het vlak van promotie besteden we dus zeker extra aandacht aan deze groepen.

We blijven inzetten op de zeer succesvolle samenwerking met vzw Kiem m.b.t. de Vooropleiding Zwaar Vervoer voor de provincie Antwerpen. In het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid n.a.v. de kilometerheffing gunt VDAB dergelijke opleidingen in de andere Vlaamse provincies. We zijn graag bereid ook deze opleidingen te ondersteunen, voor zover haalbaar en van meerwaarde.

Bovendien ontwikkelen we samenwerkingsverbanden met sociale economie-actoren met als doel instroom in het beroep Vrachtwagenchauffeur te genereren. Samenwerking met sociale economie-actoren kan een win-win effect genereren: werkzoekenden uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden enerzijds regulier en duurzaam werk, bedrijven krijgen anderzijds via het leggen van een focus op (verborgen) talent hun vacatures ingevuld. Zo dragen we bij aan maatschappelijk verantwoord en inclusief ondernemen.

Erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden vormen een bijkomende doelgroep om te benaderen met het oog op instroom in de sector. We proberen bruggen te bouwen naar opleiding en integratie op de sectorale arbeidsmarkt van deze doelgroep.

Via info- en sensibiliseringsacties bevorderen we de instroom van arbeidsgehandicapten in de sectorale arbeidsmarkt.

Een personeelsbeleid in het teken van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname behelst meer dan openstaan voor instroom van arbeiders uit de kansengroepen. Het vereist een beleid dat de focus legt op talenten en competenties en actief werk maakt van non-discriminatie. We zien het als een belangrijke opdracht onze bedrijven hierbij te ondersteunen via onze non-discriminatiebrochure en de opmaak en verspreiding van een sectorale non-discriminatiecode.

## MISSIE, VISIE, STRATEGIE

### MISSIE

Onze missie bestaat er in bij te dragen tot het zoeken en bieden van een passend antwoord op de prioritaire uitdagingen waarmee onze 2 sectoren geconfronteerd worden. Voor zover het uitdagingen betreft waarop we met het instrument van het sectorconvenant vat (kunnen) hebben.

### VISIE

Door het realiseren van onze missie willen we de toekomst van de werkgevers en de arbeiders uit beide sectoren op korte en middellange termijn veilig helpen stellen.

### STRATEGIE

Het sectorconvenant zien we als een belangrijk instrument om onze missie uit te voeren. Dit sectorconvenant voor 2018-2019 bouwt voort op het sectorconvenant 2016-2017.

We volgden bij het bepalen van onze prioriteiten en ons actieplan een welbepaalde logica.

**Stap 1:** we maakten van elk van beide sectoren apart een sectorfoto.

**Stap 2:** de twee sectorfoto's vormden de voedingsbodem voor een SWOT-analyse van elk van beide sectoren. We namen in de SWOT-analyses enkel factoren op die binnen het bereik van een actieplan in het kader van een sectorconvenant vallen. Economische factoren vallen buiten dit bereik en werden dus niet weerhouden.

**Stap 3:** uit deze SWOT-analyses hebben we afgeleid welke de prioritaire uitdagingen zijn waarmee de 2 sectoren geconfronteerd worden.

**Stap 4:** uit de prioritaire uitdagingen hebben we gedistilleerd aan welke werkpunten we in ons sectorconvenant prioriteit moeten geven.

De numerieke volgorde van de prioriteiten is geen afspiegeling van hun rangorde qua belangrijkheid.

- **Prioriteit 1: Promotie & aansluiting tussen opleiding/onderwijs en arbeidsmarkt:**
  - een positief imago van de opleidingen/beroepen blijven bevorderen;
  - kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen opleiding/onderwijs en arbeidsmarkt blijven bevorderen.
- **Prioriteit 2: Competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk blijven bevorderen - met focus op KMO's als motor.**
- **Prioriteit 3: Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname blijven bevorderen.**

**Stap 5:** per prioriteit ontwikkelden we een actieplan met resultaatsindicator.

Bij de opmaak van het actieplan huldigden wij het KISS-principe: hou het kort, transparant en 'to the point'.

We hebben zowel met VDAB als onderwijs een samenwerkingsconvenant. Wanneer we in het actieplan als partner 'onderwijs' vermelden, hanteren we deze term als 'containerbegrip': hieronder vallen CLW's, scholen, CVO's, pedagogische begeleidingsdiensten, koepels en netten.

## **ADDENDUM**

Op vraag en in overleg met WSE bestaat dit sectorconvenant uit 2 stukken.

Eenzijds voor 2018-2019 een integraal sectorconvenant voor de 6 consulenten waarvoor we WSE-financiering ontvangen.

Anderzijds bij wijze van addendum een actieplan voor de 2 consulenten waarvoor we financiering ontvangen in het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid. Voor zowel 2018 als 2019 dienen we telkens een addendum in te dienen. Het addendum dat we toevoegden is dus voor 2018.

Vanuit de geschetste sectorale visie en vanuit de sectorspecifieke uitdagingen waar de sector op korte en langere termijn voor staat, maakt de sector werk van het aanpakken van de volgende prioriteiten:

### ***Richtlijnen:***

*Hier vermeldt u welke prioriteiten de sector definieert. Hou hierbij rekening met het volgende:*

- *Inhoudelijk moet er rekening gehouden worden met de 3 decretale kapstokken. Daarnaast zijn de inzet op duaal leren, de aandacht voor competenties van de toekomst en het tegengaan van discriminatie binnen elke sectorconvenant verplichte thema's om rond te werken (dit kan zowel op actieniveau als op prioriteitsniveau worden opgenomen). Van sectoren die niet op duaal leren kunnen inzetten, verwachten we versterkte aandacht naar stages en leerwerkplekken.*
- *Op één of meerdere prioriteiten uit de convenant moet een diversiteitsmonitoring uitgevoerd worden die zowel de beoogde kwantitatieve als kwalitatieve effecten oplijst en verduidelijkt langs welke weg deze zullen gerealiseerd worden (zichtbaar maken van actie m.b.t. diversiteit).*

- Prioriteit 1:  
Promotie & aansluiting tussen opleiding/onderwijs en arbeidsmarkt:
  - een positief imago van de opleidingen/beroepen blijven bevorderen;
  - kwaliteitsvolle opleidingen en een goede aansluiting tussen opleiding/onderwijs en arbeidsmarkt blijven bevorderen.
  
- Prioriteit 2:  
Competentiebeleid, levenslang leren en werk- en wendbaar werk blijven bevorderen - met focus op KMO's als motor.
  
- Prioriteit 3:  
Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname blijven bevorderen.

## **PRIORITEIT 1: PROMOTIE & AANSLUITING TUSSEN OPLEIDING/ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT:**

- **EEN POSITIEF IMAGO VAN DE OPLEIDINGEN/BEROEPEN BLIJVEN BEVORDEREN**
- **KWALITEITSVOLLE OPLEIDINGEN/ONDERWIJS EN EEN GOEDE AANSLUITING TUSSEN OPLEIDINGEN/ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT BLIJVEN BEVORDEREN**

### **Motivatie**

De arbeidersberoepen uit beide sectoren blijven kampen met een imago dat geen wervende uitstraling heeft. Dit heeft een negatieve invloed op de instroom in de opleidingen en in de beroepen. Bij uitstek op de instroom van jongeren in de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur, terwijl dit net een knelpuntberoep is en de vergrijzing bij de transporteurs zwaar toeslaat. In lijn met het STEM-actieplan blijven we dus zwaar inzetten op het bijstellen van het beroepenimago, met focus op het beroep Vrachtwagenchauffeur. In het besef dat dit werk van lange adem is.

In het kader van het pakket maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid dat Vlaanderen nam n.a.v. de kilometerheffing kreeg VDAB 2 extra vrachtwagensimulatoren toegewezen die naast voor opleiding ook voor promotie van opleiding/beroep Vrachtwagenchauffeur zullen ingezet worden. In regie met VDAB zullen we deze inzet volop ondersteunen.

In het belang van alle betrokken partijen, de leerlingen en cursisten voorop, blijven we er samen met onze opleidings- en onderwijspartners mee voor zorgen dat opleidingen kwaliteitsvol zijn en blijven.

De scholen waarmee we samenwerken zijn scholen die een opleiding organiseren die toe leidt naar een arbeidersberoep uit de sector waarop de sector prioritair wil inzetten en die effectief lid zijn van ons onderwijsconvenant. Idem m.b.t. de acties bij Prioriteit 1 uit het addendum-actieplan.

We vinden het belangrijk de impact van technologische ontwikkelingen op toekomstige competentie- en functieprofielen op te volgen en in kaart te brengen.

### **Acties**

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

#### **Thema 1: Inzetten op duaal leren, stages en studie- en beroepskeuze met aandacht voor STEM**

##### **Actie 1 Het imago van het beroep Vrachtwagenchauffeur bevorderen**

###### **Beoogde sectorale doelstelling**

Een positief beeld van dit beroep bevorderen. Zo (meer) instroom in de opleiding genereren, met focus op de BSO-opleiding.

###### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- Op aanvraag organiseren we in scholen gratis de TruckXperience (TXP), een interactieve kennismaking van leerlingen met het beroep Vrachtwagenchauffeur met gebruik van speciaal daartoe uitgeruste vrachtwagens en recent vernieuwde didactische panelen (waarvan 1 intersectoraal paneel). Met focus op de brede 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graad van het secundair onderwijs. (Ex-)praktijkleerkrachten/instructeurs van de opleiding Vrachtwagenchauffeur in het BSO/VO en bij VDAB, evenals sectorconsulenten (m/v) van SFTL verzorgen de presentaties.
- We organiseren de TXP voor jongeren in hun vrije tijd.
- We organiseren de TXP maximaal op 'Doedagen' en soortgelijke evenementen i.s.m. partnerorganisaties zoals het Beroepenhuis. Met prioritaire focus op leerlingen uit het secundair onderwijs.
- We vernieuwen de 'look & feel' van onze promotieacties voor het beroep/de opleiding Vrachtwagenchauffeur door het accent te leggen op diversiteit binnen de transportwereld in functie van de specificiteit van de lading. Zo is voedingsmiddelen vervoeren niet hetzelfde als transport van containers.
- We lenen onze spelkoffers met ons klasspel 'De verdwenen vrachtwagenchauffeurs' gratis uit aan scholen en diverse organisaties. Met focus op het 5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> jaar van het basisonderwijs en de brede 1<sup>e</sup> graad van het secundair onderwijs.
- We verspreiden educatieve pakketten voor leerlingen uit het 5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> leerjaar van het basisonderwijs en de hele 1<sup>e</sup> brede graad van het secundair onderwijs. Deze pakketten handelen over diverse onderwerpen die alle te maken hebben met de wereld van het transport.
- We verspreiden onder jongeren ons magazine 'DRIVE', net als postkaarten en leuke gadgets die te maken hebben met de wereld van het transport.
- We bouwen onze website Vrachtwagenchauffeur.be verder uit. Deze website dient als uithangbord van het beroep en de opleidingen, en als tool om informatie te verspreiden over het didactisch aanbod van SFTL. We sturen ook nieuwsbrieven naar leerkrachten uit.
- We bouwen onze Facebook-pagina [www.facebook.com/startrucking](http://www.facebook.com/startrucking) verder uit. Op deze pagina staan de promotiefilmpjes 'Kapsalon' en 'Café', die ook op YouTube te bekijken zijn.
- We lenen onze sectorale promotiematerialen – banners, infostands en het 'zoekpalenspel' – gratis uit aan partners zoals scholen, CVO's en bedrijven om te gebruiken bij promoacties, bijvoorbeeld opendeurdagen.
- Transversaal benadrukken we in onze acties dat meisjes en allochtone jongeren zeer welkom en zeer op hun plaats zijn in de opleiding en in het beroep. Niet bij toeval siert een leerlinge uit de BSO-opleiding de 'cover' van ons magazine 'DRIVE'.
- We onderzoeken hoe we (oud-)leerlingen van de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur kunnen inzetten als 'ambassadeurs' bij onze PR- en promoacties voor de opleiding/het beroep Vrachtwagenchauffeur.
- We onderzoeken hoe de transportsector in de ons omringende landen promotie maakt voor het beroep/de opleiding Vrachtwagenchauffeur om hieruit inspiratie te putten.

### Partners

Scholen met de opleiding Vrachtwagenchauffeur, Beroepenhuis, Weekendschool Antwerpen, Toekomstatelier Brussel, Pôle Formation et Emploi Transport et Logistique/Draaischijf Opleiding en Tewerkstelling Transport en Logistiek van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, productiehuis ImpessantPlus, Havencentrum Lillo, Technopolis, Logistiek Innovatie en Training Centrum (LITC), jeugdbewegingen, jongerenfestivals, ...

### Timing

2018-2019.



## **Actie 2 Het imago van de logistieke beroepen bevorderen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Een positief beeld van deze beroepen bevorderen. Zo (meer) instroom in de opleiding genereren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We ontwikkelen promotiematerialen en –acties die focussen op de logistieke beroepen.
- We leggen deze beroepen in de kijker op infobeurzen.
- We creëren een nieuwe website die we ophangen aan de logistieke opleidingen/beroepen.
- We streven naar synergie met het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) in functie van promotie.

### **Partners**

Beroepenhuis, VIL.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 3 Het imago van het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage bevorderen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Een positief beeld van dit beroep bevorderen. Zo (meer) instroom in de opleiding genereren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We leggen dit beroep in de kijker op infobeurzen.
- We verspreiden een ‘flyer’, een affiche, ‘webbanners’ en gadgets m.b.t. de opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage (Ramphandler) in het DBSO bij CLW Castor in Vilvoorde.
- We informeren samen met het Luchthavenhuis geïnteresseerde opleidingsverstrekkers over het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage (Ramphandler).
- We werken samen met het Luchthavenhuis rond de inzet van educatieve en promotionele materialen voor potentiële leerlingen/cursisten.

### **Partners**

Beroepenhuis, Luchthavenhuis, CLW Castor Vilvoorde.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 4 De werking van Onderwijskiezer.be ondersteunen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Informatie geven over de beroepen uit beide sectoren in functie van onderbouwde opleidingskeuze.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We leveren informatie over onze beroepen voor onderwijskiezer.be.

#### **Partners**

Departement Onderwijs, Vrije CLB-koepel vzw, CLB-GOI, CLB OVSG, CLB POV.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 5 Ondersteuning van STEM**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

- Erkennen en onderschrijven van de maatschappelijke relevantie van STEM.
- Mee zichtbaarheid geven aan STEM. Daarbij benadrukken dat STEM niet alleen verband houdt met doorstroomstudierichtingen uit het ASO maar ook met tal van studierichtingen uit TSO en BSO. Onze maatschappij en economie hebben niet alleen nood aan ingenieurs maar evenzeer ook aan vrachtwagenchauffeurs.
- Jongeren sensibiliseren om te kiezen voor STEM-richtingen in het algemeen en in het bijzonder de keuze van jongeren voor opleidingen bij onze convenantscholen bevorderen.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- Onderschrijving van het STEM-charter.
- Uitdragen van het charter in onze promotie-acties.
- Deelname aan bijeenkomsten (ervaringsuitwisseling, evaluatie, reflectie, ...) rond STEM.
- Initiatieven (mee) opzetten, ondersteunen en stimuleren die sporen met het STEM-charter.

#### **Partners**

STEM-platform.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 6 (Mee) zorgen voor stageplaatsen, werkervaring en werkplekieren voor leerlingen en cursisten en kwaliteitsvol werkplekieren blijven ondersteunen**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

- Er mee voor zorgen dat er voor elke arbeidsmarktrijpe leerling en VDAB-cursist uit de opleidingen Vrachtwagenchauffeur, Logistiek en Behandelaar Luchtvracht/Bagage (Ramphandler) een werkplek is.
- Er mee voor zorgen dat er het bedrijf over werknemers beschikt met voldoende vakkennis, ervaring en kennis van op- en begeleidingstechnieken die voldoende tijd worden vrijgesteld om zich te ontfermen over de leerlingen en cursisten.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We zetten bedrijven er toe aan stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden aan deze VDAB-cursisten en leerlingen. We maken bedrijven bewust van de voorwaarden aan bedrijfskant voor kwaliteitsvol werkplekieren en gidsen hen hierbij.
- We geven geïnteresseerde bedrijven door aan onze opleidingspartners.
- We maken aan onze opleidingspartners ons Werkgeversrepertorium over om gerichte prospectie te vergemakkelijken.

- We gaan samen met vertegenwoordigers van onze opleidingspartners op bedrijfsbezoek en dragen zo bij tot netwerkvorming tussen bedrijven en opleidingspartners.
- We zetten bedrijven aan Werkplekbegeleiding en Mentorschap in te voeren en nodigen hen uit arbeiders die als werkplekbegeleid(st)er/mentor van leerlingen en cursisten worden ingezet te laten deelnemen aan onze opleidingen Werkplekbegeleider m/v – Mentor om hun didactische en pedagogische vaardigheden te versterken.

Onze opleidingen Werkplekbegeleider m/v – Mentor zijn erkend voor het stelsel Betaald Educatief Verlof.

Bedrijven die arbeiders die de opleiding(en) gevolgd hebben als werkplekbegeleid(st)er/mentor inzetten, kunnen voor hen de mentorkorting van WSE bekomen.

### **Partners**

Scholen, VDAB, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 7 Onze opleidingspartners ondersteunen op didactisch vlak**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

De kwaliteit van de opleidingen helpen waarborgen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We dragen de aankoopkost en zorgen voor aanlevering en beheer van les- en examenvoertuigen voor de opleiding Vrachtwagenchauffeur in onderwijs en bij VDAB. We dragen ook de kosten van verzekering, onderhoud, herstelling en technische controle van het voertuigenpark.
- We kennen een pro rata-vergoeding toe, voor prestaties met betrekking tot het onderhoud en in dienst houden van de voertuigen van SFTL, die wordt uitbetaald aan de betrokken leerkrachten conform de derdebetalersregeling (art. 36 K.B. van 28 november 1969).
- We voorzien in opleiding door de constructeur bij de levering van nieuwe lesvoertuigen.
- We organiseren werkgroepen met experts van VDAB en onderwijs om voor de opleiding Vrachtwagenchauffeur didactisch materiaal te ontwikkelen en op peil te houden.
- We dragen de aankoopkost en zorgen voor aanlevering van toegangskarten voor vakbeurzen die in België plaatsvinden. Doelgroep: Leerkrachten en instructeurs van de opleiding Vrachtwagenchauffeur.
- We stimuleren de inzet van praktijkleerkrachten BSO-Vrachtwagenchauffeur tijdens de collectieve sluiting van de VDAB-Competentiecentra in de zomervakantie om de opleiding Vrachtwagenchauffeur tijdens die periode door te laten lopen.
- We verzorgen de planning van de Geïntegreerde Proeven (GIP) die leerlingen en cursisten uit de opleiding Vrachtwagenchauffeur in het BSO en in het Volwassenenonderwijs afleggen en we bewaken mee het goed verloop van deze proeven.
- We verzorgen de planning voor leerlingen en CVO-cursisten van hun examen Rijbewijs CE/Basiskwalificatie Vakbekwaamheid Groep C bij VDAB. In regie met onderwijs en VDAB.
- In het kader van de 10-daagse regeling tussen onderwijs en VDAB dragen we de kost van het examen Rijbewijs CE/Basiskwalificatie Vakbekwaamheid Groep C van leerlingen en CVO-cursisten (voor 50%). Voor leerlingen BSO-Vrachtwagenchauffeur die kampen met dyslexie wordt een 'voorleesexamen' georganiseerd waarvan we de volledige kost dragen.
- We organiseren werkgroepen met experts van onderwijs om voor de opleiding Vrachtwagenchauffeur de Vademecums voor de GIP op peil te houden en bij te sturen.

- We komen onder bepaalde voorwaarden tegemoet in de opleidingskosten van de cursisten die de opleiding Vrachtwagenchauffeur volgen in het VO.
- We dragen de aankoopkost en zorgen voor aanlevering van de ADR handboeken (ADR Basis, ADR numerieke lijst en ADR tankvervoer) voor leerlingen van BSO scholen met de opleiding vrachtwagenchauffeur en de ADR handboeken (ADR Basis en ADR numerieke lijst) voor cursisten van CVO's met de opleiding Vrachtwagenchauffeur.
- Dankzij het Vlaams maatregelenpakket ter bevordering van een coherent logistiek beleid betaalt Vlaanderen de 6 scholen die de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur organiseren de brandstofkost van de lesvoertuigen aan 100% en de kost van oefenterreinen aan 75% terug. In opdracht van het Vlaams Onderwijsministerie treedt SFTL op als operationele beheerder van deze overheidsmiddelen.
- We betalen de kost van de fotokopies van de cursussen voor leerlingen van het 5<sup>de</sup> en 6<sup>de</sup> jaar BSO Vrachtwagenchauffeur terug aan de school aan 0,025 euro per bladzijde.
- We dragen de kost van de wettelijk verplichte medische schifting en de ADR-examens voor leerlingen BSO-Vrachtwagenchauffeur.
- In het kader van de 10-daagse regeling tussen onderwijs en VDAB dragen we de kost van de brandblusapparaten en het bluspoeder voor de brandblusoefeningen van de leerlingen BSO-Vrachtwagenchauffeur bij VDAB.
- We promoten het gebruik door de scholen met de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur van de simulatoropleiding bij VDAB in het kader van de 10-dagenregeling.
- We stellen een online oefentool van 'Wees Wegwijs' ter beschikking van de leerlingen BSO-Vrachtwagenchauffeur waarmee ze zich kunnen voorbereiden op het examen Rijbewijs CE/Basiskwalificatie Vakbekwaamheid Groep C. De leerkrachten kunnen de vorderingen van de leerlingen opvolgen via een bijhorend volgsysteem. We evalueren de meerwaarde hiervan.
- We verspreiden onder leerlingen en cursisten Vrachtwagenchauffeur de Botsograaf, een plastic tekenmal om snel en eenvoudig een goede situatieschets te kunnen maken indien het Europees Schadeformulier wordt gebruikt bij een ongeval.
- We dragen de aankoopkost en zorgen voor aanlevering van cursusmateriaal voor de logistieke opleidingen. Doelgroep: Leerkrachten.
- We ontwikkelen een Logistieke Xperience (LXP) naar analogie met onze TruckXperience (TXP).

#### **Partners**

Scholen, VDAB, Kiem vzw.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 8 Competieversterkende opleidingen voor leerkrachten ondersteunen**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

De competenties van de leerkrachten op peil helpen houden en versterken.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We organiseren jaarlijkse opleidingen voor leerkrachten in regie met onderwijs:
  - Opleiding voor leerkrachten Vrachtwagenchauffeur in het kader van de Europese Richtlijn over de Vakbekwaamheid voor vrachtwagenchauffeurs.
  - Studiedagen voor leerkrachten Logistiek, waarvan 1 in samenwerking met LOGOS.
- In het kader van de 10-daagse regeling tussen onderwijs en VDAB dragen we voor 50% de kost van competentieversterkende opleidingen die leerkrachten Vrachtwagenchauffeur

en Logistiek volgen bij VDAB. Met focus op de train-the-trainer opleiding Heftruckbestuurder die leerkrachten Logistiek bij VDAB volgen.

- We organiseren op verzoek van de onderwijsinstellingen praktische proeven voor kandidaat-praktijkleerkrachten autorijtechnieken.

#### **Partners**

Scholen, VDAB, LOGOS.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 9 De opleiding Behandelaar Luchtvracht/Bagage ondersteunen**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Het gat in de opleidingsmarkt voor dit beroep dichten. Zo voor dit beroep aansluiting en samenwerking tussen onderwijs en de bedrijven uit de sector mogelijk maken.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Samen met alle belanghebbende partijen zorgden we er voor dat in het schooljaar 2015-2016 een opleiding voor dit beroep opstartte in het DBSO bij het CLW Castor in Vilvoorde. We ondersteunen deze opleiding door:

- er mee promotie voor te maken.
- van A tot Z mee het goede verloop van de opleiding te bewaken.
- de ervaren beroepsbeoefenaars die de leerlingen op de werkplek zullen op- en begeleiden de opleiding Werkplekbegeleider m/v – Mentor te geven.

#### **Partners**

CLW Castor Vilvoorde, SFAL, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 10 Mee een voortraject ontwikkelen in functie van tewerkstelling op de Brusselse luchthaven van werkzoekenden uit de omliggende regio**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Via een voortraject werkzoekenden uit de omliggende regio maximaal toe leiden naar tewerkstelling op de Brusselse luchthaven.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Onder impuls van het Luchthavenhuis (Brussels Airport House) ontwikkelen we samen met opleidings- en tewerkstellingspartners en met bedrijven een voortraject met inbegrip van technische en taalmodules. De opstart van dit voortraject is gepland in januari 2018.

#### **Partners**

Luchthavenhuis, opleidings- en tewerkstellingspartners, SFAL, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 11 De leertijd van de Syntra's en de logistieke opleidingen van de scholen in het (D)BSO voor de logistieke beroepen ondersteunen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

De Syntra's en de scholen met logistieke opleidingen in het (D)BSO ondersteunen m.b.t. de leertijd en de logistieke opleidingen voor de logistieke beroepen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We werken samen met de Syntra's m.b.t. de logistieke opleidingen via de leertijd:

- we nemen de kost van competentieversterkende opleidingen die lesgevers Logistiek van de Syntra's en de scholen volgen bij VDAB voor 50% op ons. Met focus op de train-the-trainer opleiding Heftruckbestuurder.
- we zorgen voor aankoop en aanlevering van cursusmateriaal voor de logistieke opleidingen. Doelgroep: Lesgevers.
- we nodigen de lesgevers Logistiek van de Syntra's en de scholen uit op de provinciale studiedagen voor leerkrachten Logistiek.
- we volgen de samenwerking op via een commissie.

### **Partners**

De Syntra's.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 12 Samenwerken met de RTC's**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

De lopende samenwerkingen met de provinciale RTC's verderzetten en verder uitbouwen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Er lopen samenwerkingsprojecten met:

- RTC Limburg rond de gezamenlijke realisatie van leer- en ontmoetingsdagen voor leerkrachten logistiek.
- RTC Vlaams-Brabant rond promotie van de logistieke beroepen.
- RTC Oost-Vlaanderen via participatie aan de Werkgroepen van het Oost-Vlaams Platform Transport en Logistiek (OPTL). SFTL maakt deel uit van de beheerraad van dit RTC.
- RTC West-Vlaanderen rond een opleiding Magazijnmedewerker voor leerkrachten Logistiek.

### **Partners**

RTC's.

### **Timing**

2018-2019.

## **Thema 1 – Subthema: Inzetten op duaal leren > acties 13 t/m 17**

### **Subthema: Inzetten op duaal leren**

## **Actie 13 Ondersteuning Duaal Leren - Sectoraal partnerschap Transport en Logistiek & Afhandeling op Luchthavens in het kader van Duaal Leren**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Op 1 januari 2017 werd het Sectoraal partnerschap Transport en Logistiek & Afhandeling op Luchthavens opgestart. Het Sectoraal Partnerschap (SP) is bevoegd voor de bedrijven die vallen

onder PC 140.03 en PC 140.04 en voor volgende opleidingen georganiseerd in de leertijd, het DBSO en het voltijds secundair onderwijs:

- Magazijnmedewerker;
- Bestuurder heftruck;
- Bestuurder reachtruck;
- Behandelaar luchtvracht en bagage.

Voor andere erkende opleidingen controleert het SP de bedrijfsactiviteiten en/of bedrijfsuitrusting van de onderneming conform de criteria zoals vastgelegd door het Vlaams Partnerschap of door het collega-SP waaronder de opleiding ressorteert.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

De bevoegdheden van het SP zijn:

- de erkenning of opheffing van erkenning van een onderneming.
- de uitsluiting van een onderneming.
- de controle op de uitvoering van de overeenkomst tot uitvoering van een alternerende opleiding wat betreft de opleiding op de werkplek.
- het nemen van acties om de ondernemingen te informeren over het Duaal Leren in Vlaanderen.
- het ondersteunen en mobiliseren van ondernemingen met het oog op een versterking, zowel op kwantitatief als kwalitatief vlak, van het aanbod aan werkplekken.

We behandelen de erkenningsaanvragen en gaan op bedrijfsbezoek om de werkplek te beoordelen en het bedrijf te informeren. Indien er een erkenningsaanvraag binnenkomt van een onder PC 140.03 of PC140.04 ressorterend bedrijf m.b.t. een opleiding waarvoor wij over onvoldoende expertise beschikken, leggen we het bezoek af samen met een consulent van de gelieerde sector.

### **Partners**

Syntra Vlaanderen, vertegenwoordiging van werkgevers en werknemersorganisaties, GO!, gesubsidieerd onderwijs, centra voor de vorming van zelfstandigen en KMO, VDAB, Departement Onderwijs en Vorming, Departement Werk en Sociale Economie.

### **Timing**

2018-2019.

### **Subthema: Inzetten op duaal leren**

### **Actie 14 Ondersteuning Duaal Leren – Deelname aan de Klankbordgroep Sectoren**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Syntra Vlaanderen regisseert een overleg tussen sectoren en het departement onderwijs en werk over de beleidslijnen en de concrete toepassing ervan. In de Klankbordgroep Sectoren kunnen verschillende sectoren (en sectorale partnerschappen) ideeën uitwisselen, oplossingen bedenken en knelpunten/ opportuniteiten benoemen. De Klankbordgroep Sectoren geeft ook input aan het Vlaams Partnerschap en omgekeerd.

Doel: de stem van onze sectoren verklanken in de Klankbordgroep Sectoren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We nemen deel aan de vergaderingen van de Klankbordgroep Sectoren en leveren onze bijdrage tot opdrachten/events die worden uitgewerkt.

## **Partners**

Syntra Vlaanderen, Departement Onderwijs en Vorming, Departement Werk en Sociale Economie en sectoren.

## **Timing**

2018-2019.

### **Subthema: Inzetten op duaal leren**

#### **Actie 15 Ondersteuning Duaal Leren - Organisatie Mentoropleiding**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Om de kwaliteit van de werkplek in het kader van alternerende opleidingen te verhogen, maken we werk van de professionalisering van de mentor. Het Sectoraal Partnerschap Transport en Logistiek & Afhandeling op Luchthavens legt aan bedrijven die erkend worden op dat werknemers die ingezet (zullen) worden als mentor in het kader van alternerend/duaal leren binnen een termijn van één jaar na de bedrijfserkenning onze Mentoropleiding moeten gevolgd hebben. Onze Mentoropleiding is een ééndaagse opleiding die aansluit en voortbouwt op onze tweedaagse opleiding Werkplekbegeleider M/V.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We organiseren de mentoropleiding en gaan langs bij de bedrijven om de toepassing van het mentorschap te bespreken.
- We geven elke mentor een handleiding mee waar hij/zij op kan terugvallen.
- In het kader van intersectorale synergie stellen we zowel onze opleiding Werkplekbegeleider M/V als onze Mentoropleiding open voor werknemers die in het kader van alternerend/duaal leren ingezet (zullen) worden als mentor maar niet het statuut van RSZ 083-arbeider hebben (bedienden).

## **Partners**

Sectoraal Partnerschap Transport en Logistiek & Afhandeling op Luchthavens, bedrijven.

## **Timing**

2018-2019.

### **Subthema: Inzetten op duaal leren**

#### **Actie 16 Ondersteuning Duaal Leren - Onderzoek i.s.m. AHOVOKS m.b.t. de implementatie van Duaal Leren in de 3<sup>e</sup> graad BSO Logistiek**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Vanuit het proefproject 'Schoolbank op de werkvloer' hebben de bevoegde ministers, minister van Onderwijs Hilde Crevits en minister van werk Philippe Muyters, de beslissing genomen Duaal Leren te verankeren en een volwaardige plaats te geven in het bestaande onderwijslandschap. De beide ministers willen een organieke opstart van Duaal Leren voorzien vanaf september 2018. Om een doorstart mogelijk te maken, wordt een regelgevend kader uitgewerkt. AHOVOKS maakt in overleg met de sectoren en Onderwijs een lijst op met opleidingen die in een duale leervorm kunnen van start gaan in het schooljaar 2018-2019 en 2019-2020.

Doel: ondersteuning van dit proces m.b.t. de implementatie van Duaal Leren in de 3<sup>e</sup> graad BSO Logistiek.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We zullen – samen met de andere betrokken sectoren – meewerken aan de opmaak van een



standaardtraject om de opleiding Logistiek met arbeidsmarktfinaliteit (in de 3<sup>e</sup> graad van het Domein Economie en Organisatie) duaal te kunnen aanbieden in het schooljaar 2019-2020.

**Partners**

AHOVOKS, betrokken sectoren, scholen met de 3<sup>e</sup> graad BSO Logistiek.

**Timing**

2019-2020.

**Subthema: Inzetten op duaal leren**

**Actie 17 Ontwikkeling sectoraal attest Heftruckchauffeur i.s.m. VDAB, Syntra Vlaanderen en onderwijs voor door onderwijs zelf opgeleide leerlingen**

**Beoogde sectorale doelstelling**

- Het opstellen van uniforme proeven die leiden tot een (inter)sectoraal attest voor leerlingen.
- Het opstellen van een kwaliteitsborgingssysteem.

**Omschrijving actie met rol-inbreng sector(en)**

- We coördineren de werkgroep, samengesteld uit SFTL, VDAB, onderwijs en Syntra Vlaanderen, die uniforme proeven uitwerkt, waarbij uitgegaan wordt van het BK.
- I. s.m. onderwijs ontwikkelen we een borgingssysteem om de kwaliteit van de proeven via steekproeven op peil te houden.

**Partners**

Scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, VDAB, Syntra Vlaanderen, sectoren die deelnamen aan de opstelling van het BKD Heftruckchauffeur.

**Timing**

2018-2019.

**Transversaal thema: Partnerschappen met VDAB, onderwijs en Syntra Vlaanderen**

**Actie 18 De samenwerking met VDAB, onderwijs en Syntra Vlaanderen blijven regisseren**

**Beoogde sectorale doelstelling**

De kwaliteit van de samenwerking met onderwijs, VDAB en Syntra Vlaanderen bewaken.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We staan in voor de regelmatige organisatie van commissies om de samenwerking met onderwijs, Syntra Vlaanderen en VDAB op te volgen, te evalueren en bij te sturen.

**Partners**

Scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs, VDAB, Syntra Vlaanderen.

**Timing**

2018-2019.

We werken ook structureel of occasioneel samen met tal van andere partners bij de implementatie van onze acties.

**Transversaal thema: KMO's erkennen en inzetten als drijvende motoren in het sectoraal beleid**

We menen te mogen stellen dat uit heel wat acties bij P1 blijkt dat we onze KMO's erkennen en pogen in te zetten als drijvende motoren van het sectoraal beleid.

## **PRIORITEIT 2: COMPETENTIEBELEID, LEVENSLANG LEREN EN WEND- EN WERKBAAR WERK BLIJVEN BEVORDEREN - MET FOCUS OP KMO'S ALS MOTOR**

### **Motivatie**

Gezien de arbeiders uit beide sectoren blijvende nood hebben aan permanente vorming en levenslang leren, blijven we competentiebeleid stimuleren en ondersteunen.

De transporteurs staan hier relatief nog steeds zwak: het zijn dominant KMO's en micro-ondernemingen, waarvoor het ontwikkelen van competentiebeleid meestal een heikele en loodzware opgave is. Net deze ondernemingen moeten door de Europese Richtlijn op de Vakbekwaamheid verplicht investeren in cyclische nascholing van hun chauffeurs. Het blijft dus nodig om vooral deze bedrijven hierbij te ondersteunen.

De IBO moet als opleidings- en instroomkanaal bevorderd en ondersteund worden. Tevens gaan we op zoek naar complementaire en innovatieve instroomroutes om via werkplekleren instroom in het beroep Vrachtwagenchauffeur te genereren.

Het pakket maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid dat Vlaanderen nam n.a.v. de kilometerheffing is een bijkomend instrument om de knelpunten aan te pakken waarmee de transportsector worstelt. We zullen de uitrol van deze maatregelen volop mee ondersteunen, voor zover haalbaar en van meerwaarde.

De logistieke Ervaringsbewijzen blijven een belangrijk instrument om de arbeidsmarktpositie van zowel werkzoekenden als werknemers te versterken.

De arbeiders uit beide sectoren kampen met een hoge belasting op zowel lichamelijk als mentaal vlak, wat de werkbaarheid van hun werk in het gedrang brengt. Ofschoon deze belasting op de oudere werknemers weliswaar extra zwaar weegt, staat er ten gronde geen leeftijd op. Retentiebeleid en werk- en werkbaar werk moeten dus niet alleen bevorderd worden voor oudere arbeiders, maar voor alle arbeiders ongeacht de leeftijd. De vergrijzing slaat zeer hard toe bij de vrachtwagenchauffeurs. Tegelijk is er bij de transporteurs te weinig instroom van jongeren. Voor deze bedrijven is het dus broodnodig om hun oudere chauffeurs zo lang mogelijk aan de slag te houden. Dit vormt een bijkomende reden om de transportbedrijven aan te sporen werk te maken van retentiebeleid en werkbaar werk.

De bedrijven uit beide sectoren investeren alsmaar meer in de inzet van ervaren arbeiders als werkplekbegeleid(st)er bij wijze van instrument voor competentieborging, taakvariatie en valorisatie van ervaring, competenties en knowhow. Dit blijven we dus ondersteunen.

### **Acties**

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

### **Thema 2: Aandacht voor competenties van de toekomst**

## **Actie 1 Competent, de Beroepskwalificaties (BK's) en de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) ondersteunen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Uniforme, transparante en door de sectoren gedragen referentiekaders m.b.t. competentievereisten ontwikkelen en hanteren als leidraad voor de dialoog met opleidingspartners.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We werkten mee aan de ontwikkeling van de Competent-fiches en als hoofdindiener aan de ontwikkeling van BK's voor de beroepen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur, Reachtruckchauffeur, Vrachtwagenchauffeur en Behandelaar Luchtvracht/Bagage (Ramphandler). In de dialoog met onze partners over de opmaak en bijsturing van leerplannen en opleidingsprogramma's laten we ons door deze referentiekaders leiden.
- We werken met VDAB mee aan de 'restyling' van Competent.
- Op verzoek van de bedrijven bekijken we in samenwerking met AHOVOKS hoe we het BK Behandelaar Luchtvracht/Bagage kunnen opsplitsen in deelkwalificaties voor Behandelaar Luchtvracht en Behandelaar Bagage.

### **Partners**

AHOVOKS, VDAB, Syntra.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 2 De werking van de Sectorale Werkwinkels van VDAB ondersteunen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

VDAB zet in op sectoralisering. Werkwinkels zullen focussen op welbepaalde sectoren. Doel: de kwaliteitsvolle werking van deze Werkwinkels helpen waarborgen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

In regie met VDAB geven we de nodige informatie en bijstand aan de medewerkers van de Werkwinkels die op onze sectoren focussen.

### **Partners**

VDAB.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 3 De vacaturewerking van VDAB ondersteunen**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven ertoe aanzetten hun vacatures systematisch door te geven aan VDAB.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

In onze bedrijfscontacten roepen we hen op dit effectief te doen.

**Partners**

VDAB, bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 4 Bedrijven bezoeken met focus op micro-ondernemingen om ze te informeren over de dienstverlening en acties van het SFTL****Beoogde sectorale doelstelling**

Ertoe bijdragen dat onze bedrijven goed en volledig geïnformeerd zijn over de dienstverlening en acties van het SFTL.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We maken intensief en stelselmatig werk van bedrijfsbezoeken en –contacten om de beoogde sectorale doelstelling te realiseren. Met focus op de micro-ondernemingen gezien vooral deze categorie van bedrijven niet of niet volledig op de hoogte is van de dienstverlening en acties van het SFTL.

**Partners**

Bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 5 De online tool van SFTL voor de registratie en het beheer van vervaldata en permanente vormingsinspanningen promoten****Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven uit de sector transport en logistiek moeten een berg gegevens bijhouden om te waarborgen dat hun arbeiders in orde zijn en blijven met wetten, regels en verplichtingen. Bijvoorbeeld de vervaldata van hun medische schifting, hun rijbewijs, hun bestuurderskaart voor de digitale tachograaf, hun ADR-attest, hun hef- en/of reachtruckattest, hun Vakbekwaamheid als vrachtwagenchauffeur.

Nauwkeurige registratie en goede opvolging van die gegevens zijn van essentieel belang maar een zware belasting, zeker voor KMO's en micro-ondernemingen.

Doel: bedrijven ertoe aanzetten de online tool van SFTL te gebruiken om die gegevens te registreren en op te volgen en om permanente vormingsinspanningen op te nemen in de Competentiepas van de betrokken arbeider(s).

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We promoten een eenvoudig, laagdrempelig, transparant en gebruiksvriendelijk online-instrument voor de registratie en het beheer van vervaldata en permanente vormingsinspanningen. In dit instrument is de Competentiepas geïntegreerd, waarin de werkgever de door de arbeiders gevolgde opleidingen moet registreren.

**Partners**

Bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

### **Actie 6 Competentie- en loopbaanbeleid bevorderen en ondersteunen - met focus op micro-ondernemingen uit de transportsector**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Door middel van een software-instrument worden de opleidingsinspanningen van de bedrijven uit de sector transport en logistiek geregistreerd en opgevolgd. De micro-ondernemingen uit de transportsector investeren veel te weinig in permanente vorming.

Doel: de micro-ondernemingen uit de transportsector ertoe brengen voldoende te investeren in permanente vorming.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Prioritair contacteren we en gaan we op bezoek bij micro-ondernemingen uit de transportsector die te weinig investeren in permanente vorming om daar verandering in te krijgen.

#### **Partners**

Bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 7 Het gebruik van het opleidingsbudget stimuleren - met focus op micro-ondernemingen uit de transportsector**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

De bedrijven uit de sector transport en logistiek en de sector afhandeling op luchthavens krijgen jaarlijks een opleidingsbudget om opleidingskost te recupereren. Vooral de micro-ondernemingen uit de transportsector maken hier veel te weinig gebruik van.

Doel: de micro-ondernemingen ertoe brengen maximaal gebruik te maken van hun opleidingsbudget.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Bij de promotie van het opleidingsbudget focussen we prioritair op micro-ondernemingen uit de transportsector die hier geen of te weinig gebruik van maken om daar verandering in te krijgen.

#### **Partners**

Bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 8 De mogelijkheid om arbeiders opleidingen en bijscholingen bij VDAB te laten volgen promoten**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

De bedrijven uit de sector transport en logistiek kunnen hun arbeiders een brede waaier van opleidingen en bijscholingen laten volgen bij VDAB – met toepassing van 50% kostreductie op de opleidingskost dankzij de inbreng van sectorale middelen bij VDAB.

Doel: ervoor zorgen dat bedrijven weet hebben van deze mogelijkheid en er nuttig gebruik van maken.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We brengen deze piste onder de aandacht van de bedrijven uit de sector.

**Partners**

VDAB, bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 9 Promotie KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie**

**Beogde sectorale doelstelling**

Het gebruik door onze bedrijven van de KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie bevorderen.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We brengen de KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie onder de aandacht van onze bedrijven en zetten hen ertoe aan hier nuttig gebruik van te maken.

**Partners**

Agentschap Innoveren & Ondernemen, bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 10 Ontwikkeling beroepenfilm Vrachtwagenchauffeur met aandacht voor de verschillende transportniches i.s.m. VDAB**

**Beogde sectorale doelstelling**

We wensen in samenwerking met VDAB een realistisch beeld te schetsen van wat de job van vrachtwagenchauffeur precies inhoudt: het takenpakket bestaat uit veel meer dan rijden alleen. Naargelang de concrete niche in functie van de vervoerde goederen waarbinnen de vrachtwagenchauffeur werkzaam is, moet de beroepsbeoefenaar over specifieke kennis en vaardigheden beschikken. Aan de hand van korte, attractieve promotiefilms kunnen we het grote publiek laten kennismaken met de ruime waaier aan beroepsmogelijkheden die een vrachtwagenchauffeur heeft. Naderhand kunnen instructiefilms ontwikkeld worden om zowel chauffeurs die zich wensen om te scholen als aspirant-chauffeurs wegwijs te maken in de te verwerven kennis en vaardigheden.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We sluiten met VDAB een overeenkomst af om de beogde sectorale doelstelling te kunnen realiseren. We stellen een budget, onze bedrijfscontacten en onze expertise ter beschikking om dit mee te helpen verwezenlijken.

**Partners**

VDAB.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 11 I.s.m. het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) nieuwe technologische ontwikkelingen in de sector transport en logistiek opvolgen in functie van de competenties van de toekomst**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

In de sector transport en logistiek vinden diverse technologische ontwikkelingen plaats, zoals de ontwikkeling van zelfrijdende vrachtwagens en 'smart glasses' voor orderpickers. We dienen deze ontwikkelingen op te volgen en in kaart te brengen. We dienen in te schatten welke impact deze ontwikkelingen (zullen) hebben op functie-, competentie- en opleidingsprofielen en welke implicaties deze impact heeft/zal hebben voor onze bedrijven en voor de aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt. Zo focussen we op de competenties van de toekomst en de afstemming van het opleidings- en onderwijsaanbod hierop. Zo kunnen we de relevante evoluties vertalen naar opleidingsprogramma's i.s.m. pedagogische begeleidingsdiensten en departement Onderwijs.

Als in deze materie gespecialiseerd innovatieplatform en Speerpuntcluster Logistiek is het VIL voor ons de aangewezen partnerorganisatie om deze doelstelling te realiseren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We sloten met het VIL een samenwerkingsakkoord om de beoogde sectorale doelstelling te kunnen realiseren.
- We nemen als partner deel aan de Stuurgroep van het ESF-project 'SCOPE/Strategische competentieprognoses' in het kader van SCOPE waarvan het VIL promotor is en dat loopt vanaf november 2017 tot en met oktober 2018.
- We delen onze inzichten en vaststellingen met onze sectorale sociale partners, onze bedrijven en onze partnerorganisaties op het vlak van aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt.

### **Partners**

VIL, sectorale sociale partners, bedrijven, VDAB, scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs, Syntra, ...

### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 12 i.s.m. Air Cargo Belgium nieuwe evoluties in de sector afhandeling op luchthavens opvolgen in functie van de competenties van de toekomst**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

In de sector afhandeling op luchthavens vinden diverse evoluties plaats. We dienen deze evoluties op te volgen en in kaart te brengen. We dienen in te schatten welke impact deze ontwikkelingen (zullen) hebben op functie-, competentie- en opleidingsprofielen en welke implicaties deze impact heeft/zal hebben voor onze bedrijven en voor de aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt. Zo focussen we op de competenties van de toekomst en de afstemming van het opleidings- en onderwijsaanbod hierop. Zo kunnen we de relevante evoluties vertalen naar opleidingsprogramma's i.s.m. pedagogische begeleidingsdiensten en departement Onderwijs.

Het ESF-project 'Scope' met Air Cargo Belgium als promotor zal een analyse maken van de evoluties in de sector afhandeling op luchthavens en het effect van deze evoluties op functie- en competentieprofielen. Deelname aan dit project vinden we een excellente piste om onze sectorale doelstelling te realiseren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We nemen als partner deel aan de Stuurgroep van het ESF-project 'SCOPE/Strategische competentieprognoses' waarvan Air Cargo Belgium de promotor is.
- We delen onze inzichten en vaststellingen met onze sectorale sociale partners, onze bedrijven en onze partnerorganisaties op het vlak van aansluiting tussen onderwijs/opleiding en de sectorale arbeidsmarkt.

### **Partners**

Air Cargo Belgium, sectorale sociale partners, bedrijven, VDAB, scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs,, Syntra, ...

### **Timing**

2018-2019.

## **Thema 3: Aandacht voor basiscompetenties**

### **Actie 13 De VDAB-opleiding Nederlands op de Werkvloer (NodW) en de VDAB-module Hoe Efficiënt Luisteren naar en Praten met anderstalige collega's (HELP) promoten**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven deze instrumenten doen gebruiken om de kennis van het Nederlands van hun anderstalige arbeiders te vergroten en deze arbeiders in staat te stellen volwaardig aan het communicatieproces op de werkvloer deel te nemen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

In lijn met het 'Strategisch Plan Geletterdheid Verhogen' stimuleren we bedrijven met anderstalige arbeiders om deze opleiding en module te benutten.

### **Partners**

VDAB, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 14 Bijdragen tot het wegwerken van laaggeletterdheid bij onze arbeiders**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Laaggeletterdheid bij onze arbeiders wegwerken om zo zowel hun maatschappelijk functioneren als hun functioneren op de werkvloer te versterken.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- Promotie voor de campagne en website rond de Week van de Geletterdheid.
- Bedrijven sensibiliseren om te werken met het stappenplan 'Klare taal rendeert. Over het belang van een taalbeleid voor ondernemingen en organisaties'.

### **Partners**

Inburgeringsorganisaties, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.



## Actie 15 Arbeidsmarktrijpheid bij leerlingen uit de logistieke opleidingen bevorderen

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Voor leerlingen uit de logistieke opleidingen, de leerlingen uit het DBSO voorop, kan er vaak geen werkplek gevonden worden bij gebrek aan arbeidsmarktrijpheid. De oorzaak is meestal een gebrek aan de vereiste arbeidsattitudes.

We wensen in te spelen op de versterking van het traject dat leerlingen afleggen op vlak van arbeidsattitudes. Dit door inzichten rond arbeidsmarktrijpheid bij te brengen aan de hand van beeldmateriaal met uit het leven gegrepen getuigenissen: persoonlijke en herkenbare verhalen die zeer toegankelijk zijn en die zowel leerlingen als bedrijven direct aanspreken. Zo

- verwerven leerlingen inzichten om de gepaste attitudes te ontwikkelen en in praktijk te brengen in een werkomgeving waarin er resultaten moeten worden behaald: er dienen competenties verworven te worden en doelstellingen van het bedrijf dienen gerealiseerd te worden. Tevens worden leerlingen zich zo bewust van het belang kansen te grijpen op vlak van feedback en bijsturing.
- worden bedrijven attent gemaakt op het geven van kansen aan leerlingen.

Doel: arbeidsmarktrijpheid bij leerlingen uit de logistieke opleidingen bevorderen om zo een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te realiseren.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- In samenwerking met Agora worden de scenario's en de kernboodschappen bedacht.
- Bedrijven en scholen worden gevraagd om hun medewerking te verlenen.
- ImpressantPlus wordt aangesproken als partner voor de verfilming.
- Het afgewerkte instrument wordt aan scholen aangereikt om te hanteren in het traject met de leerlingen op het vlak van arbeidsmarktattitudes aan de hand van herkenbare cases.
- Het afgewerkte product wordt aan bedrijven aangereikt in kader van het voeren van promotie rond mentoropleiding in bedrijven en wordt ingezet als didactisch materiaal voor de mentoren in opleiding.

### **Partners**

Agora, ImpressantPlus, bedrijven, scholen.

### **Timing**

2018-2019.

## Thema 4: Alle talenten aan de slag

### Actie 16 Werkgroep Instroom: Onderzoek en ontwikkeling van complementaire en innovatieve instroompistes om via werkpleklers opgeleid te worden voor het beroep Vrachtwagenchauffeur

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Transportbedrijven in de gelegenheid stellen om bijkomende pistes in het teken van werkpleklers te benutten als opleidings- en instroomkanaal voor het beroep Vrachtwagenchauffeur.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Met de sectorale werkgroep Instroom onderzoeken welke pistes ontwikkeld kunnen worden en deze promoten bij de transportbedrijven.

## **Partners**

Bedrijven.

## **Timing**

2018-2019.

### **Actie 17 De logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur blijven promoten en kandidaten voor de logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur blijven begeleiden**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Valabele kandidaten melden zich op vrijwillige basis aan opdat hun competenties gevalideerd kunnen worden.

Als partner van VDAB de kandidaten voor de logistieke Ervaringsbewijzen kwaliteitsvol begeleiden. De testen worden afgenomen door en bij VDAB.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We informeren begeleidingsdiensten, bedrijven, arbeiders en werkzoekenden over de logistieke Ervaringsbewijzen als instrument voor competentieborging en stimuleren ze om hierop in te zetten.
- We geven de kandidaat informatie over de procedure.
- We interviewen de kandidaat.
- We maken de portfolio van de kandidaat op.
- We screenen de kandidaat in regie met VDAB-experts.
- We plannen de testen bij VDAB in regie met VDAB.
- We registreren het trajectverloop in het 'Mijn loopbaan'-dossier van de kandidaten bij VDAB.
- We handelen de verplaatsingskostenvergoeding af waarop de kandidaat recht heeft.
- We koppelen terug over de testresultaten naar de VDAB-trajectbegeleider van de kandidaat in functie van arbeidsbemiddeling.
- We koppelen terug over de testresultaten naar WSE in functie van opmaak en aflevering behaalde Ervaringsbewijzen.
- We registreren en rapporteren voor evaluatie en opvolging, waaronder gegevens over de kandidaten die gevraagd worden door ESF.

## **Partners**

VDAB, WSE, kandidaten.

## **Timing**

2018-2019.

### **Actie 18 De logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur enten op de respectieve Beroepskwalificaties en omzetten naar intersectorale attesten van Beroepsbekwaamheid**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

De logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur aligneren op het Vlaams EVC-beleid.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Onder leiding van AHOVOKS en samen met VDAB en collega-sectoren de logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur enten op de

respectieve Beroepskwalificaties en omzetten naar intersectorale attesten van Beroepsbekwaamheid.

#### **Partners**

AHOVOKS,VDAB, de collega-sectoren bouw, distributie, metaalindustrie, voedingsindustrie, houtnijverheid en elektriciteitsnijverheid.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 19 Het gebruik van de Competentiepas bevorderen**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

De Competentiepas is een inventaris van alle professionele opleidingen die arbeiders tijdens hun tewerkstelling in de onderneming volgden. De pas is een persoonlijk document waarvan de arbeiders elk jaar en bij het verlaten van het bedrijf een geactualiseerde versie ontvangen. Zo bevorderen we de erkenning van de competenties van onze arbeiders.

Doel: het gebruik van de Competentiepas door de bedrijven bevorderen.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Bedrijven aanzetten om de Competentiepas effectief te gebruiken.

#### **Partners**

Bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 20 De invoer van Werkplekbegeleiding/Mentorschap blijven bevorderen en de opleiding Werkplekbegeleider m/v – Mentor voor ervaren beroepsbeoefenaars blijven organiseren**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven ertoe aanzetten Werkplekbegeleiding/Mentorschap in te voeren om

- competenties van ervaren arbeiders te erkennen en verzilveren.
- overdracht en borging van competenties te bevorderen.

Doelgroep: ervaren vrachtwagenchauffeurs, logistieke arbeiders en behandelaars luchtvracht/bagage

die als werkplekbegeleid(st)er/mentor worden ingezet voor de op- en begeleiding van

- nieuw aangeworven collega's;
- IBO-cursisten;
- leerlingen en VDAB-cursisten.

Doel: de deelnemers verwerven de nodige didactische en pedagogische vaardigheden om hun taak als werkplekbegeleid(st)er/mentor competent op te kunnen nemen.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We informeren bedrijven over het nut van Werkplekbegeleiding/Mentorschap.
- We stimuleren bedrijven om Werkplekbegeleiding/Mentorschap in te voeren.
- We stimuleren bedrijven om arbeiders die als werkplekbegeleid(st)er/mentor worden ingezet aan de opleiding Werkplekbegeleider m/v – Mentor deel te laten nemen.
- We organiseren zowel in house als open opleidingssessies voor de 3 doelgroepen.
- We volgen de opleiding bij de bedrijven van de deelnemers op.

**Partners**

Bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 21 Samenwerking met Duo for a JOB****Beoogde sectorale doelstelling**

DUO for a JOB is een organisatie die werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond linkt aan 50-plussers, die als vrijwilliger hun ervaring inzetten om deze jongeren te begeleiden naar werk. Via dit 'intergenerationele' mentorschap (coaching) wil DUO for a JOB bijdragen aan een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen.

Zodra een duo is samengesteld, ontmoeten de jongere en de mentor elkaar minstens twee uur per week gedurende zes maanden. DUO for a JOB biedt zijn diensten aan in Brussel, Antwerpen en Luik.

Via samenwerking met Duo for a JOB willen we hun doelstelling helpen realiseren.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Indien de jongere interesse heeft voor een beroep uit onze sector, ondersteunen we de mentor bij het zicht krijgen op de mogelijke opleidings- en instroom pistes.

**Partners**

DUO for a JOB.

**Timing**

2018-2019.

**Actie 22 Samenwerking met Defensie****Beoogde sectorale doelstelling**

Onze samenwerking met Defensie kadert binnen volgende twee doelstellingen:

- de vakbekwaamheid bij chauffeurs van defensie bevorderen.
- vrachtwagenchauffeurs die bij Defensie moeten uitstromen bewustmaken van de mogelijkheid om over te stappen naar deze job binnen de transportsector.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We ondersteunen Defensie bij de uitwerking van hun projecten in kader van verkeersveiligheid in het algemeen en specifieke opleiding in het bijzonder: bijvoorbeeld 'ecodriving' voor militaire chauffeurs in het kader van de 'Road Safety Days' te Leopoldsburg.

**Partners**

Defensie.

**Timing**

2018-2019.

**Thema 5: Werk maken van werkbaar werk**

### **Actie 23 Bedrijven stimuleren om te investeren in werkbaarheid**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bevorderen dat bedrijven investeren in werkbaarheid.

#### **Omschrijving acties met rol/inbreng sector**

- Bedrijven met meer dan 20 werknemers attent maken op CAO 104.
- Alle bedrijven stimuleren om een werkbaarheidsbeleid te ontwikkelen waarbij we voortbouwen op de ervaring en knowhow die we opbouwden in het kader van onze vroegere samenwerking met het Ervaringsfonds.

#### **Partners**

Bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 24 Het HRM-instrument Langer Werken promoten**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bevorderen dat bedrijven dit instrument gebruiken om hun arbeiders gemotiveerd en wel langer aan de slag houden.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We reiken bedrijven deze gids met praktische instrumenten voor een duurzaam HRM aan als middel om een stappenplan te realiseren dat arbeiders gemotiveerd en wel langer aan de slag houdt.

Dit instrument werd ontwikkeld in het kader van het ESF-project 'Evidence based langer werken', waaraan we samen met LOGOS deelnamen. Het is intersectoraal bruikbaar en werd op een eigen website geplaatst, met name [www.langer-werken.be](http://www.langer-werken.be).

#### **Partners**

LOGOS, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 25 De instrumentenkoffer 'Talentontwikkelaar' promoten**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven stimuleren om deze instrumentenkoffers te gebruiken.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We wijzen bedrijven de weg naar [www.talentontwikkelaar.be](http://www.talentontwikkelaar.be).

#### **Partners**

Bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 26 Samenwerken met de Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV) en Rondpunt vzw rond verkeersveiligheid**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Doel: De bewustwording van het belang van verkeersveiligheid en de rol daarin van vrachtwagenchauffeurs vergroten.

Doelgroep: vrachtwagenchauffeurs die de opleiding Werkplekbegeleider m/v hebben gevolgd.

### **Omschrijving acties met rol/inbreng sector**

- Met VSV een opleiding over dit thema ontwikkelen.
- Deze opleiding als 'train-the-trainer' geven aan de doelgroep, zodat zij als werkplekbegeleid(st)er op hun beurt binnen hun bedrijf als doorgeefluik kunnen optreden.

### **Partners**

VSV, Rondpunt vzw, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 27 De logistieke Ervaringsbewijzen Magazijnmedewerker, Heftruckchauffeur en Reachtruckchauffeur blijven promoten als vorm van retentiebeleid**

Zie actie 18.

## **Actie 28 Een preventiebeleid rond toxische gassen blijven voeren**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Arbeiders die met containers in contact komen en hun werkgevers waarschuwen voor het risico daarbij op blootstelling aan toxische gassen en hen informeren over de preventief te nemen veiligheidsmaatregelen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We verspreiden de folder 'Toxische gassen. Laat je niet verrassen!' en brengen de vernieuwde website [www.toxischegassen.be](http://www.toxischegassen.be) onder de aandacht van werkgevers en werknemers.

### **Partners**

Sectorale sociale partners, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 29 Bevorderen van een preventiebeleid m.b.t. het gebruik van alcohol- en illegale drugs**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven stimuleren om in het kader van werk- en wendbaar werk een preventiebeleid m.b.t. het gebruik van alcohol- en illegale drugs te ontwikkelen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- I.s.m. de VAD, het Vlaams expertisecentrum voor alcohol, illegale drugs, psychoactieve medicatie, gokken en gamen, deze problematiek bij onze bedrijven aankaarten door middel van het opmaken van een brochure en/of een lerend netwerk te organiseren.

- Bruggenbouw tussen onze bedrijven en de VAD als gespecialiseerde info- en helpdesk die onze bedrijven kan ondersteunen bij het vormgeven van hun preventiebeleid ([www.qado.be](http://www.qado.be)).
- De aandacht vestigen op het bestaan van de Druglijn als gespecialiseerde info- en helpdesk .

#### **Partners**

VAD, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 30 Bevorderen van een preventiebeleid m.b.t. fysieke en mentale gezondheid**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bedrijven stimuleren om in het kader van werk- en wendbaar werk een preventiebeleid m.b.t. fysieke en mentale gezondheid te ontwikkelen.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- Deze problematiek bij onze bedrijven aankaarten door middel van het opmaken van een brochure en/of de organisatie van een lerend netwerk i.s.m. VIGeZ, het Vlaams expertisecentrum voor evenwichtige voeding, meer beweging, stoppen met roken en je beter in je vel voelen
- Bruggenbouw tussen onze bedrijven en VIGeZ als gespecialiseerde info- en helpdesk.

#### **Partners**

VIGeZ, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 31 Promotie handleiding 'Hoe de chauffeurszetel ergonomisch instellen?'**

#### **Beoogde sectorale doelstelling**

Rugklachten bij vrachtwagenchauffeurs helpen vermijden. Zo werkbaar werk en ergonomie bevorderen.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Het Nederlandse Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL) ontwikkelde de handleiding 'Hoe de chauffeurszetel ergonomisch instellen?'.  
In samenwerking met het STL reiken we bedrijven en vrachtwagenchauffeurs deze handleiding aan.

#### **Partners**

Sectorinstituut Transport en Logistiek Nederland, bedrijven.

#### **Timing**

2018-2019.

### **Actie 32 I.s.m. gespecialiseerde instantie opmaak brochure en organisatie Lerend Netwerk over preventie van burn-out**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Bevorderen van retentie in de sector door het terugdringen van vroegtijdig stoppen met werken omwille van burn-out.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- In samenwerking met een gespecialiseerde instantie nagaan wat de oorzaken van burn-out de kunnen zijn en welke stappen onze bedrijven kunnen zetten om burn-out te voorkomen en vermijden.
- Over deze problematiek een Lerend Netwerk voor onze bedrijven organiseren.
- Een infobrochure met tips en trucs om als bedrijf een beleid ter preventie van burn-out te op poten te zetten.

### **Partners**

Nader te bepalen gespecialiseerde instantie, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

### **Transversaal thema: Partnerschappen met VDAB, onderwijs en SYNTRA Vlaanderen**

### **Analoog aan Actie 17 bij P1 De samenwerking met VDAB, onderwijs en SYNTRA Vlaanderen blijven regisseren**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

De kwaliteit van de samenwerking met onderwijs, VDAB en SYNTRA Vlaanderen bewaken.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We staan in voor de regelmatige organisatie van commissies om de samenwerking met onderwijs, SYNTRA en VDAB op te volgen, te evalueren en bij te sturen.

### **Partners**

Scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs, VDAB, SYNTRA Vlaanderen.

### **Timing**

2018-2019.

We werken ook structureel of occasioneel samen met tal van andere partners bij de implementatie van onze acties.

### **Transversaal thema: KMO's erkennen en inzetten als drijvende motoren in het sectoraal beleid**

We menen te mogen stellen dat uit heel wat acties bij P2 blijkt dat we onze KMO's erkennen en pogen in te zetten als drijvende motoren van het sectoraal beleid.



## **PRIORITEIT 3: DIVERSITEIT EN EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME BLIJVEN BEVORDEREN**

### **Motivatie**

De bedrijven uit beide sectoren staan open voor instroom van arbeiders uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die een belangrijk reservoir van potentiële arbeidskrachten vormen. Bij de inspanningen op het vlak van promotie besteden we dus zeker extra aandacht aan deze groepen.

We blijven inzetten op de zeer succesvolle samenwerking met vzw Kiem m.b.t. de Vooropleiding Zwaar Vervoer voor de provincie Antwerpen. In het kader van de Vlaamse maatregelen ter bevordering van een coherent logistiek beleid n.a.v. de kilometerheffing gunt VDAB dergelijke opleidingen in de andere Vlaamse provincies. We zijn graag bereid ook deze opleidingen te ondersteunen, voor zover haalbaar en van meerwaarde.

Bovendien ontwikkelen we samenwerkingsverbanden met sociale economie-actoren met als doel instroom in het beroep Vrachtwagenchauffeur te genereren. Samenwerking met sociale economie-actoren kan een win-win effect genereren: werkzoekenden uit de kansengroepen en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden enerzijds regulier en duurzaam werk, bedrijven krijgen anderzijds via het leggen van een focus op (verborgen) talent hun vacatures ingevuld. Zo dragen we bij aan maatschappelijk verantwoord en inclusief ondernemen.

Erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden vormen een bijkomende doelgroep om te benaderen met het oog op instroom in de sector. We proberen bruggen te bouwen naar opleiding en integratie op de sectorale arbeidsmarkt van deze doelgroep.

We bevorderen de instroom van arbeidsgehandicapten in de sectorale arbeidsmarkt.

Een personeelsbeleid in het teken van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname behelst meer dan openstaan voor instroom van arbeiders uit de kansengroepen. Het vereist een beleid dat de focus legt op talenten en competenties en actief werk maakt van non-discriminatie. We zien het als een belangrijke opdracht onze bedrijven hierbij te ondersteunen.

### **Transversaal aandachtspunt**

We hebben voor diversiteit en evenredige arbeidsdeelname aandacht doorheen gans ons actieplan.

Zie

- Bij P1:
  - Actie 1, 2 & 3: speciale aandacht voor meisjes en allochtone jongeren.
  - Actie 7: Voorleesexamens voor leerlingen met dyslexie.
- Bij P2: alle acties van thema's 3, 4 en 5.
- Bij P3: Alle acties.
- M.b.t. het addendum actieplan: Actie 9, 12, 13, 15 en 16 bij Prioriteit 2.

### **Diversiteitsmonitoring**

De diversiteitsmonitoring wordt, voor zover mogelijk, uitgevoerd op alle acties die mikken op kansengroepen en in het bijzonder de acties 13, 14 en 16 van het addendum-actieplan.

Kwantitatief monitoren/meten we of de beoogde kansengroepen in voldoende mate deelnemen aan de betrokken acties en of we de beoogde kansengroepen dus effectief bereiken.

Indien dit niet of onvoldoende het geval zou zijn, gaan we kwalitatief na wat hiervan de oorzaak is. Zo krijgen we zicht op de kwalitatieve bijstellingen die we op het vlak van aanpak en methodiek dienen door te voeren om het beoogde resultaat effectief te kunnen realiseren.

## **Acties**

De sector engageert zich om de volgende concrete acties op te zetten om werk te maken van de gekozen prioriteiten:

### **Thema 6: Diversiteit bevorderen**

#### **Actie 1 De instroom en retentie van arbeidsgehandicapten blijven bevorderen**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Instroom en retentie van arbeidsgehandicapten in de opleidingen en beroepen genereren.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We informeren opleidingsverstrekkers en bedrijven over de middelen, de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) bijvoorbeeld, die benut kunnen worden om de instroom van arbeidsgehandicapten te faciliteren.
- We bouwen bruggen tussen geïnteresseerde werkgevers en de gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en -begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblemen (GTB).
- We maken promotie voor de Gespecialiseerde IBO (GIBO).
- We brengen de online eDiv-module 'Handicap? Denk eraan!' van Unia/VBO onder de aandacht van onze bedrijven, en we stellen de brochure 'Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk' ter beschikking.

##### **Partners**

Het Centrum voor Rijgeschiktheid en voertuigAanpassing (CARA), VDAB, onderwijs, Syntra, bedrijven, Unia/VBO, GTB, Werkplekarchitecten.

##### **Timing**

2018-2019.

#### **Actie 2 De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers en vluchtelingen bevorderen**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Arbeidsmarktintegratie van erkende vluchtelingen bevorderen.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We brengen de door het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) ontwikkelde 'Praktische leidraad voor werkgevers over het tewerkstellen en opleiden van vluchtelingen' onder de aandacht van onze bedrijven.

##### **Partners**

VBO, bedrijven.

##### **Timing**

2018-2019.

#### **Actie 3 Promotie KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

Het gebruik door onze bedrijven van de KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie bevorderen.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We brengen de KMO-portefeuille en KMO-groeisubsidie onder de aandacht van onze bedrijven.

### **Partners**

Agentschap Innoveren & Ondernemen, bedrijven.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 4 Samenwerkingsovereenkomst met het Sterpunt Inclusief Ondernemen/De Werkplekarchitecten**

### **Beoogde sectorale doelstelling**

De Werkplekarchitecten zijn gespecialiseerd in het bevorderen van inclusief ondernemen. Via samenwerking met hen willen we het bevorderen van inclusief ondernemen kracht bijzetten.

### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We sluiten voor 2018-2019 een samenwerkingsovereenkomst met het Sterpunt Inclusief Ondernemen/De Werkplekarchitecten om op alle relevante terreinen de krachten te bundelen en de deskundigheid van De Werkplekarchitecten te benutten om de ontwikkeling van pistes die inclusief ondernemen bevorderen te ondersteunen.

Concreet

- zullen Werkplekarchitecten samen met SFTL-consulenten presentaties en workshops organiseren om het doelpubliek van de Werkplekarchitecten te informeren over en te sensibiliseren voor de opleidingen en beroepen uit de sector, met focus op de opleiding en het beroep Vrachtwagenchauffeur.
- zullen Werkplekarchitecten optreden als instroomkanaal van jongeren voor het Jongeren in Transport-project.
- zal het Sterpunt Inclusief Ondernemen haar netwerk van Werkplekarchitecten mobiliseren om in elke provincie naar het voorbeeld van vzw Kiem voor de provincie Antwerpen een Werkplekarchitect bereid te vinden om een draaischijffunctie in partnership met het SFTL op te nemen m.b.t. de opleiding/het beroep Vrachtwagenchauffeur.
- zal het Sterpunt Inclusief Ondernemen haar netwerk van Werkplekarchitecten in Vlaams-Brabant mobiliseren om een Werkplekarchitect bereid te vinden om in partnership met het SFAL een draaischijffunctie op te nemen m.b.t. de opleiding/het beroep Behandelaar Luchtvracht/Bagage.
- zullen SFTL & SFAL bij bedrijven uit de sector promotie maken voor het breed ondersteuningsmenu dat Werkplekarchitecten bedrijven aanbieden op het vlak van HRM-problematiek.

### **Partners**

Sterpunt Inclusief Ondernemen/De Werkplekarchitecten.

### **Timing**

2018-2019.

## **Actie 5 De instroom van allochtone jongeren in de opleiding Vrachtwagenchauffeur stimuleren** **Beoogde sectorale doelstelling**

Meer instroom van allochtone jongeren in de opleiding Vrachtwagenchauffeur genereren, met focus op de BSO-opleiding.

#### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

Allochtone jongeren zijn ondervertegenwoordigd in de BSO-opleiding Vrachtwagenchauffeur. In samenwerking met onderwijs en diverse organisaties van derden organiseren we acties om allochtone jongeren te informeren over en warm te maken voor het beroep en de opleiding Vrachtwagenchauffeur, met focus op de BSO-opleiding.

#### **Partners**

Onderwijs, JES vzw Borgerhout, JES vzw Luchtbal, FMV vzw, Engage+ (stad A'pen), Levanto vzw, Jeugdcentrum ROJM Mechelen, Jeugdhuis De Moeve Lier, vzw Tracé Brussel, Werkplekarchitecten,

...

#### **Timing**

2018-2019.

### **Thema 7: Discriminatie tegengaan**

#### **Actie 6 Verspreiding van de brochure m.b.t. non-discriminatie + promotie eDiv-opleiding**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Onze bedrijven stimuleren om (verder) werk te maken van een personeelsbeleid in het teken van non-discriminatie en gelijke kansen.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- We verspreiden de brochure met aanbevelingen rond non-discriminatie op de werkvloer die we samen met de collega's van de Brandstoffenhandel en de Verhuis ontwikkelden. In deze brochure is een verwijzing naar het meldpunt van Unia opgenomen.
- We promoten de modules 'anti-discriminatiewetgeving' en 'diversiteitsbeleid' van de Ediv-tool van Unia.

De verspreiding en promotie gebeuren digitaal via de SFTL-website en mailings naar bedrijven, via de vakbladen van de sectorale sociale partners en via het afleggen van bedrijfsbezoeken waarbij we zowel de brochure met aanbevelingen rond non-discriminatie op de werkvloer als de Unia-folder met toelichting over de eDiv-opleiding overhandigen.

##### **Partners**

SF Brandstoffenhandel, SF Verhuis, sectorale sociale partners, bedrijven, Unia.

##### **Timing**

2018-2019.

#### **Actie 7 Opmaak, verspreiding en promotie van een sectorale gedragscode m.b.t. non-discriminatie**

##### **Beoogde sectorale doelstelling**

Het toepassen van een sectorale gedragscode m.b.t. non-discriminatiecode bij de sectorbedrijven stimuleren.

##### **Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

- Opmaak i.s.m. Unia van een sectorale gedragscode m.b.t. non-discriminatie.

- Promotie en verspreiding van deze code via de SFTL-website en mailings naar bedrijven, via de vakbladen van de sociale partners en via het afleggen van bedrijfsbezoeken.

**Partners**

Unia, sectorale sociale partners, bedrijven.

**Timing**

2018-2019.

**Transversaal thema: Partnerschappen met VDAB, onderwijs, SYNTRA Vlaanderen en andere actoren**  
**Analoog aan Actie 17 bij P1 De samenwerking met VDAB, onderwijs en SYNTRA Vlaanderen blijven regisseren**

**Beoogde sectorale doelstelling**

De kwaliteit van de samenwerking met onderwijs, VDAB en SYNTRA Vlaanderen bewaken.

**Omschrijving actie met rol/inbreng sector**

We staan in voor de regelmatige organisatie van commissies om de samenwerking met onderwijs, SYNTRA en VDAB op te volgen, te evalueren en bij te sturen.

**Partners**

Scholen, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs, VDAB, SYNTRA Vlaanderen.

**Timing**

2018-2019.

We werken ook structureel of occasioneel samen met tal van andere partners bij de implementatie van onze acties.

**Transversaal thema: KMO's erkennen en inzetten als drijvende motoren in het sectoraal beleid**

We menen te mogen stellen dat uit heel wat acties bij P2 blijkt dat we onze KMO's erkennen en pogen in te zetten als drijvende motoren van het sectoraal beleid.

## Resultaatsindicatoren

### **Richtlijnen:**

*Per decretaal kapstok in het convenant (aansluiting onderwijs arbeidsmarkt, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname) wordt er minstens één resultaatsindicator afgesproken. Er zullen dus minimaal 3 resultaatsindicatoren bepaald worden.*

*De gekozen indicatoren zijn een weerspiegeling van de acties waar in de werking van het convenant het meest aandacht en tijd aan zal worden besteed. Deze indicatoren worden gekozen uit het keuzemenu bijgevoegd bij het inhoudelijk kader. Hierin vindt men per decretaal kapstok een aantal resultaatsindicatoren. De sector kiest per decretaal thema minstens één resultaatsindicator uit deze keuzelijst. Het bereik of de waarde dat gekoppeld wordt aan deze indicatoren is uiteraard sectorspecifiek en vormt verder onderwerp van de onderhandeling. Indien er voor de sector geen indicator beschikbaar is die aansluit bij de belangrijkste acties uit het convenant, kan in het onderhandelingsproces een andere indicator die niet op de keuzelijst staat worden afgesproken. Deze indicator dient wel outputgericht te zijn en gericht op bereik.*

Decreeaal thema	Gekozen indicator	Streefcijfer	Streefcijfer jaarlijks of 2 jaarlijks?	Nulmeting	Gebruikte databron
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i>  1) TruckXperience-evenementen bij scholen. 2) Stage- en werkervaringsplaatsen voor leerlingen DBSO Logistiek en Behandelaar Luchtvracht/Bagage, BSO Vrachtwagenchauffeur (zowel voor het 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> jaar van de 3 <sup>e</sup> graad als het 3 <sup>e</sup> jaar Bijzonder Transport van de 3 <sup>e</sup> graad), 7BSO Logistiek en de Syntra-	1) Met TruckXperience-evenementen bij scholen minstens 2500 leerlingen/jongeren bereiken. 2) Minstens 250 stage- en werkervaringsplaatsen.	1) Twee jaarlijks. 2) Jaarlijks per schooljaar.	1) In 2015-2016 bereikten we met 36 TruckXperience-evenementen bij scholen 2816 leerlingen/jongeren. 2) In 2015-2016 liepen 250 leerlingen stage- en/of deden werkervaring op.	1) Eigen data registratie. 2) Eigen data registratie & departement

	Leertijd.				Onderwijs per schooljaar (2017-2018 & 2018-2019)
Competentiebeleid	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i> 1) Aantal IBO's. 2) Deelnemers opleiding Werkplekbegeleider M/V.	1) Minstens 200. 2) Opleiding van minstens 80 deelnemers.	1) Jaarlijks. 2) Jaarlijks.	1) Vanaf januari 2016 tot oktober 2017 waren er 420 IBO's. 2) In 2016 waren er 92 deelnemers.	1) Eigen data registratie & VDAB 2) Eigen data registratie.
Evenredige arbeidsdeelname	<i>(geef minstens 1 indicator op)</i> 1) Aantal cursisten die vanuit de Vooropleiding Zwaar Vervoer van vzw Kiem doorstromen naar de VDAB-beroepsopleiding Zwaar Vervoer & Brandstoffen.	1) Minstens 35. 2) 30.	1) Jaarlijks. 1) Jaarlijks.	2) In 2016 stroomden 40 cursisten door. 3) In 2016 werden in	4) Data registratie vzw Kiem. 5) Eigen

	2) Aantal jongeren dat via het JIT (BIS)-project opgeleid wordt tot en tewerkgesteld als vrachtwagenchauffeur.			Vlaanderen 42 jongeren opgeleid tot vrachtwagenchauffeur via het JIT-project, waarvan er na de IBO 34 werden tewerkgesteld als vrachtwagenchauffeur.	n data registratie.
--	--	--	--	--	---------------------

Geef hieronder meer toelichting (achtergrondinformatie) per gekozen indicator.  
De resultaatsindicatoren koppelen aan het inspiratiemenu als volgt:

**A. Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt**

- aantal deelnemers in STEM-gerichte acties
- aantal stageplaatsen secundair onderwijs, hoger onderwijs, HBO5, ...

**B. Competentiebeleid**

- aantal IBO's, instapstages, ...
- aantal peter- en meterschapsopleidingen

**C. Evenredige arbeidsdeelname**

- aandeel kansengroepen in bijvoorbeeld opleiding, duaal leren en werken, stages, werkervaringsplaatsen, IBO's, STEM-acties, ...
- aandeel kansengroepen in bijvoorbeeld opleiding, duaal leren en werken, stages, werkervaringsplaatsen, IBO's, STEM-acties, ...



Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsindicator per decretale kapstok is behaald. Als een indicator niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsindicatoren betaald.

### **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

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

### **Controle en toezicht**

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren te Brussel op....., waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Mevrouw Hilde CREVITS,  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Onderwijs;

De heer Philippe MUYTERS,  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Namens de sociale partners van de sector Transport en Logistiek en Grondafhandeling op Luchthavens,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Evy VAN DER PAELT,  
Hoofd socio-juridische dienst TLV;

De heer Philippe DEGRAEF,  
Directeur FEBETRA;

De heer Bruno VELGHE,  
Voorzitter UPTR

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer John REYNAERT,  
Adjunct van de Federaal secretaris Transport en Logistiek ABVV-BTB;

De heer Jan SANNEN,  
Algemeen sectorverantwoordelijke Goederenvervoer en Logistiek ACV-TRANSCOM;

De heer Kurt CALLAERTS,  
Algemeen sectorverantwoordelijke Mobiliteit ACV-TRANSCOM