

---

# Visietekst Logos: leren en loopbanen in de logistieke sectoren

---

Logos is het opleidingsfonds voor de sector van de bedienden in de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226), een zeer diverse sector met een groot aantal functieprofielen met elk zijn specificiteit. Deze sector is bovendien afhankelijk van buitenlandse klanten, leveranciers, tussenpersonen en industrieën. Sommige grote spelers hebben hun hoofdzetel in het buitenland waar bepaalde krijtlijnen uitgetekend worden. In België stellen zo'n 3600 bedrijven ongeveer 50 500 bedienden tewerk. De meerderheid van de bedrijven zijn gevestigd in Vlaanderen: zo'n 2600 bedrijven stellen 42 100 bedienden tewerk.

Logos wil als opleidingsfonds de opleiding in de sector aandrijven. Dit doen we door enerzijds in heel België gratis opleidingen aan te bieden in een ruime waaier van disciplines, waarbij 'state of the art' kwaliteit en een intensieve promotie naar de bedrijven van onze sector centraal staan. Anderzijds beschikt elk bedrijf bij Logos over een opleidingsbudget en kan men een financiële tussenkomst krijgen voor bijkomende opleiding. De filosofie die Logos hier hanteert is dat elk bedrijf specifiek is en zelf accenten kan leggen om haar opleidingsnoden in te vullen.

Bij het invullen van onze rol van opleidingsfonds voor de bedrijven en de werknemers uit de sector houdt Logos rekening met een aantal uitdagingen.

Uit Eurostat-studies blijkt dat in 2018 slechts 8,7% van de Vlamingen deelnamen aan een opleiding. Dit toont aan dat levenslang leren, hoewel de term al lang bestaat, nog steeds heel veel aandacht vraagt. Als opleidingsfonds zet Logos hier al lang op in en zal dit in de toekomst versterkt doen, om gelijke tred te houden met de grote veranderingen in de sector.

De sector wijzigt zeer snel door allerlei technische en technologische ontwikkelingen: bepaalde beroepen zullen door deze ontwikkelingen inhoudelijk wijzigen en bepaalde administratieve beroepen zullen misschien verdwijnen. Maar tegelijk ontstaan ook nieuwe takenpakketten die tot nieuwe beroepen zullen uitgroeien, zoals logistiek programmeur-planner.

De technologische en digitale evoluties onderstrepen nog meer dan vroeger de absolute noodzaak van permanente vorming. Kon iemand vroeger met zijn diploma heel wat jaren verder in zijn loopbaan, dan is dat nu niet langer het geval. Flexibiliteit, wendbaarheid en aanpassingsvermogen worden steeds meer de kernbegrippen in de veranderende omgeving.

Sinds het opleidingsfonds is opgericht creëren we een aanbod waar bedrijven en medewerkers toen en nu nog steeds nood aan hebben. Maar we spelen steeds meer en beter proactief in op toekomstige behoeften en essentiële opleidingen om de toekomst het hoofd te bieden. Waar het opleidingsaanbod gegroeid is vanuit de sectortechnische en taal- en informatica-opleidingen, ligt de focus nu meer op de competenties van de toekomst: kritisch denken, problemen oplossen, creatief denken, samenwerken, computational thinking, ... In deze periode van de coronapandemie heerst een grote nood aan allerlei medische apparatuur. Door het tijdelijk wegvallen van klanten in bijvoorbeeld de autoindustrie kan de vervoerscapaciteit ingezet worden om levensreddend materieel te vervoeren. Dit kan het begin zijn van een nieuwe nichemarkt waarin een bedrijf zich kan specialiseren. Dit vraagt uiteraard creatief en strategisch denken.

Logos onderneemt voortdurend acties om de boodschap en strategie die we hanteren zowel aan

werkgevers als aan werknemers en studenten uit te dragen en uit te leggen.

## Bedrijven

---

De sector van de internationale handel, het vervoer en de logistiek bestaat vooral uit zeer veel kleine en middelgrote bedrijven. In Vlaanderen stellen 95% van de bedrijven 37% van de bedienden tewerk, terwijl in slechts 5% van de bedrijven 63% van de bedienden werkzaam is.

Achter deze dualiteit schuilt meestal ook een andere bedrijfsvisie rond opleiding en loopbaanontwikkeling. De verscheidenheid in bedrijfsgrootte, maar ook in economische activiteit, vraagt om een gediversifieerde aanpak voor communicatie, opleidingsaanbod, enzovoort. In de grote bedrijven is het hr- en opleidingsbeleid meer structureel ingebed en zijn opleidingen praktisch eenvoudiger te organiseren dan in de kleine bedrijven.

Logos stimuleert bedrijven om opleidingen centraal te zetten in de hele loopbaan van hun medewerkers. Meer en meer stellen we vast dat bedrijven steeds moeilijker vacatures kunnen invullen. Ook in onze sector zijn heel wat knelpuntberoepen: expeditie, dispatcher, logistiek verantwoordelijke, douanedeclarant, maar ook transversale beroepen zoals ICT-medewerker en commercieel vertegenwoordiger.

Om de juiste profielen aan te werven, is de noodzaak steeds hoger om potentiële kandidaten een zicht te geven op opleidingen doorheen hun loopbaan. Het aantrekken van de juiste mensen vereist dat sollicitanten vandaag een zicht krijgen op welke opleidingen ze op bepaalde tijdstippen kunnen volgen.

Maar opleidingen zijn ook cruciaal om medewerkers blijvend te motiveren; ze zijn een sluitstuk van het retentiebeleid. Het spreekt voor zich dat medewerkers met een lange staat van dienst opleidingsbehoeften hebben om bijvoorbeeld nieuwe werkprocessen en technologieën onder de knie te krijgen. Dankzij de vormings-cao werd door de sociale partners vastgelegd dat medewerkers van 45 jaar of ouder gemiddeld twee dagen recht hebben om opleidingen te volgen. Dit is voor iedereen

een grote meerwaarde. De werknemer met al zijn ervaring kan zich blijvend ontwikkelen en meevolueren met het bedrijf. De werkgever beschikt hierdoor over een schat aan ervaring, kennis en vaardigheden waarop hij voortdurend kan terugvallen.

Aan heel wat opleidingen hangt ook een prijskaartje. Als opleidingsfonds kiezen we ervoor om de middelen van de sector te laten terugvloeien naar de bedrijven via onze pijlers van gratis opleidingen en het opleidingsbudget. We laten ook geen gelegenheid onbenut om bedrijven te informeren over de rijke waaier aan steunmaatregelen, zoals de kmo-portefeuille en ESF-middelen.

## Werknemers

---

Ook werknemers overtuigen we van de noodzaak om levenslang te leren. Door opleiding te volgen kunnen zij hun inzetbaarheid verhogen. We merken dat een gebrek aan tijd – te druk op het werk, niet te combineren met werk en gezin, geen geschikt tijdstip – hier belangrijke drempels zijn.

Om deze drempels weg te werken, zal de digitalisering van het opleidingslandschap een cruciale rol spelen. Het opleidingslandschap verbreedt steeds meer, zodat ook de digitale lessen hun plaats verwerven. Denk daarbij aan e-learning, webinars, Youtube-tutorials en blended learning.

Logos integreert deze digitale vormen gradueel in het sectorale aanbod. De opleidingsmix kan verschillende vormen aannemen. Enerzijds bestaan de klassikale opleidingen naast een digitale variant. Zo kun je een Excel-gevoerde opleiding nog steeds klassikaal volgen, maar je kan er ook voor opteren deze opleiding via e-learning te volgen. Afstands-onderwijs vraagt echter een grote discipline. Discipline die soms verloren gaat na een stressvolle werkdag.

Anderzijds geloven we in 'blended learning': een opleiding is dan een cocktail van leertools waarbij de cursist klassieke groepssessies aanvult met online sessies, offline thuisopdrachten, enzovoort. Op deze wijze prikkelen we de cursisten meer en kunnen ze ook meer de leervorm kiezen die hen het beste ligt.

Digitalisering is ook een van de antwoorden op de steeds grotere mobiliteitsproblematiek waarmee de meeste van onze bedrijven in België kampen. Het staat de cursisten ook toe te leren vanop de werkplek of van thuis uit. Hier schakelt men onnodige en vaak slopende verplaatsingen uit.

Leren en werken vloeien steeds meer in mekaar. Opleiding als vormingsmoment blijft nog steeds belangrijk, maar door de drukte stijgt de nood aan direct toepasbare opleidingsmodules afgestemd op de mogelijkheden van het bedrijf in tijd en ruimte. Ervaart men vanuit de werksituatie een opleidingsnood, dan kan men direct schakelen naar de relevante opleidingsmodule en op de werkvloer de kennis en vaardigheden onmiddellijk toepassen. In deze 'leermomenten' op de werkvloer is peter- en meterschap (mentoring) essentieel. De opleiding rond peter-meterschap krijgt dan ook een vaste plaats in het opleidingsaanbod van Logos. Vandaar dat we ook de uitbouw van werkplekleren in het

onderwijs ondersteunen. Denk hierbij aan de recent opgestarte graduaatsopleiding 'Transport en Logistiek' met verschillende afstudeermogelijkheden, die Logos mee op de rails heeft gezet en die op termijn over gans Vlaanderen wordt uitgerold. Het leren op de werkvloer maakt het motiverender en meer praktijkgericht.

Een gericht en goed uitgebouwd opleidingsbeleid is de beste investering die je als bedrijf en als sector kan doen om de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw het hoofd te bieden. Als werknemer is het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden aangepast aan de nieuwe uitdagingen de best mogelijke verzekering voor een succesvolle loopbaan.

*Greet Adriaenssen*  
*Logos*