



2016 - 2017

JAARVERSLAG



01.

IPV en SynerSec lanceren Alimento

Lancering nieuwe website en gebruik van sociale media

[P 06 - 07](#)

02.

Onze hoofdactiviteit? Werknemers opleiden!

Ruim 33.000 werknemers

Sectorspecifieke opleidingen het meest populair

[P 08 - 09](#)

Alimento bereikte in 2016 drie van de vier voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers

In de voedingsindustrie volgt jaarlijks een vijfde van de werknemers een Alimento-opleiding

Stijging van de opleidingen bij bedienden

[P 10 - 11](#)

Eén vijfde van 45-plussers volgt een Alimento-opleiding

Vrouwen volgen minder vaak opleidingen

Eén op vijf is laaggeschoold

[P 12- 13](#)

P 14- 15

In de kijker: Vinto, een succesverhaal!

03.

Opleiding: de nieuwste ontwikkelingen

Movimento: een nieuwe e-learningtool over voedselveiligheid

[P 16](#)

Mobiele opleidingsinfrastructuur

[P 17](#)

04.

Personeels- en organisatieadvies

HR- en organisatiescan

[P 19](#)

Ergonomiescan

[P 19](#)

P 20 - 21

In de kijker: WIF2020

05.

Drie publicaties over 'werkbaarheid'

Oplossingen voor kortcyclische arbeid

[P 22](#)

Ergoscan: samenvattend rapport

[P 23](#)

Ploegenarbeid: voor- en nadelen van verschillende uurroostersystemen

[P 24](#)

06.

Investeren in de toekomst

Food@work: piloottraject in Wallonië-Picardië

[P 26](#)

Nieuwe vormen van alternerend leren

[P 28](#)

Extra opleidingsbudget voor jonge starters

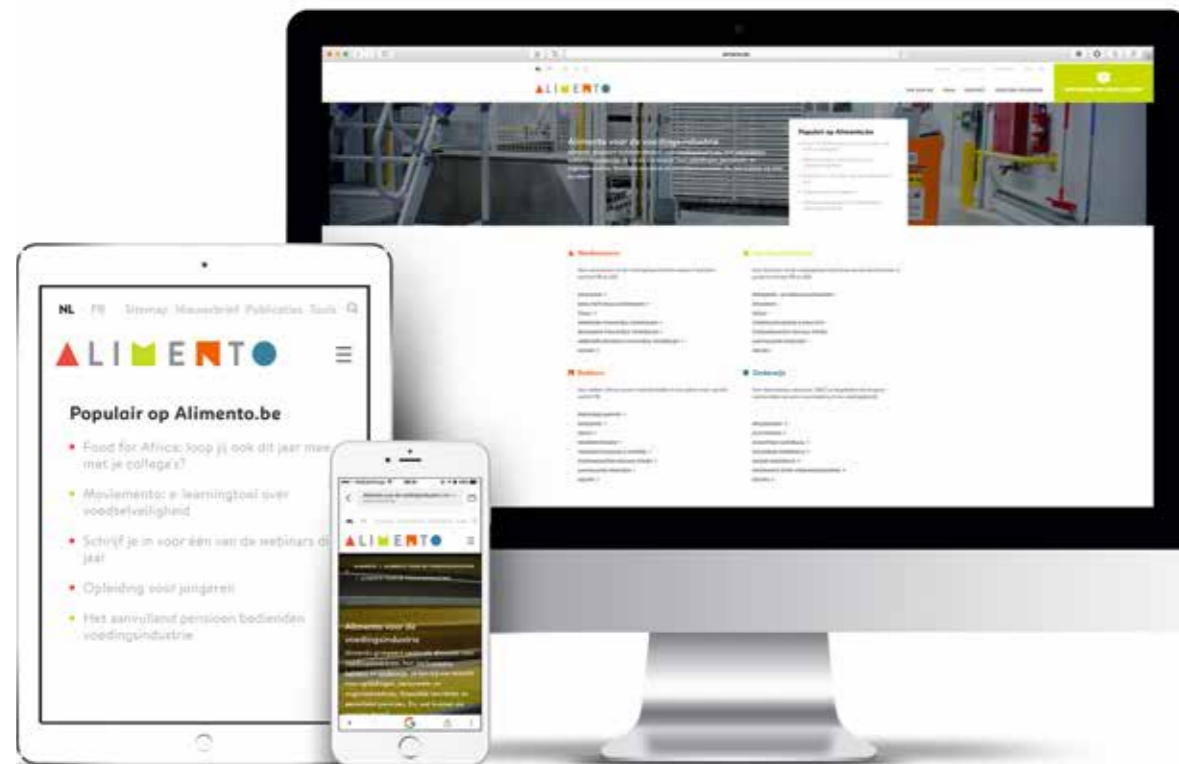
[P 29](#)

01.

IPV en SynerSec lanceren Alimento

Met een nieuwe merknaam koos IPV vzw in 2016 resoluut voor een nieuwe toekomst. Voortaan prijzen IPV vzw en Synersec vzw hun diensten bij de voedingsbedrijven aan onder de naam **Alimento**. De nieuwe naam gaat gepaard met een **funkelnieuwe website: www.alimento.be**. Door de dienstverlening van IPV, van de sociale fondsen en van de fondsen tweede pijler op deze nieuwe site samen te brengen, kunnen we duidelijker en efficiënter communiceren naar ons publiek.

De inhoudelijke opfrissing laat ook toe om de ondersteuning van de sector op het vlak van **human resources en organisatie** meer in de verf te zetten. Verder komen ook thema's als **werkbaarheid, kwaliteit van de arbeid** en het **belang van een duurzaam personeelsbeleid** duidelijker voor het voetlicht.



“De lancering van de nieuwe website was ook een uitgelezen kans om meer gebruik te maken van sociale media.”



Uiteraard volstaan een nieuwe website en onze aanwezigheid op de diverse sociale mediakanalen niet om onze missie uit te voeren. De belangrijkste werkwijze van de Alimento-medewerkers bestaat uit de **vele en regelmatige persoonlijke contacten met de voedingsbedrijven**.

Zo slagen ze erin om de vragen van de sector goed in te schatten, bedrijven te motiveren om actie te ondernemen, hierover eerstelijnsadvies te geven en/of door te verwijzen naar een expert in tweede lijn.

In 2016 legden de Alimento-adviseurs 471 bedrijfsbezoeken af bij 262 bedrijven. Voorts werden 40 netwerkmomenten met voedingsbedrijven georganiseerd waar in totaal 192 personen aan deelnamen.

find us!

-  Alimento Groep // Alimento Groupe
Alimento voor bakkers // Alimento pour boulangers
Alimento voor leerkrachten
-  Alimento Group (tweetalig)
IPV-IFP (tweetalig)
-  Alimento Groep // Alimento Groupe
Food At Work NL // Food At Work FR
BeFoodTech (tweetalig)

02.

Onze hoofdactiviteit? Werknemers opleiden!

De Alimento-opleidingen waren in 2016 opnieuw erg populair en overstegen ook nu weer de grenzen van de sector. De **arbeiders en bedienden uit de voedingsindustrie (paritaire comités 118 en 220)** staan centraal, maar de Alimento-opleidingen zijn vaak ook toegankelijk voor werknemers uit andere sectoren. Zij kunnen die opleidingen volgen dankzij onze overeenkomsten met hun sectororganisaties.

Ruim 33.000 werknemers

In 2016 volgden ruim 33.000 deelnemers een Alimento-opleiding. Meer dan 90% daarvan behoorde tot PC 118 of 220. De andere participanten waren vooral uitzendkrachten, patroons, meewerkende echtgenoten/echtgenotes en werknemers van de paritaire comités 143 en 200.

Sectorspecifieke opleidingen het meest populair

Binnen de voedingsindustrie waren de sector-specifieke opleidingen met een aandeel van 24% het populairst, voornamelijk in het domein kwaliteit en voedselveiligheid. Ook opleidingen rond arbeidsveiligheid en ergonomie scoorden hoog.





“Alimento bereikte in 2016 bijna drie van de vier voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers.”



Alimento geeft opleidingen in 3 van de 4 voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers.

Ook kleine bedrijven, vaak bakkerijen, nemen graag deel aan de Alimento-opleidingen. In 2016 maakte ruim één op tien van de bedrijven met minder dan 20 werknemers gebruik van het opleidingsaanbod.



In de voedingsindustrie volgt jaarlijks bijna een vijfde van de werknemers een Alimento-opleiding

Bijna één op vijf werknemers volgde in 2016 een Alimento-opleiding. Dat is een sterke stijging tegenover tien jaar eerder toen IPV slechts 11,9% bereikte (2006).



Stijging van de opleidingen bij bedienden

In 2016 werden weer meer bedienden dan arbeiders bereikt. Het bereik bedroeg 17,8% bij de arbeiders en 23,5% bij de bedienden.

BEREIK WERKGEVERS IN % VAN HET TOTAAL AANTAL BEDRIJVEN

	% bereikte werkgevers	% bereikte werkgevers
< 10	11,5 %	9,0 %
10 - 19		26,7 %
20 - 49	72,5 %	56,9 %
50 - 99		86,6 %
> 100		94,4 %
TOTAAL	21,5 %	21,5 %

BEREIK WERKNEMERS PER STATUUT, IN % VAN HET TOTAAL AANTAL WERKNEMERS

STATUUT	2010	2013	2016
Arbeider	17,1 %	19,5 %	17,8 %
Bediende	17,0 %	21,5 %	23,5 %
TOTAAL	17,1 %	20,1 %	19,5 %



Een vijfde van 45-plussers volgt een Alimento-opleiding

Oudere werknemers komen in de Alimento-opleidingen ruim aan bod.

In 2016 bereikte Alimento één op vijf van alle 45-plussers.

Vrouwen volgen minder vaak opleidingen

Vrouwen komen minder aan bod dan mannen. Dat was in 2016 net zo goed het geval als in de andere jaren.

16,7% van de vrouwelijke werknemers volgde een Alimento-opleiding, terwijl bij de mannelijke werknemers dit aandeel 20,7% bedraagt. Dit verschil neemt wel geleidelijk aan af.

Eén op vijf is laaggeschoold

Van alle werknemers die Alimento in 2016 bereikte was ruim één op vijf laaggeschoold (LO of LSO) en bijna de helft middengeschoold (HSO). Ongeveer één op drie was hooggeschoold (bachelor of master).

Als we kijken naar het bereik zien we dat ruim één op vier van de hooggeschoolden en bijna één op vijf van de middengeschoolden de weg naar Alimento vond. Alimento zorgde ervoor dat nog altijd 13,1% van de werknemers met een lager diploma een opleiding kon volgen (lager onderwijs 8,6%, lager secundair onderwijs 16,3%).

BEREIK WERKNEMERS PER LEEFTIJDSCATEGORIE, IN % VAN HET TOTAAL AANTAL WERKNEMERS

LEEFTIJDSCATEGORIE	2010	2013	2016
< 30 jaar	12,0 %	14,1 %	15,6 %
30 - 44 jaar	17,9 %	21,4 %	21,2 %
> 45 jaar	20,1 %	22,6 %	19,9 %
TOTAAL	17,1 %	20,1 %	19,5 %

BEREIK WERKNEMERS NAAR GESLACHT, IN % VAN HET TOTAAL AANTAL WERKNEMERS

GESLACHT	2010	2013	2016
Vrouw	11,5 %	13,5 %	16,7 %
Man	20,3 %	24,4 %	20,7 %
TOTAAL	17,1 %	20,1 %	19,5 %

VERDELING WERKNEMERS NAARGELANG HUN SCHOLINGSGRAAD, IN % VAN HET TOTAAL AANTAL BEREIKTE WERKNEMERS

Lager onderwijs	5,7 %
Lager secundair onderwijs	15,3 %
Hoger secundair onderwijs	47,1 %
Bachelor	17,3 %
Master	14,5 %
TOTAAL	100 %

BEREIK WERKNEMERS VOOR ELKE SCHOLINGSGRAAD, IN % VAN HET TOTAAL AANTAL WERKNEMERS

Lager onderwijs	8,6 %
Lager secundair onderwijs	16,3 %
Hoger secundair onderwijs	19,3 %
Bachelor	35,5 %
Master	24,2 %
TOTAAL	19,5 %



in de
kijker!

Vinto

blijft een succesverhaal!

Technisch geschoold personeel vinden stelt heel wat voedingsbedrijven voor een uitdaging. Daarom gaan steeds meer bedrijven over tot het bijscholen van hun huidige medewerkers.

Sinds drie jaar investeert Alimento onder de naam VINTO in de samenwerking met andere industriële sectoren. In dit uniek opleidingsconcept geven leerkrachten uit het technisch onderwijs, die tevens ervaringen hebben met de realiteit van de werkvloer, opleidingen aan werknemers van voedings- en andere industriële bedrijven. De opleidingen gaan door in de bedrijven zelf of anders wordt de infrastructuur van technische onderwijsinstellingen gebruikt.

In 2016 gaven 35 VINTO-leerkrachten in 131 bedrijven aan 1.000 werknemers een opleiding.

Om de impact van de opleidingen te maximaliseren zette Vinto in 2016 ook sterk in op de overstap van de opleiding naar de werkvloer aan de hand van instructiefiches. Deze helpen de cursisten om hun nieuwe technische vaardigheden toe te passen op de werkvloer.



“In 2016 gaven 35
VINTO-leerkrachten
aan 1.000 werknemers
een opleiding.”



03.

Opleiding: de nieuwste ontwikkelingen

In 2016 werd Movimento gelanceerd, een nieuwe professionele e-learningtool over voedselveiligheid met aanpasbare modules. Zo kunnen voedingsbedrijven **op maat van hun eigen bedrijf een leertraject** uitwerken. Tal van topics komen aan bod: HACCP, wettelijke verplichtingen en commerciële normen, GMP's,

kritische controlepunten, allergenen en Food Defense. Ieder thema wordt inhoudelijk uitgewerkt in modules en geïllustreerd met animaties, filmpjes en foto's. **Elke module wordt afgesloten met een korte test** die geregistreerd wordt. Hierdoor voldoen bedrijven aan de opleidingsvereisten van een audit.

Mogelijke aanpassingen zijn:

- ▶ Keuze in het aantal modules dat de medewerkers moeten volgen.
- ▶ Een gedifferentieerd aanbod voor specifieke afdelingen, functies of doelgroepen.
- ▶ Toevoeging van eigen bedrijfsmateriaal (filmpjes, foto's, instructies, presentaties, test,...).
- ▶ Uitwerking in de eigen huisstijl.

“Movimento: een nieuwe e-learningtool over voedselveiligheid.”



movimento
e-learning tools

Mobiele opleidingsinfrastructuur

Na de realisatie van **mobiele opleidingsinfrastructuur** voor de vleessector, werd in 2016 ook **een vrachtwagenunit met een uitgerust atelier aangeschaft voor de bakkerijen**. Dit werd mogelijk dankzij de samenwerking met Epicuris, de Franstalige bakkersfederatie en een consortium van Waalse bedrijven. Het Plan Marchal 4.0 financierde het project.

Hierdoor kunnen de opleidingen tot bakker, patissier, chocolatier en banketbakker ook op locatie en in de meest moderne omstandigheden gegeven worden.

Sinds mei 2016 is de mobiele opleidingsunit met succes operationeel. In totaal werden 100 personen opgeleid: een 60-tal werkzoekenden en een 40-tal werknemers.



04.

Personeels- en organisatieadvies

Advies en coaching van prioritaire acties via een aantal scans

Leren is meer dan opleiden. Om het beheer en de ontwikkeling van competenties in voedingsbedrijven te stimuleren, onderneemt Alimento al meerdere jaren allerlei acties: bedrijfsbezoeken, netwerkmomenten, advies op maat, verspreiding van tools, ...

Sinds enkele jaren is Alimento de scope nog verder aan het verruimen richting **personeels- en organisatieadvies en met bijzondere aandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid**. Via een aantal scans kunnen voedingsbedrijven rekenen op concrete adviezen en de coaching van prioritaire acties.

HR- en organisatiescan

Voedingsbedrijven krijgen de kans om hun personeelsbeleid of hun arbeidsorganisatie door een expert te laten doorlichten. Het resultaat is een foto van het bedrijf met zowel de **sterke punten als de verbeterpunten**. Na de analyse coacht de externe partner het bedrijf om de belangrijkste verbeterpunten aan te pakken.

Meer specifiek zoomt de HR-scan in op thema's zoals personeelsplanning, aanwerving, onthaal van nieuwe medewerkers, opleiding, interne communicatie, ... Zo wordt het voor bedrijven mogelijk om werk te maken van onder andere een degelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid (CAO 104), loopbaanplanning, werkbaarheid, enz ...

De organisatiescan laat bedrijven kennismaken met **organisatievormen die zorgen voor meer autonomie en variatie in het basiswerk en een betere samenwerking**.
Doel: (nog) betere resultaten, een grotere wendbaarheid, en tegelijk een betere kwaliteit van de arbeid.

In 2016 lieten 25 bedrijven een scan uitvoeren, vrijwel allemaal KMO's (<100 wn).

Ergonomiescan

Met een ergonomiescan kunnen voedingsbedrijven op één dag een structurele analyse laten maken van de werkposten in de productieafdeling, meer bepaald van de interactie tussen mens en machine. Alimento doet hiervoor beroep op een gecertificeerde partner.

In 2016 maakten 18 bedrijven gebruik van deze dienstverlening.

Dere scan verloopt in 3 fasen

- 1 Een voorbereidend contact waarbij relevante informatie over de werkposten en taken verzameld wordt.
- 2 Een bezoek in functie van de analyse van de uitgevoerde taken, de uitrusting en de gereedschappen van de werkplek, de producten, de werkmethodes, de werkorganisatie en de werkomgeving. Op het einde van de dag volgt een debriefing om de vaststellingen te overlopen en de eerste aanbevelingen te doen.
- 3 Een rapport met een overzicht van de voornaamste ergonomische risico's en een plan van aanpak via 'quick wins'. Indien mogelijk wordt ook een aanzet voor een aanpak op langere termijn gegeven.

in de
kijker!

WIFI2020

Workplace Innovation in the Food Industry

Bedrijven, ook in de voedingsindustrie, zijn veelal traditioneel georganiseerd, met afdelingen die gespecialiseerd zijn in één activiteit, bijvoorbeeld planning, productie, kwaliteit, techniek ... Binnen iedere afdeling worden activiteiten uitgevoerd door specialisten en in de productie zijn de jobs in grote mate uitvoerend, met minder verantwoordelijkheden en regelmogelijkheden. Enkel leidinggevendenden of enkele sleutelfiguren vormen hierop een uitzondering.

WIFI2020 moet de sector de komende vier jaar toelaten om de meerwaarde van een andere, innovatieve arbeidsorganisatie aan te tonen. Die vertrekt van het productieproces en geeft meer autonomie aan medewerkers op de werkvloer. Zowel werkgevers als werknemers hebben hier baat bij:

- ▶ Hoger rendement, meer kwaliteit en sneller reactievermogen.
- ▶ Een hogere kwaliteit van de arbeid, een hogere motivatie en jobfierheid.

Concreet willen Flanders Synergy, Alimento en Flanders' FOOD in het kader van dit project:

- ▶ Bedrijven ondersteunen richting 'good practice', als inspiratie voor de sector.
- ▶ Een businesscase methodiek ontwikkelen die de meerwaarde concreet en hard maakt.
- ▶ Een werknemersbevraging ontwikkelen, die ook positieve effecten bij werknemers nagaat.



- ▶ Hoge vakspecialisatie
- ▶ Snelle ontwikkeling proceskennis
- ▶ Maximale bezetting apparatuur/specialisten
- ▶ Innovatie per vakgebied ...



- ▶ Dergelijke organisaties hebben een beperkt reactievermogen om fouten te herstellen, problemen op te lossen, rendabelere en kwaliteitsvollere werkmethodes te ontwikkelen, nieuwe zaken in te voeren. Dit alles hangt in traditionele organisaties te veel af van een beperkt aantal personen.
- ▶ Nogal wat mensen dreigen ook af te haken. Sommigen omdat ze overbelast zijn. Anderen omdat er net te weinig verwacht wordt: beperkte taken, gebrek aan autonomie en taakafwisseling en niet 'gehoord' worden in kennis van zaken.

05.

Drie publicaties over 'werkbaarheid'



Vanuit de vaststelling dat er langer gewerkt zal moeten worden en vanuit de bekommernis dat werknemers dit ook moeten kunnen, is Alimento een aantal nieuwe terreinen aan het verkennen. In 2016 verschenen in dit kader drie publicaties: een brochure over organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid, een samenvattend rapport van de eerste ergonomiescans en een brochure over de gezondheidseffecten van ploegensystemen met tips om die zo gezond mogelijk te organiseren.

“Ook ergonomisch zijn nog heel wat verbeteringen mogelijk.”

01 Oplossingen voor kortcyclische arbeid

Een deel van het werk in de voedingsindustrie heeft een kortcyclisch karakter met telkens min of meer dezelfde taken en handelingen. Als mensen dit deel van het werk een volledige dag moeten uitvoeren, krijg je **jobs met weinig uitdaging, die risico's inhouden voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van medewerkers**, en die dus ook gepaard gaan met veel ziekteverzuim en verloop.

Voedingsbedrijven zijn zich bewust van deze problematiek en doen al heel wat inspanningen om oplossingen te vinden. Er wordt bijvoorbeeld volop geïnvesteerd in **ergonomische maatregelen**. Ook wordt er geroteerd over verschillende taken en jobs. Daarnaast is er al heel wat repetitieve arbeid '**weggeautomatiseerd**'. Maar aan die automatisatie zijn grenzen: om de nodige flexibiliteit te behouden, zal er in de voedingsindustrie een belangrijk aandeel menselijke

arbeid nodig blijven. **In de brochure 'Kortcyclisch, kan het ook anders? Zoektocht naar organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid' geeft Flanders Synergy inzicht in de mogelijkheden aan de hand van vijf concrete praktijkvoorbeelden uit de sector.**

02 Ergoscan: samenvattend rapport

Een samenvattend rapport op basis van bijna 50 ergonomiescans in uiteenlopende bedrijven geeft zicht op veel voorkomende ergonomische problemen en bruikbare oplossingen. Het rapport illustreert die aan de hand van foto's met voorbeelden uit de praktijk.

Het rapport geeft een overzicht van concrete maatregelen. **Van eenvoudig** (aanschaffen van een opstapje om een werkvlak op hoogte te brengen) **tot meer complex** (taken aanpassen/herverdelen). Met de opmerking dat goede oplossingen meestal om een **combinatie van maatregelen** vragen, maatwerk dus.

Veel voorkomende ergonomische problemen en hun risicofactoren

- ▶ Het gebrek aan kennis en vaardigheden om ergonomisch te werken.
- ▶ De uitrusting en het juiste gebruik ervan.
- ▶ Typische omgevingsfactoren zoals lawaai, gladde vloeren, gevaarlijke situaties met transportmiddelen (verkeer, oneigenlijk gebruik).
- ▶ De frequentie en het gewicht van de producten waarmee gewerkt wordt. Door verkeerde lichaamshoudingen of -bewegingen en repetitieve of extreem snelle bewegingen kunnen musculoskeletale vermoeidheid, pijn of aandoeningen ontstaan.



03 **Ploegenarbeid: voor- en nadelen van verschillende uurroostersystemen**

Ploegenwerk is alom aanwezig in de voedingsindustrie. Ruim één op vier arbeiders werkt in een ploegensysteem. De keuze voor een bepaald systeem wordt in belangrijke mate bepaald door de specifieke context van het bedrijf: de aard van de productie, de versheid van de producten, de vraag van de klant ... Maar meer en meer wordt er ook met de gezondheidseffecten en het welbevinden van de werknemers rekening gehouden. Want alhoewel de studies hierover niet altijd eenduidig zijn, worden nogal wat **ploegensystemen als belastend ervaren**, en naarmate de werknemers ouder worden kan dit zwaar doorwegen.

Met de brochure **'Werkbaar werk: ook in ploegen? Hoe ploegenwerk organiseren in de Belgische voedingsindustrie'** biedt Miet Lamberts van het Hoger Instituut voor de Arbeid inzichten in de **organisatie van ploegenwerk**, wat **de potentiële risico's** zijn en hoe je die kan **voorkomen of oplossen**, rekening houdend met de context van het bedrijf. De keuzemogelijkheden worden op een rijtje gezet, met mogelijke voor- en nadelen.

Ook de meer **vernieuwende aanpak van 'zelfroosteren'** bij Milcobel is beschreven. Afsluitend worden **enkele basisregels voor een goed ploegenrooster** meegegeven. Handig om ploegensystemen aan te toetsen of inspiratie op te doen om ze te verbeteren.

www.langerwerkenmetgoesting.be

Op deze website vind je alle informatie en nieuwe diensten die te maken hebben met werkbaarheid.

Met praktische tips en tools wil Alimento via deze website voedingsbedrijven ondersteunen om CAO 104 handen en voeten te geven.

Verder wil het ook helpen bij de uitwerking van de bepaling in het sectorakkoord om 'werkbaar werk' mee te nemen in de bedrijfsonderhandelingen (2015-2016) of om op het niveau van het bedrijf een specifieke CAO af te sluiten (2017-2018).



06.

Investeren in de toekomst

De sector ondersteunt waar mogelijk: via de campagne Food@Work, door bruggen te bouwen met het onderwijs, door te investeren in jonge starters binnen de sector.

“Voldoende gekwalificeerd personeel aantrekken is een belangrijke uitdaging voor de voedingsindustrie.”



01 Food@work: piloottraject in Wallonië-Picardië

Alimento investeert sinds enkele jaren in sectoral branding. Onder de merknaam Food@work worden verschillende initiatieven genomen die voedingsbedrijven helpen zich kenbaar te maken op de arbeidsmarkt.

In 2016 werd een piloottraject uitgevoerd om **werk in eigen streek te promoten en bedrijven te ondersteunen om werknemers te recruter**en uit de omgeving. In Wallonië-Picardië werden maar liefst 70 personen opgeleid voor

diverse functies in voedingsbedrijven. Na 6 maanden was 75% van deze personen aan de slag. Dit initiatief zal in 2017 verdergezet worden en uitgebreid worden naar Luik.

www.foodatwork.info

Op de website www.foodatwork.info informeert Alimento het ruime publiek over de voedingsindustrie en werken in de voedingsindustrie. Cijfermateriaal, foto's en concrete vacatures geven een beeld van de mogelijkheden.

Werkgevers kunnen op deze website ook een reeks concrete tips voor employer branding vinden: namelijk hoe een bedrijf zichzelf als werkgever beter kan profileren bij haar huidige en toekomstige werknemers.

Voorts kunnen werkgevers er een gratis **sectorlogo** downloaden om bij hun vacatures te plaatsen.

FOOD
[at]
WORK
Stabiel werk in jouw regio



VERDELING VAN HET AANTAL OPLEIDINGEN VOOR JONGE STARTERS

Logistiek	26,6 %
Talen	17,3 %
Persoonlijke vaardigheden	13,1 %
Techniek, onderhoud en productie	12,4 %
Arbeidsveiligheid en ergonomie	12,4 %
Voedselveiligheid & Kwaliteit	8,6 %
Informatica	3,4 %
Voedingstechnologie	3,2 %
Commerciële en financiële vaardigheden	1,1 %
Subsectorale opleidingen: in samenwerking met federaties	0,8 %
Voedingsspecifieke opleidingen	0,8 %
Welzijn op het werk	0,4 %
TOTAAL	100,0 % (n=533)

02 Nieuwe vormen van alternierend leren

De **regionalisering van het Industrieel Leerlingenwezen zorgde voor een nieuwe dynamiek**. Vanuit de voedingsindustrie worden de ontwikkelingen nauwgezet opgevolgd en waar mogelijk ondersteund. In Wallonië is het

'contrat commun' al snel ingeburgerd geraakt. In Vlaanderen was het vooral uitkijken naar de eerste technische richtingen die duaal aangeboden worden. Op 1 september 2017 zullen voor de sector de opleidingen brood- en banketbakkerij en



chocolatier opgestart worden. De sector zal zowel de betrokken scholen als de werkgevers ondersteunen om deze opleidingen van bij de opstart tot een succes te maken.

03 Extra opleidingsbudget voor jonge starters

Sinds 2016 hebben **werknemers tot hun 26 jaar recht op een extra opleidingsbudget van 2.500 euro** tijdens de eerste 12 maanden van hun tewerkstelling binnen de sector. De sector doet hiermee **inspanningen om de instroom,**

tewerkstelling en ontwikkeling van jongeren binnen de voedingsbedrijven te stimuleren. Jonge mensen moeten immers nog heel wat ervaring opdoen en een opleiding kan helpen om sneller ingewerkt te raken en door

te groeien. Deze maatregel kadert in de inspanningen rond ingroeibanen om duurzame tewerkstelling in de voedingsindustrie te verzekeren. In 2016 maakten 342 jongeren gebruik van deze premie. Samen volgden ze meer dan 500 opleidingen.



Alimento - IPV vzw
Birminghamstraat 225
1070 Anderlecht
T 02 52 88 930
info@alimento.be

Version en français sur demande :
02 52 88 950