

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Private autobus- en autocarbedrijven (PC 140.01)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

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

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de sector Private autobus-en autocarondernemingen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Stefan Meersseman, Gemeenschapsvoorzitter VRA;
- De heer Pieter Van Bastelaere, Algemeen Directeur FBAA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Pieter Thys, Afgevaardigde ACV-Openbare diensten;
- De heer Erik Maes, Afgevaardigde ABVV - BTB;
- De heer Koen Ryckenboer, Afgevaardigde ACV-Transcom;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Werklieden van de ondernemingen der Openbare en Speciale Autobusdiensten en Autocardiensten, Metrologielaan 8 te 1130 Brussel (ondernemingsnummer: 0427.483.651 - bankrekeningnummer: BE10 4389 2151 8104)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 20% is de resultaatfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatverbintenissen. 20% van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatverbintenissen uitbetaald;

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

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatverbintenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

ANALYSE EN STRATEGIE

Tewerkstelling

Onderstaande tabel toont de evolutie van de sectorale tewerkstelling in Vlaanderen:

	2018	2019	2020	2021	2022
aantal	7.617	7.731	6.679	6.963	7.483
evolutie in %	+3,60%	+1,5%	-13,6%	+4,3%	+7,5%

Een verdeling van deze tewerkstelling tussen de verschillende categorieën is onmogelijk, aangezien de gegevens vanuit de Kruispuntenbank van de Sociale Zekerheid geen onderscheid maakt tussen de bovengenoemde categorieën. Verschillende chauffeurs zijn trouwens ook actief in meer dan één sectoractiviteit.

In 2020 werd er een daling vastgesteld die veroorzaakt werd door de coronapandemie. In eerste instantie waren het vooral de gelegenhedschauffeurs die in de autocarsector met contracten werken, die nu geen contract kregen aangeboden omdat heel de autocaractiviteit stillag. Ook sommige

schooldiensten werden stopgezet. Ook in 2021 ondervond de autocarsector nog heel wat schade door de coronacrisis.

De meeste autocarchauffeurs konden in het stelsel van tijdelijke werkloosheid geplaatst worden.

Niettemin werd er een daling in de tewerkstelling van 13% vastgesteld.

In 2022 liet de sector ook de pandemie achter zich. De activiteit in alle sectoren nam opnieuw enorm toe wat resulteerde in een stijging van de tewerkstelling. Het niveau van voor de pandemie werd nog niet behaald, maar toch reeds benaderd.

Toch heeft de pandemie er stevig ingeslagen, ook op het vlak van de chauffeurs, in die zin, dat toch een aardig aantal chauffeurs de sector de rug heeft toegekeerd, voornamelijk in de autocar en een carrièreswitch hebben doorgevoerd.

Ook de **vergrijzing** is natuurlijk niet verdwenen en de **nood aan chauffeurs** is opnieuw enorm toegenomen.

Bedrijven

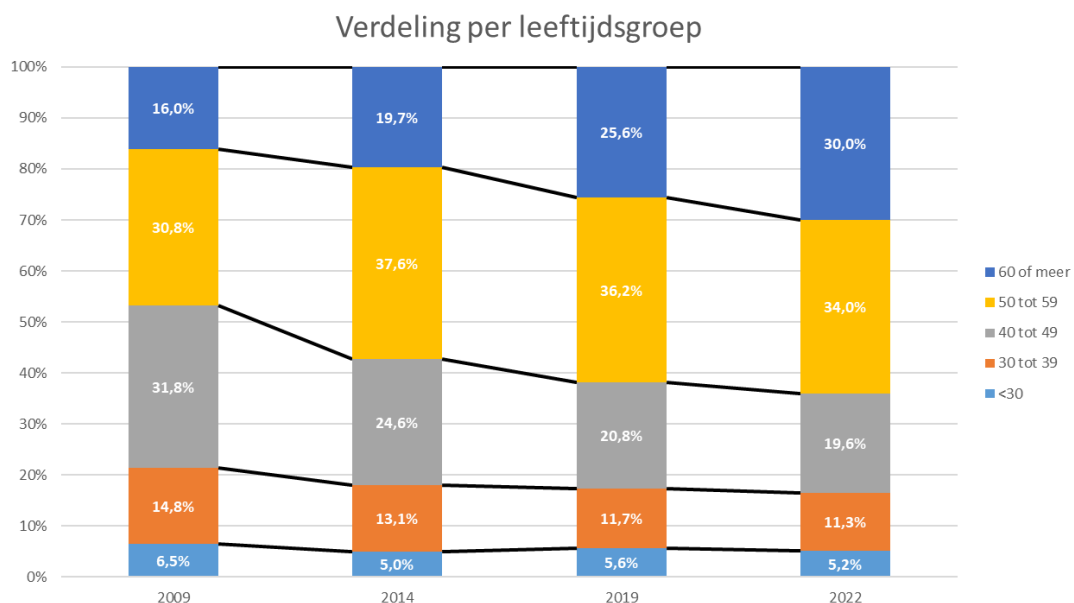
Er zijn nog een 200 tal bedrijven actief in Vlaanderen in de sector.

Het aantal ondernemingen actief in de sector blijft ook verder langzaam afnemen. In de sector zijn 3 grote groepen van ondernemingen actief, met name Keolis (een internationaal vervoerbedrijf van Franse oorsprong) en Hansea (voorheen deel uitmakend van Veolia Transport, nadien in handen van Belgische en Luxemburgse investeerders en recent overgenomen door een Duitse investeringsmaatschappij met link naar Deutsche Bank). In 2021 erkende de sector ook de groep Coach Partners.

De laatste groepeerden ook andere ondernemingen groepeerden zich. De groepen werken evenwel nog met verschillende filialen (gebaseerd op de vestigingsplaats) en werken bij de dagelijkse organisatie dan ook vaak zoals een KMO. Ondanks de schaalvergroting blijft de sector toch een uitgesproken **KMO-structuur** behouden. Meer dan de helft van de ondernemingen stellen minder dan 20 werknemers tewerk. Het aandeel van de ondernemingen met minder dan 10 arbeiders bedraagt zelfs ruim 37%. En zeker het arbeidsbeleid blijft een zeer lokaal gegeven in onze sector.

Karakteristieken van de tewerkstelling

Leeftijd



Bovenstaande grafiek geeft duidelijk de evolutie van de vergrijzing in de sector weer. Ongeveer 2/3 van de arbeidspopulatie is 50 plus. Dit is geen probleem op zich, maar de uitdaging om een steeds groter groep van uitstromers te moeten vervangen vormt een enorme uitdaging voor de sector die een belangrijk maatschappelijk belang heeft in de Vlaamse economie.

Het **aandeel van jongeren** in de sector blijft zeer beperkt. We zien voor het eerst wel een toename van het aandeel van deze groep. Uit de cijfers van 2020 blijkt dat het aandeel weliswaar beperkt blijft, maar toch opnieuw rond 6% ligt. Het beperkt aandeel heeft verschillende oorzaken. Vooreerst bestaat er voornamelijk geen schoolse opleiding in het dagonderwijs voor het beroep van autobus- of autocarchauffeur waardoor de beroepsbekendheid bij jongeren eerder beperkt is. Immers niet alle activiteiten kunnen door de wettelijke bepalingen rond het rijbewijs door jongeren van minder dan 21 jaar uitgevoerd worden. Het beroep spreekt jongeren ook weinig aan, vooral omdat de werkuren ook vaak buiten de normale werkuren vallen en men werkt volgens een onregelmatig uurrooster. Tenslotte zoeken werkgevers ook mature en stabiele werknemers die ze niet altijd menen te vinden onder de jongeren.

Op dit vlak zijn de laatste jaren evenwel een aantal acties doorgevoerd.

De **deelname van vrouwen** aan de sectorale arbeidsmarkt blijft beperkt. Hun aandeel bleef in de periode 2008-2022 ook nagenoeg stabiel rond 13%.

Uit de risicoanalyse in het addendum non discriminatie blijkt dat ongeveer één vierde van de medewerkers een niet Vlaams klinkende naam heeft.

Tenslotte verhoogde de laatste jaren mede door de vergrijzing de jaarlijkse uitstroom en bedraagt het rotatiecijfer in de sector al ongeveer 14% (van het totaal aantal werknemers).

De sector is ervan overtuigd dat in een competitieve en moderne arbeidsmarkt iedereen kansen moet krijgen omdat talent in iedereen schuilt en omdat talent geen gezicht, kleur, afkomst, geaardheid, of voorkeur heeft. **We willen dan ook de mogelijkheden creëren of aantonen zodat het voor bedrijven makkelijker wordt om talenten te ontdekken in alle bevolkingsgroepen.** Grote regionale projecten zijn niet uitgesloten, maar we zijn ervan overtuigd dat we beter lokaal **met lokale partners eerder kleinschalige projecten** opzetten om zo toegang te vinden tot de in onze sector ondervetegenwoordigde doelgroepen en waarbij aandacht geschonken wordt aan jongeren, ouderen, vrouwen, mannen, anderstaligen, vluchtelingen, mensen met een (arbeids)handicap, langdurig zieken, inactieven, laaggeschoolden,...

De sector zal ook de resultaten van de **nulmeting** uit het addendum non-discriminatie gebruiken om deze gerichte acties uit te bouwen.

We willen de bedrijven in de sector blijvend overtuigen van de opportuniteiten die in de arbeidsmarkt in Vlaanderen nog aanwezig zijn, en willen hen in de war for talent ondersteunen in het benutten van de vele opportuniteiten in de doelgroepen die eerder onbekend voor hen zijn en waar ze misschien niet in eerste instantie aan dachten.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Per jaar inzoomen op tenminste 1 HR-tool en uitgebreid hierover communiceren naar de sector toe. De keuze van de tool wordt bepaald door de signalen van de werkvloer. We proberen altijd al onze werkgevers te bereiken en omdat onze sector klein is, kennen we de bedrijven en zijn we in het bezit van de juiste contactpersonen. We bereiken:

	<ul style="list-style-type: none"> - al onze bedrijven dmv een mailing, nieuwsbrief en een artikel in het vakblad - Tijdens de bedrijfsbezoeken, 30 per jaar, bespreken we deze tools in detail. <p>De eerste tools waarop we willen inzoomen zijn CompanyPropass, het online platform voor bedrijven, en Pobos, de psychologische bijstand aan chauffeurs.</p>
--	---

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Informeren en sensibiliseren rond diversiteit op de arbeidsmarkt

<p>Actie 1: Communicatieplan met aandacht voor de diversiteit op de arbeidsmarkt</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We passen de communicatiemix aan om zo diverse, (eventueel) ondervertegenwoordigde doelgroepen aan te spreken. We stappen hier af van de algemene boodschappen en de klassieke kanalen. We richten ons specifiek op (NEET-)jongeren, ouderen, vrouwen, mannen, anderstaligen, vluchtelingen, mensen met een (arbeids)handicap, langdurig zieken, inactieven, laaggeschoolden,...</p> <p>Betrokken partners: De werkplekarchitecten, VDAB, GTB, RIZIV, OCMW, lokale besturen, CLB, lokale verenigingen, Netwerk tegen Armoede, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Opstellen van een communicatieplan met oog voor de verschillende doelgroepen</p>
--	---

<p>Actie 2: Communicatiecampagne: 'ondernem voor iedereen'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het addendum 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze convenantsperiode wensen we een communicatiecampagne te ontwikkelen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen. Eventueel koppelen we dit aan de promotie van de andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...) - Videoteasers discriminatie tegengaan - Handleiding non-discriminatiecode - Lesmateriaal dag van inclusie
--	---

	<p>Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavaría,</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernemvooriedereen' via de eigen kanalen.</p>

<p>Actie 3: We onderzoeken de mogelijkheid om een charter rond inclusief ondernemen te promoten naar ondernemingen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We onderzoeken de mogelijkheid om ondernemingen aan te zetten tot acties op de werkvloer met behulp van een charter inclusief ondernemen. We bekijken of we van organisaties die het charter ondertekenen het engagement kunnen vragen om (onder begeleiding van externe partners) een aantal inclusie-acties uit te rollen in de organisatie na het invullen van een inclusiescan. We houden via een enquête bij de deelnemende ondernemingen vinger aan de pols over de vorderingen.</p>
	<p>Betrokken partners: ESF 500, werkplekarchitecten, COM DIV, Stichting Innovatie en Arbeid</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector onderzoekt de mogelijkheid om een charter rond inclusief ondernemen te promoten en uit te dragen naar ondernemingen.</p>

<p>Actie 4: We organiseren een evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale dag van inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. In 2023 wensen we ondernemingen nu ook uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 03 oktober 2023 een actie uit te voeren in de organisatie die diversiteit of inclusie bevordert. Ook acties die gedurende het jaar werden uitgevoerd kunnen we in de verf zetten. We voorzien een inspiratiesessie in het voorjaar waarin we verwijzen naar mogelijke acties (onder meer ook in het kader van week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief diversityday.</p> <p>In 2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022 gekoppeld aan de Inclusieve</p>
---	---

	Onderneming Award van Sterpunt Inclusief ondernemen.
	Betrokken partners: Mogelijke partners: Sterpunt Inclusief ondernemen, Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Levl, Duoday GTB, Duo for a job
	Inspanningsverbintenis(-sen): We nemen deel aan de organisatie van het event. Tijdens de vorige editie schreven 2 bedrijven uit de sector zich in voor het event. We proberen dit aantal te verdubbelen.

<p>Actie 5: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consultants</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsultanten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsultanten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p>
	<p>Betrokken partners: Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsultanten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>

<p>Actie 6: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector financiert of promoot dit aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening of vanuit discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (bv analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank.</p> <p>Inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Info: wat is discriminatie? ○ Anoniem solliciteren ○ Breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten ○ Objectief selecteren
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners intensievere begeleiding bv: het begeleidingsaanbod van de Europa WSE -500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p>
	<p>Betrokken partners: Mogelijke partners: Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen. We streven per opleiding minimum 1 inschrijving uit de sector na.</p>

<p>Actie 7: De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk.</p> <p>De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.</p>
	<p>Betrokken partners: SERV – intersectorale adviseur</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectoraal netwerkmomenten</p>

PRIORITEIT 2: Nieuwe horizons verkennen met de cluster T&L.

<p>Actie 1: ‘Outreach’ naar niet-beroepsactieven.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Organisatie door de cluster Transport & Logistiek i.s.m. de VDAB van infosessies voor medewerkers van lokale besturen zoals het OCMW over de clustersectoren (sleutelberoepen, opleidingstrajecten, ...) met het oog op synergie rond de activering van niet-beroepsactieven. We bijten de spits af met een proeftuin in Noord-West-Vlaanderen.</p>
	<p>Betrokken partners: Sectorconsulenten van de cluster, VDAB, lokale besturen. Voor de proeftuin werken we samen met Werkkracht 10, het intergemeentelijke</p>

	samenwerkingsverband tussen 10 steden en gemeenten in Noord-West-Vlaanderen: Beernem, Blankenberge, Brugge, Damme, Jabbeke, Knokke-Heist, Oostkamp, Torhout, Zedelgem en Zuienkerke.
	Inspanningsverbintenis(-sen): Organisatie van infosessies. De sector neemt actief deel aan deze infosessies. We verzorgen het deel van de infosessie dat gaat over onze sector en stemmen o.l.v. Logos met de clusterpartners af op vlak van praktische organisatie en planning. We mikken jaarlijks op 1 infosessie op voorwaarde dat het pilootproject slaagt en er voldoende return on investment is.

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

Prioriteit 3: Instroom met aandacht voor de diversiteit op de arbeidsmarkt

<p>Actie 1: Partnerschappen uitwerken om instroom te verwezenlijken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We gaan op zoek naar partners die diverse doelgroepen bereiken en/of begeleiden. We trachten vervolgens samenwerkingen uit te bouwen om de instroom en tewerkstelling in de sector nog verder te diversifiëren.</p>
	<p>Betrokken partners: De werkplekarchitecten, VDAB, GTB, RIZIV, OCMW, lokale besturen, CLB, lokale verenigingen, Netwerk tegen Armoede,...</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Ons partnernetwerk uitbreiden en minstens 1 nieuw partnerschap uitwerken. We pakken dit breed aan en richten ons op partners die werken met vluchtelingen, jongeren, vrouwen, langdurig zieken, langdurig werklozen,....</p>
--	---

<p>Actie 2: Promoten en ondersteunen van de vooropleiding</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De vooropleiding biedt kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een mogelijkheid om toegang te krijgen tot de sector en het beroep. We blijven daarom verder inzetten op de bekendmaking van de vooropleiding bij kandidaat chauffeurs en bedrijven. Daarnaast ondersteunen we de opleiding door o.a. te helpen bij het vinden van stagebedrijven en het geven van sectorspecifieke infosessies.</p>
	<p>Betrokken partners: ASAP Event, VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Jaarlijks overleg met de partner om de samenwerking te optimaliseren. Daarnaast wensen we in elke provincie ten minste 1 infosessie per jaar te kunnen geven.</p>

<p>Actie 3: Promoten en ondersteunen van diversiteitsmanagement</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Doordat de profielen diverser en complexer worden, moet er vaker aan maatwerk gedaan worden. Dit maatwerk vraagt een beleid op alle niveaus binnen het bedrijf, van werkvloer tot management. We willen bedrijven hierin ondersteunen door informatie te verstrekken rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onthaalbeleid - Taalbeleid - Re-integratiebeleid - MVO - Discriminatie en inclusie - ...
	<p>Betrokken partners: De werkplekarchitecten, Wablieft, departement Werk, Vlaio</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Promoten van eigen HR-toolbox en andere instrumenten tijdens bedrijfsbezoeken. We streven naar 60 bedrijfsbezoeken over de ganse convenantsperiode.</p>

<p>Actie 4: Uitrol actieplan nulmeting</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De signalen die naar boven kwamen uit de nulmeting werden in een actieplan gegoten. Dit actieplan wordt uitgerold in de huidige addendumperiode.</p>
	<p>Betrokken partners: nog te bepalen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): uitrollen van de acties die uit de nulmeting naar voor zijn gekomen.</p> <p>Eens de nulmeting is afgerond zullen de resultaten op sectorniveau worden besproken. Op basis van de resultaten van de nulmeting wordt een actieplan opgemaakt. Dit actieplan zal ter goedkeuring aan DWSE worden voorgelegd.</p> <p>Nadien zal het actieplan worden uitgerold in de huidige addendumperiode.</p>

Artikel 5. Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023** en eindigt per **30 juni 2025**.

Artikel 6. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 7. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Artikel 8. De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

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

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Private autobus- en autocarbedrijven (PC 140.01),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stefan MEERSSEMAN,
Gemeenschapsvoorzitter VRA

De heer Pieter VAN BASTELAERE,
Algemeen Directeur FBAA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Pieter THYS,
Afgevaardigde ACV-Openbare diensten

De heer Erik MAES,
Afgevaardigde ABVV - BTB

De heer Koen RYCKENBOER,
Afgevaardigde ACV-Transcom