

Werkbaar werk in de **voedingsindustrie**



IPV
Opleidingen en
personeelsadvies

2015 | 2016



80

81

82

100 WEDCON

100 WEDCON

100 WEDCON



Voedingsindustrie trekt de kaart van 'werkbaar werk'

De arbeidsmarkt van de voedingsindustrie kent twee grote uitdagingen. Ten eerste zal het erop aan komen personeel te blijven vinden en te behouden. Sinds enkele jaren zet IPV dan ook in op employers branding en sectoral branding, via www.foodatwork.info. Ten tweede dwingt het optrekken van de pensioenleeftijd de sector om pro-actief bezig te zijn met

'werkbaar werk'. Want wie langer moet werken, moet ook langer kunnen werken.

Op het vlak van 'werkbaar werk' hebben de sociale partners in het meest recente sectorakkoord gebogen over de volgende punten:

De sociale partners gaan akkoord om tijdens de periode 2015-2016 de problematiek nader te bestuderen en wetenschappelijke objectieve informatie te verzamelen door o.a.:

- Rekening houdend met de noden qua productie voor de bedrijven;
- Praktijksituaties in binnen- en buitenland;
- Studie te organiseren rond de impact van de specifieke arbeidsomstandigheden (warmte / koude) en uurroosters;
- Op basis van de ergonomiescan van IPV aanbevelingen formuleren voor specifieke functies in de bedrijven;
- Aanbeveling om bij de bedrijfsonderhandelingen in het kader van dit akkoord aandacht te besteden aan de problematiek van werkbaar werk en kwalitatief werk. Hierbij verwijzen de sociale partners naar de dienstverlening van IPV (ergonomie-scan, opleiding voor leidinggevenden, website, tool ontwikkelen voor de integratie van langdurige zieken en werknemers met ernstige gezondheidsproblemen, dit alles binnen de Raad van Bestuur van IPV);
- Binnen het Sociaal fonds het opvolgen van het aantal dossiers langdurige ziekte;
- Binnen het Sociaal fonds de oudere werknemers in de sector opvolgen;
- Outplacement : onderzoeken hoe de efficiëntie verhogen;
- Opstarten binnen IPV van een werkgroep met alle bevoegde actoren die bijzondere aandacht heeft voor het aantrekken en behouden van naburige werknemers, met een evaluatie binnen 2 jaar.

“De vereniging heeft tot doel om via vorming, advies en andere initiatieven bij te dragen aan efficiënter en kwaliteitsvoller werken in de voedingsindustrie.”

In de aanloop van het nieuwe sectorakkoord wijzigden de sociale partners ook al de missie van IPV, met een verruiming van het werkveld richting werkbaarheid:



Wat betekent dit **concreet** ?

Concreet wil IPV:

de competenties van werknemers versterken

- van de huidige werknemers zodat ze efficiënter hun werk kunnen doen en ze een blijvend voordeel hebben op de arbeidsmarkt;
- van toekomstige werknemers (jongeren, werkzoekenden en uitzendkrachten) en hen begeleiden naar werk binnen de sector;
- van ex-werknemers in hun zoektocht naar ander werk binnen en buiten de sector;
- met bijzondere aandacht voor de **risicogroepen**;

de groei van voedingsbedrijven versterken, door hen te ondersteunen bij

- de werving van competente werknemers;
- leerinitiatieven voor hun werknemers;
- de uitbouw van een duurzaam personeelsbeleid;
- de verbetering van de arbeidsorganisatie;
- met bijzondere aandacht voor de **werkbaarheid** en **kwaliteit van de arbeid**.

Werknemers **opleiden** blijft **kerntaak** IPV

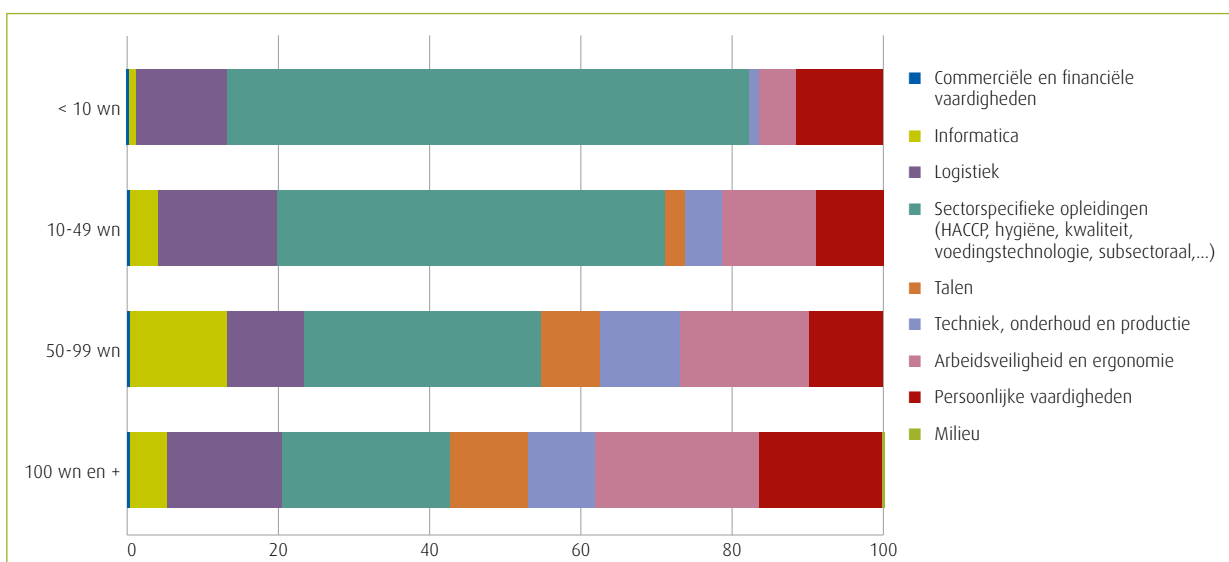
De IPV-opleidingen doen het goed, ook buiten de grenzen van de sector. IPV werkt voor een brede groep van werknemers. In de eerste plaats voor de arbeiders en bedienden uit de voedingsindustrie (paritaire comités 118 en 220). Maar ook werknemers uit andere sectoren en paritaire comités kunnen IPV-opleidingen volgen dankzij overeenkomsten met hun sectororganisaties.

Bijna 34.000 deelnemers

In 2015 volgden **bijna 34.000 deelnemers** een IPV-opleiding. Ruim 90% daarvan behoorde tot PC 118 en 220. Daarnaast namen vooral uitzendkrachten, patroons en hun meewerkende echtgenoten en werknemers van de paritaire comités 143, 218 en 327 deel aan de IPV-opleidingen.

Sectorspecifieke opleidingen meest populair

Binnen de voedingsindustrie waren de sectorspecifieke opleidingen het meest populair, voornamelijk in het domein van kwaliteit en voedselveiligheid, met een aandeel van 28%. Opleidingen die te maken hebben met arbeidsveiligheid en ergonomie scoorden ook goed.



Vanaf 20 werknemers neemt ruim 2 van de 3 voedingsbedrijven deel aan IPV-opleiding

IPV bereikt ruim twee van de drie voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers. Ook kleine bedrijven, veelal bakkerijen, vinden jaar na jaar beter hun weg naar de IPV-opleidingen. In 2015 maakte 12% van de bedrijven met minder dan 20 werknemers gebruik van het opleidingsaanbod.

	% bereikte werkgevers	% bereikte werkgevers
<10		9,4%
10 - 19	12,2%	29,7%
20 - 49		54,0%
50 - 99	68,8%	80,1%
>100		92,3%
Totaal	21,7%	21,7%

Ruim één op vijf werknemers in de voedingsindustrie volgt een IPV-opleiding

De impact van IPV binnen de voedingsindustrie neemt jaar na jaar toe: 17.515 werknemers, één op vijf, volgde in 2015 een IPV-opleiding. In 2008 bedroeg dit aandeel nog maar 14%.

Aandeel arbeiders - bedienden

Arbeiders en bedienden worden ongeveer in gelijke mate bereikt, rond 20%.

Statuut	2009	2012	2015
Arbeider	17,0%	19,6%	18,7%
Bediende	18,0%	20,4%	22,1%
Totaal	17,4%	19,9%	19,7%

Bereik werknemers per statuut, in % van het aantal werknemers

Vrouwen volgen minder opleiding

Vrouwen komen minder aan bod dan mannen. Net zoals andere jaren was dit ook in 2015 zo. Slechts 17% van de vrouwelijke werknemers volgde een IPV-opleiding, van de mannelijke werknemers is dit 21%.

Geslacht	2009	2012	2015
Vrouw	13,4%	14,4%	16,5%
Man	19,4%	23,0%	21,1%
Totaal	17,4%	19,9%	19,7%

Bereik werknemers naar geslacht, in % van het aantal werknemers

Een op vier werknemers die IPV bereikt, is laaggeschoold

Van alle werknemers die IPV in 2015 bereikte was bijna een op vier laaggeschoold (LO + LSO) en bijna de helft middengeschoold (HSO). Ruim een kwart was hooggeschoold (bachelor + master).

Verdeling werknemers over de verschillende scholingsgraden:

Lager onderwijs	7,7%
Lager secundair onderwijs	17,7%
Hoger secundair onderwijs	47,5%
Bachelor	13,0%
Master	14,2%
Totaal	100,0%

Anders bekeken: naast ongeveer een op vier van de hooggeschoolden en een op vijf van de middengeschoolden, leidde IPV toch 16% van de werknemers met een lager diploma op (lager onderwijs 12%, lager secundair onderwijs 19%).

Bereik werknemers per scholingsgraad:

Lager onderwijs	11,7%
Lager secundair onderwijs	19,0%
Hoger secundair onderwijs	19,7%
Bachelor	27,0%
Master	24,0%
Totaal	19,7%

Eén vijfde van 45-plussers volgt IPV-opleiding

Oudere werknemers komen ruim aan bod in de IPV-opleidingen. In 2015 bereikte IPV één op vijf van alle 45-plussers.

Leeftijdsklasse	2009	2012	2015
< 30 jaar	12,5%	15,1%	15,5%
30 - 44 jaar	18,8%	20,7%	22,0%
45 en + jaar	19,2%	21,9%	19,7%
Totaal	17,4%	19,9%	19,7%

Bereik werknemers per leeftijdscategorie, in % van het aantal werknemers



In de kijker

Opleidingsatelier van het Huis van de Voeding

In het opleidingsatelier van het Huis van de Voeding in de oude Rodenbach-bottelarij in Roeselare kunnen werkzoekenden, uitzendkrachten, werknemers en scholen sinds enkele jaren terecht voor een praktijkgerichte opleiding 'verpakkingsoperator'. Machinebouwers stelden hiervoor materieel ter beschikking. 2015 bracht nieuwe impulsen:

- Opstart van de verbouwing van de gehele site die de diverse activiteiten nog meer met elkaar in verband brengt, oa de opleiding, een interactief doe- en belevingsmuseum, een kook- en smaakatelier, kennismakingsworkshops met de sector voor schoolgaande jeugd, informatie over arbeidsmarkt en vacatures van VDAB, vergaderzalen en een openbedrijvencentrum voor opstartende ondernemingen die een link met voeding hebben.
- Alles werd in gereedheid gebracht om de techni-

sche opleidingen te verbreden richting mechanica en elektriciteit: leren sleutelen aan machines, demonteren-monteren, afstellen, inzicht in kettingen & lagers, veilig werken op elektrische installaties, analytisch storingzoeken.

- De oprichting van een smaakatelier, een belangrijk aspect in de voedingssector om smaak correct te interpreteren. Medewerkers zijn hierin zelf het meetinstrument, en kunnen dit in het smaakatelier leren en onderhouden.

KeyProcess – upgrading van operatoren

Via het Wagrallim-project KeyProcess zorgt IPV ervoor dat (huidige en toekomstige) werknemers de nodige competenties kunnen verwerven om mee te draaien in de voedingsbedrijven van de toekomst. In 2015 werd een volledig nieuwe opleidingsinfrastructuur in het opleidingscentrum van Le Forem te Moeskroen in gebruik genomen. Alvast 42 werkzoekenden werden opgeleid om de productielijn te bedienen



en onderhouden, met succes! 91% van de geslaagden is aan het werk.

Voorts werd het competentiecentrum FormAlim in Verviers gemoderniseerd. Het centrum beschikt nu over een controlezaal die vier installatie aanstuurt.

Het competentiecentrum Technifutur tenslotte ontwikkelde een virtuele verpakkingslijn voor vloeibare voedingsproducten, met controlezaal.



WalMeat2U: mobiele opleidingsinfrastructuur voor de vleessector

Vleesverwerking maakt een belangrijk deel uit van de voedingsindustrie en de opleiding van werknemers, leerlingen en werkzoekenden in deze richting door de Waalse overheid heeft steeds de nodige aandacht gevraagd. In het kader van het project WalMeat2U, een samenwerking tussen Epicuris, IPV en een consortium van Waalse vleesverwerkende bedrijven, werd een vrachtwagenunit met een uitgerust atelier aangeschaft. De opleiding tot slachter, versnijder, uitbener en trancheur wordt hierdoor mogelijk op locatie, en dit in de meest moderne omstandigheden.

Opleiding: nieuwe ontwikkelingen

Aanpasbare e-learningmodules, webinars, mini-games, apps

Traditionele leervormen zijn aan het evolueren. Ook IPV investeert hierin. Zo sprong IPV al langer op de kar van e-learning, maar gaat nu verder door modules te ontwikkelen die aanpasbaar zijn op maat van een bedrijf. In 2015 werd gestart met de ontwikkeling van een e-learning tool voor een modulair traject voor voedselveiligheid tot stand, inclusief testjes die tot een certificaat kunnen leiden. Bedrijven kunnen in de loop van 2016 hun leerprogramma zelf samenstellen en ook eigen materiaal uploaden.

Een andere vorm van afstandsleren zijn webinars. De cursist volgt vanop zijn computer of tablet op een afgesproken datum en uur een 'live'-uitzetting van een docent. Op het scherm van de cursist verschijnen een aantal deelschermen. In één

deelscherm ziet en hoort de cursist de docent, in een ander volgt hij de (PowerPoint)presentatie en in nog een ander kan hij vragen intikken (de chat-mogelijkheid). Enkele topics van webinars die in 2016 voor leidinggevendenden zullen georganiseerd worden: resultaatgericht coachen, succesvol team managen, impactvol vergaderen,... En voor medewerkers: omgaan met werkdruk/stress, moeilijke gesprekken via telefoon, klantgericht handelen, time management, assertiviteit,...

Ook serious gaming vindt zijn weg richting voedingsbedrijven via IPV. In het kader van een ESF-project werkte IPV mee aan de ontwikkeling van een aantal mini-games. Doel: specifieke kennis rond voedselveiligheid bijbrengen en sensibiliseren. Ze kunnen gebruikt worden als testje na een opleiding, als een ludiek intermezzo in een leertraject, of als een op-



“Ik vond de opleiding erg interessant. De lesgever legde alles heel duidelijk uit, en we kregen een antwoord op al onze vragen, ook na de les. Daarvoor kreeg ik wel eens uitleg van onze techniker, maar dat bleef niet hangen. Die legde dat zo eens van ver uit, en je moest het al direct begrijpen.” (operator)

frissing. Ook bij deze mini-games kunnen bedrijven eigen situaties, vragen of afbeeldingen opladen en zo eigen instructies programmeren.

Een andere toepassing van serious gaming is de app die ontwikkeld werd door het Beroepenhuis, voor 11-13-jarigen. Deze mobile game werd gebouwd met als doel kinderen een aantal operator-specifieke vaardigheden aan te leren, met ook oog voor voedselveiligheid en kwaliteitsbewustzijn en de nodige aandacht voor techniek en samenwerking. De game is gemaakt in een eigentijdse, getekende stijl, die jongeren aanspreekt.

Vinto uit de startblokken

Sinds twee jaar investeert IPV in samenwerking met andere industriële sectoren in een uniek opleidingsconcept, onder de naam VINTO. Leerkrachten uit het technisch onderwijs, die tevens ervaringen hebben met de realiteit van de werkvloer, geven opleiding aan werknemers van voedings- en andere industriële bedrijven. De opleidingen gaan door in de bedrijven of er wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur van technische onderwijsinstellingen. In 2015 gaven 25-VINTO-leerkrachten opleiding aan 500 werknemers in 60 bedrijven.



Personeels- en organisatieadvies

Leren is meer dan opleiden. Om het beheer en de ontwikkeling van competenties in voedingsbedrijven te stimuleren, onderneemt IPV al meerdere jaren allerlei acties: bedrijfsbezoeken, netwerkmomenten, advies op maat, verspreiding van tools, ... Sinds enige tijd is IPV de scoop nog verder aan het verruimen, richting personeels- en organisatieadvies, met bijzondere aandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid. Via een aantal scans kunnen voedingsbedrijven rekenen op concrete adviezen en een stuk coaching van prioritaire acties.

HR-scan

Samen met een IPV-adviseur of een externe partner krijgen voedingsbedrijven de kans om in te zoomen op thema's zoals personeelsplanning, aanwerving, onthaal van nieuwkomers, opleiding, interne communicatie ...

Het resultaat is een foto van het bedrijf, met zowel de sterke punten als de verbeterpunten. Na de analyse coacht de externe partner de HR-verantwoordelijke om de belangrijkste verbeterpunten aan te pakken.

Met deze oefening wordt het mogelijk om werk te maken van onder andere een degelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid (CAO 104), loopbaanplanning, werkbaarheid, enz ...

In 2015 maakten bijna 30 bedrijven gebruik van deze dienstverlening, vrijwel allemaal KMO's.





Organisatiescan

Bedrijfsleiders zijn zich meer en meer bewust dat arbeidsorganisatie een hefboom is om betere resultaten te behalen en om sneller te reageren op verandering. Door verstandig gebruik te maken van teamwerking en meer verantwoordelijkheden te geven aan de werknemers in de teams is dit mogelijk. Een belangrijk effect hiervan is dat werknemers zo ook meer gemotiveerd raken: hun jobs worden doorgaans meer gevarieerd (en dus interessanter) en ze voelen zich meer betrokken bij de te behalen resultaten. De kwaliteit van de arbeid stijgt.

Voedingsbedrijven kunnen een IPV-adviseur samen met een externe partner inhuren om hun organisatie te analyseren en verbetermogelijkheden in kaart te brengen, en dit op verschillende vlakken: de organisatiestructuur, de systemen, de cultuur en de medewerkers. Net als bij de HR-scan is, aansluitend op deze analyse, tijd voorzien voor coaching van acties.

In 2015 werd de organisatiescan ingezet om oplossingen te zoeken voor de 'belastende' kortcyclische arbeid binnen de sector.

Ergonomiescan

Kwaliteit van de arbeid laat zich ook voelen in de inrichting van werkposten. Vaak is er nog heel wat ruimte voor verbetering, met name in de productie en logistiek.

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

De ergonomiescan 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 2015 maakten 43 bedrijven gebruik van deze dienstverlening.

Langer werken met goesting

Vanuit de vaststelling dat er langer gewerkt zal moeten worden en vanuit de bekommernis dat werknemers dit ook moeten kunnen, is IPV een aantal nieuwe terreinen aan het verkennen: welzijn op het werk, kortcyclische arbeid en ploegenarbeid. Alle informatie en nieuwe diensten zijn terug te vinden op de nieuwe website www.langerwerkenmetgoesting.be.

Welzijn op het werk

De laatste jaren is er heel wat te doen geweest rond stress en burn-out. Bedrijven dienen medewerkers langer aan het werk te houden en verwachten engagement en motivatie. Factoren zoals moeilijke arbeidsomstandigheden, hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden op de werkvloer zorgen dat stressgerelateerde klachten opduiken.

Ook in de voedingsindustrie vallen mensen uit met een burn-out ... waar nog veel onwetendheid over heerst: wat is burn-out en wat is het niet? Welke verantwoordelijkheden liggen er bij de werknemers zelf en welke bij de bedrijven? Welke rol heeft HR, preventie, leidinggevenden? Er rijzen veel vragen die - mede door de wetgeving rond het psychosociaal beleid - bedrijven aanzetten om actie te ondernemen.

Omdat preventie van stress en burn-out op het werk sterk gerelateerd is aan de bedrijfscontext, biedt IPV de mogelijkheid aan om maatprogramma's te organiseren.

Een greep uit het groeiend aanbod:

- sensibiliserende infosessies voor (en op maat van) directie, HR, leidinggevenden en/of werknemers om signalen van stress en burn-out te leren herkennen;
- modulaire opleidingen (aangevuld met coaching) voor leidinggevenden, waarbij extra aandacht besteed wordt aan herkennen en omgaan met stress;
- opleiding en begeleiding rond jobcrafting en teamcrafting;
- opleiding burn-out coaching voor interne vertrouwenspersonen.



Oplossingen voor kortcyclische arbeid

In tegenstelling tot de rest van de industrie is de werkgelegenheid in de voedingsindustrie stabiel. Daardoor is de voedingssector de grootste industriële werkgever van ons land geworden, met kansen voor zowel hoger geschoolden, technici, als lager geschoolden. Groeiende export en permanente innovatie liggen hieraan ten grondslag. Producten én processen worden vernieuwd. De sector wordt gekenmerkt door een steeds toenemende diversiteit aan producten en een blijvende mix van artisanale, semi-industriële en sterk geautomatiseerde productieprocessen.

Een deel van het werk heeft een kortcyclisch karakter met telkens min of meer dezelfde taken en handelingen. Als mensen dit deel van het werk een ganse 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. Er wordt geroteerd over verschillende taken en jobs. En er is 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 2015 stelden vijf voedingsbedrijven hun deuren open om samen met Flanders Synergy op zoek te gaan naar oplossingen voor de kortcyclische arbeid in hun bedrijf. Het resultaat is terug te vinden in de brochure 'Kortcyclisch, kan het ook anders? Zoektocht naar organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid'.



Ploegenarbeid: voor- en nadelen van uurroostersystemen

Ploegenarbeid zorgt ervoor dat voedingsbedrijven op korte termijn grote hoeveelheden kunnen produceren en verse producten snel kunnen behandelen. Vooral arbeiders hebben hiermee te maken. Volgens de meest recente cijfers werkt ruim 1 op 4 van hen in een ploegsysteem (arbeid in twee, drie of vier ploegen, vrijwillige of opgelegde glijdende werktijden, gespreide werktijden,...).

De keuze voor bepaalde uurroostersystemen waarbij gewerkt wordt op afwijkende momenten is nooit zonder gevolgen voor alle betrokkenen: voor de werknemer als individu, voor de werknemer als werknemer en voor de organisatie. Het ideale uurrooster dat voor iedere organisatie kan gelden, bestaat evenwel niet. Voor- en nadelen moeten goed afgewogen worden en rekening houden met de context en specifieke eigenheid van het bedrijf.

In alle afwegingen worden de gezondheidsrisico's voor de werknemers nog te vaak verkeerd ingeschat. Ze zijn nochtans reëel: stress, slaapproblemen en oververmoeidheid, verteringsproblemen, hart- en vaatziekten,...

Om voedingsbedrijven te ondersteunen bij de keuze voor 'de best mogelijke' uurroostersystemen bestelde IPV bij het Hoger Instituut voor de Arbeid een onderzoek rond de voor- en nadelen van de meest voorkomende systemen binnen de sector en ook rond meer innovatieve 'gezondere' aanpakken. De resultaten van dit onderzoek zullen verspreid worden via een webinar in de tweede helft van 2016.

www.langerwerkenmetgoesting.be

Bovenstaande en ook andere topics in het kader van langer werken en werkbaar werk zijn gebundeld op de website www.langerwerkenmetgoesting.be. Met

praktische tips en tools wil IPV voedingsbedrijven ondersteunen om CAO 104 handen en voeten te geven en ook uitvoering te geven aan de bepaling in het sectorakkoord om 'werkbaar werk' mee te nemen in de bedrijfsonderhandelingen.

Overzicht website:

- 'Begeleid' en 'Samen slim': meer informatie over een **leeftijdsbewust personeelsbeleid**.
- 'Handig georganiseerd': hoe kom je tot '**werkbare' jobs**?
- 'Gezond': tips op vlak van **ergonomie, stress, ploegenarbeid**.
- '**Integer en transparant**': hoe dat het verschil kan maken
- '**CAO 104**': beknopte info i.v.m. de verplichting voor alle bedrijven met meer dan 20 werknemers om een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers te hebben.

Investeren in LANGER WERKEN MET GOESTING

SAMEN SLIM / Opleiding en kennisdeling

'Langer werken met goesting' zijn pas mogelijk als werknemers de kans krijgen om zich te (blijven) ontwikkelen: om goed op te starten, om bij te blijven, om door te groeien. Personeelwerkvoorstellen die hierin willen investeren, nemen dus maar beter hun opleidingsbeleid onder de loep.

Er zijn nog redenen om als bedrijf bezig te zijn met de kennis en kunde op de werkvloer. Gaan er bijvoorbeeld medewerkers op pensioen? Wil je hun kennis behouden en laten doorgeven vooraleer ze met pensioen gaan? Kunnen anderen hun taken overnemen, of ga je op zoek naar nieuw talent? Hoe kunnen zij voor delen in de aanwezige kennis?

Via dit deel geven we concrete handvaten voor een leeftijdsbewust kennisbeleid, met oog voor de leerbehoeften van oud én jong:

- Een stevig en breed opleidingsbeleid op poten zetten in het bedrijf.
- Kennis opbouwen, delen met collega's en borgen. Dit wil zeggen: de aanwezige kennis vastleggen en toegankelijk maken.
- Teamleiders aan zet

1. OPLEIDINGSBELEID

2. KENNISDELING EN KENNISBORGING

3. TEAMLEIDERS AAN ZET



Nieuwe werknemers blijven aantrekken is belangrijk

Bedrijven blijven de krapte op de arbeidsmarkt ervaren en blijven het moeilijk hebben om goed gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. 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.

Food@work

IPV investeert sinds enkele jaren, in samenwerking met Fevia, in sectoral branding. Onder de merknaam Food@work worden verschillende initiatieven genomen die voedingsbedrijven ondersteunen in hun profilering op de arbeidsmarkt:

- Op de website www.foodatwork.info informeert IPV 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: hoe een bedrijf zichzelf als werkgever beter kan profileren bij haar huidige en toekomstige werknemers
- Er werd een sectorlogo gelanceerd dat werkgevers gratis bij hun vacatures kunnen plaatsen.
- Onder de vlag van Food@work worden ook sectorgerelateerde evenementen georganiseerd, bijvoorbeeld Food@work Live, een job- en opleidingsbeurs voor leerlingen van de derde graad secundair onderwijs en werkzoekenden in Roeselare



De ontwikkelingen op vlak van het alternerend leren mee vorm geven

De regionalisering van het Industrieel Leerlingenwezen zorgt voor vernieuwing. Vanuit de voedingsindustrie worden de ontwikkelingen nauwgezet opgevolgd en waar mogelijk ondersteund:

- In de Vlaamse gemeenschap hebben de sociale partners hoge verwachtingen ten aanzien van de nieuwe pistes die voorliggen op vlak van duaal leren. Meer specifiek het integreren van duaal leren binnen TSO-opleidingen willen ze mee verkennen en er in de toekomst mee hun schouders onder zetten. IPV is daarom betrokken bij een reeks beleidsvoorbereidende projecten in samenwerking met het departement Onderwijs en met andere sectoren.
- In de Franstalige gemeenschap werd het 'contrat commun' gelanceerd. De sociale partners volgen de beleidsontwikkeling van nabij op.
- De Duitstalige gemeenschap besliste het systeem van het Industrieel Leerlingenwezen te behouden. Ook hier houdt de sector de vinger aan de pols.

Extra opleidingsbudget voor jonge starters

Sinds kort hebben werknemers jonger dan 26 jaar tijdens de eerste 12 maanden van hun tewerkstelling binnen de sector recht op een extra opleidingsbudget van 2500 euro. 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 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.




Klas in Bedrijf

De sector blijft ook de hand reiken aan het voltijds onderwijs, door in te zetten op bedrijfsbezoeken. Die blijven nog steeds de beste manier om leerlingen kennis te laten maken met de realiteit van een productieomgeving, mits een goede omkadering. Tegelijk zijn bedrijfsbezoeken ook niet altijd haalbaar omwille van hele logistiek erom heen.

Daarom lanceerde IPV in 2015 de website www.klasinbedrijf.be. Die is gericht op de ondersteuning van reële en virtuele bedrijfsbezoeken voor jongeren in 3de graad lager onderwijs en 1ste graad secundair onderwijs:

- Techniek in het bedrijf: ondersteuning van een reëel bedrijfsbezoek, met werkvoorbereiding en werkblaadjes.
- Techniek in de klas: een virtueel bedrijfsbezoek bij enkele voedingsbedrijven, waarbij leerlingen op basis van video's en werkblaadjes een goed beeld krijgen van een productieomgeving.

Alles wordt ook nog eens in detail uitgelegd in de handleiding die de website ter beschikking stelt.



The image shows a screenshot of the website 'Klas in Bedrijf'. At the top left is the logo, which consists of a green stylized building icon above the text 'KLAS IN BEDRIJF' and a green shield-like shape below. The navigation menu at the top includes 'HOME', 'TECHNIEK IN HET BEDRIJF', 'TECHNIEK IN DE KLAS', 'ALIMENTO', and 'OVER HET PROJECT'. The main content area features a large photograph of a person in a white lab coat and blue gloves working in a kitchen. Overlaid on the right side of the photo is a green text box with the following text: 'BEDRIJF EN MAAKPROCES', 'Het maakproces is het meest in het oog springende proces in een bedrijf. Leerlingen ontdekken diverse aspecten van het maakproces met ook aandacht voor (voedsel-)veiligheid en beroepen'.



IPV vzw

Opleidingen en personeelsadvies

Birminghamstraat 225

1070 Anderlecht

Tel. 02/52 88 930

Fax 02/52 88 940

www.ipv.be