



Efficiënter en kwaliteitsvoller  
werken in de **voedingsindustrie**

**IPV**  
Opleidingen en  
personeelsadvies

2014 | 2015



## IPV is voortaan partner in **opleiding én werk**

Eind 2014 ontving IPV een nieuwe missie van de sociale partners van de voedingsindustrie. IPV werkt al langer vanuit een breed perspectief aan de ontwikkeling van competenties, maar met de nieuwe missie werd resoluut gekozen voor een verdere **verruiming van het werkveld**.

### Nieuwe missie van IPV

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



### 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**.

De nieuwe missie brengt nieuwe IPV-diensten voor de voedingsbedrijven voort. Enkele daarvan, de IPV-scans, komen hierna al aan bod.

*“Ruim 1 op 5 werknemers in de voedingsindustrie volgde in 2014 een IPV-opleiding”*

## 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. De deelnemers buiten PC 118 en 220 nemen de laatste jaren nog toe.

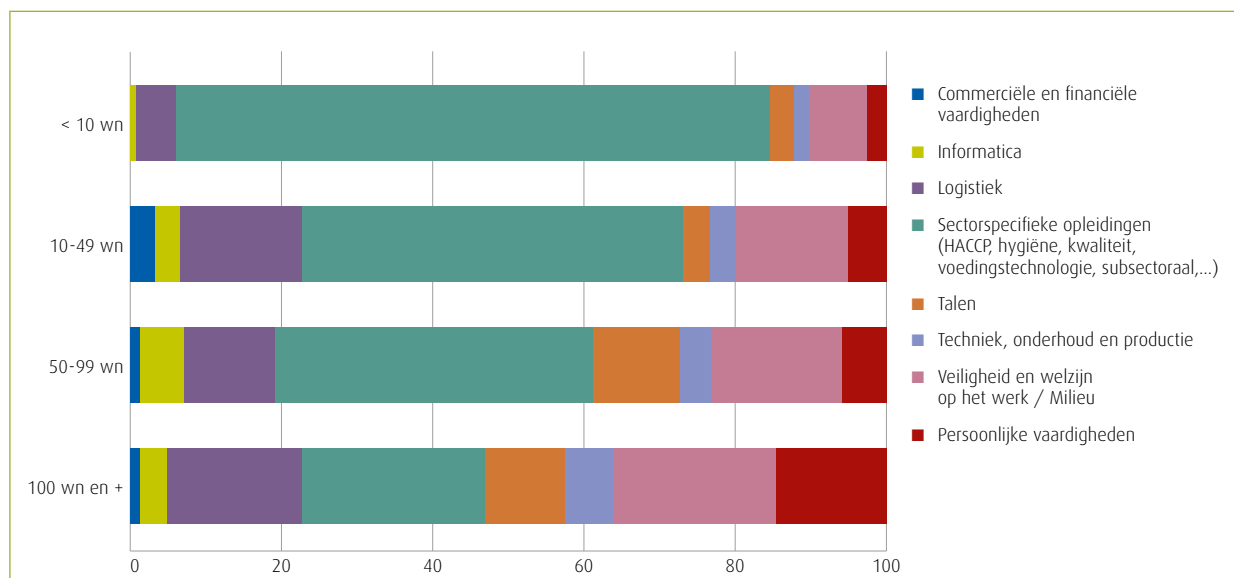
### Meer dan 34.000 deelnemers

In 2014 volgden **meer dan 34.000 deelnemers** een IPV-opleiding. Ongeveer 90% daarvan behoorde tot PC 118 en 220. Daarnaast namen vooral

uitzendkrachten, patroons en hun meewerkende echtgenoten en bedienden van het aanvullend nationaal paritair comité deel aan de IPV-opleidingen.

### Sectorspecifieke opleidingen **meest populair**

Binnen de voedingsindustrie waren de sectorspecifieke opleidingen, voornamelijk in het domein van kwaliteit en voedselveiligheid, het meest populair, met een aandeel van bijna 30%. Opleidingen die te maken hebben met veiligheid en welzijn op de werkvloer 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 2014 maakte 12% van de bedrijven met minder dan 20 werknemers gebruik van het opleidingsaanbod.

	% bereikte werkgevers	% bereikte werkgevers
<10		9,0%
10 - 19	11,7%	28,5%
20 - 49		55,3%
50 - 99	69,2%	74,3%
>100		95,6%
<b>Totaal</b>	<b>21,3%</b>	<b>21,3%</b>

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

De impact van IPV binnen de voedingsindustrie neemt jaar na jaar toe: meer dan 18.000 werknemers, één op vijf, volgde in 2014 een IPV-opleiding. In 2008 bedroeg dit aandeel nog maar 14%.

## Gelijk aandeel arbeiders - bedienden

Arbeiders en bedienden worden ongeveer in gelijke mate bereikt, iets meer dan 20%.

Statuut	2008	2011	2014
Arbeider	14,2 %	17,1%	20,3%
Bediende	15,0 %	17,0%	21,7%
<b>Totaal</b>	<b>14,5%</b>	<b>17,1%</b>	<b>20,7%</b>

*Bereik werknemers per statuut, in % van het aantal werknemers*

## Vrouwen volgen minder opleiding

Vrouwen komen opmerkelijk minder aan bod dan mannen. Net zoals andere jaren was dit ook in 2014 zo. Slechts 17% van de vrouwelijke werknemers volgde een IPV-opleiding, van de mannelijke werknemers is dit maar liefst 22%.

Geslacht	2008	2011	2014
Vrouw	10,4%	13,2%	17,0%
Man	16,8%	21,5%	22,3%
<b>Totaal</b>	<b>14,5%</b>	<b>18,4%</b>	<b>20,7%</b>

*Bereik werknemers naar geslacht, in % van het aantal werknemers*

## Ruim een op vijf werknemers die IPV bereikt, is laaggeschoold

Van alle werknemers die IPV in 2014 bereikte was bijna een op vier laaggeschoold (LO + LSO) en bijna de helft middengeschoold (HSO). Ruim een kwart was hooggeschoold (bachelor + master).

Bereik werknemers per scholingsgraad:

Lager onderwijs	5,3%
Lager secundair onderwijs	18,0%
Hoger secundair onderwijs	49,5%
Bachelor	14,1%
Master	13,1%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>

Anders bekeken: naast ruim een op vier van de hooggeschoolden en ruim een op vijf van de middengeschoolden, leidde IPV toch ruim 15% van de werknemers met een lager diploma op (lager onderwijs ca 9%, lager secundair onderwijs ca 20% .

Verdeling werknemers over de verschillende scholingsgraden:

Lager onderwijs	8,6%
Lager secundair onderwijs	20,3%
Hoger secundair onderwijs	21,6%
Bachelor	30,8%
Master	23,1%
<b>Totaal</b>	<b>20,7%</b>

## Eén vijfde van 45-plussers volgt IPV-opleiding

Oudere werknemers komen ruim aan bod in de IPV-opleidingen. In 2014 bereikte IPV ruim één op vijf van alle 45-plussers.

Leeftijdsklasse	2008	2011	2014
< 30 jaar	12,1%	13,2 %	16,4%
30 – 44 jaar	15,7%	18,6 %	23,2%
45 en + jaar	14,7%	22,7 %	20,6%
<b>Totaal</b>	<b>14,5%</b>	<b>18,4 %</b>	<b>20,7%</b>

*Bereik werknemers per leeftijdscategorie, in % van het aantal werknemers*

## Opleiding: een goed overleg waard

De sociale partners van de voedingsindustrie vinden het belangrijk dat opleiding voldoende aan bod komt in het sociaal overleg op bedrijfsniveau en dat er voldoende opleidingskansen zijn voor risicogroepen.

Het sectorakkoord 2013-2014 legde daarom op bedrijfsniveau een **sectoraal model voor het opleidingsplan** op, waarbij overleg met de vakbondsafvaardiging en de participatie van risicogroepen centraal staan. Het overleg over dit opleidingsplan en over het onthaalbeleid is een voorwaarde om tussenkomsten van IPV te ontvangen.

De algemene informatie over het sectorakkoord is te vinden op [www.ipv.be/sectorcao](http://www.ipv.be/sectorcao). Bedrijven én vakbondsafgevaardigden kunnen bij IPV terecht voor informatie, advies en coaching hierover.

In 2014 werd trouwens een gids verspreid met tips voor HR-verantwoordelijken en vakbondsafgevaardigden om met meer resultaat te overleggen.

Specifiek voor vakbondsafgevaardigden organiseerde IPV vormingssessies, met in 2014 bijna 500 deelnemers. Vakbondsafgevaardigden kunnen voor ondersteunende informatie altijd terecht op [vakbonden.ipv.be](http://vakbonden.ipv.be).





## Opleiding: blijven innoveren

Om steeds meer bedrijven en werknemers te bereiken is het belangrijk om te blijven innoveren: investeren in nieuwe trends, formules en thema's om beter in te spelen op de noden van de bedrijven en hun werknemers.

### Opleidingsinfrastructuur voor operatoren

#### *Industrie, machinebouwers en VDAB slaan handen in elkaar voor opleiding operatoren*

In het Opleidingsatelier van de Voeding, dat verbonden is met de Fabriek van de Toekomst in de oude Rodenbach-bottelarij in Roeselare, kunnen werkzoekenden, uitzendkrachten, werknemers en scholen sinds 3 jaar terecht voor een praktijk-

gerichte opleiding 'verpakkingsoperator'. Enkele machinebouwers stellen het materieel ter beschikking. Het opleidingsaanbod breidt uit. Naast de opleiding 'verpakkingsoperator' staan nu ook meer mechanische opleidingen in de steigers.

#### *De Waalse overheid investeert in de upgradung van operatoren*

De productieprocessen in voedingsbedrijven zijn steeds meer geautomatiseerd. Om deze productielijnen te besturen en superviseren hebben werknemers een stevige achtergrond nodig. Ze moeten beschikken over voldoende logisch denkvermogen en probleemoplossend denken, om bijvoorbeeld pannes te kunnen diagnosticeren en oplossen.

## “Nieuwe opleidingsmogelijkheden bereiden operatoren voor op fabrieken van de toekomst”

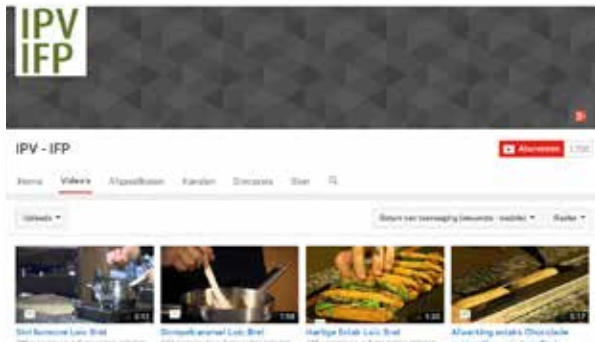
Via het Wagralim-project **KeyProcess** zorgt IPV ervoor dat (huidige en toekomstige) werknemers de nodige competenties kunnen verwerven om mee te draaien in de voedingsbedrijven van de toekomst. In 2014 werden maar liefst 34 opleidingsprojecten gerealiseerd, voor niet minder dan 18 bedrijven.



Daarnaast kregen 4 didactische tools van FormAlim te Verviers een grondige update en werd een volledig nieuwe opleidingsinfrastructuur in het opleidingscentrum van Le Forem te Moeskroen geïnstalleerd.

### IPV Youtube-kanaal

Sinds twee jaar opende IPV een Youtube-kanaal, voornamelijk voor bakkers: [www.youtube.com/user/ipvifp](http://www.youtube.com/user/ipvifp). Met ondertussen meer dan 100 **didactische filmpjes** is het kanaal een referentie geworden voor de bakkersopleidingen.



### WalMeat2U: Investering in een 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. Daarom voert Epicuris i.s.m. IPV en een consortium van Waalse vleesverwerkende bedrijven een specifiek project “**WalMeat2U**” uit voor Wagralim. In 2014 werd een ‘go’ gegeven voor de aanschaf van mobiele infrastructuur, namelijk een vrachtwagen-unit met een uitgerust atelier. De opleiding tot slachter, versnijder, uitbener en trancheur wordt hierdoor mogelijk op locatie, en dit in de meest moderne omstandigheden.

### FormaBière: E-leren voor brouwers

Bier brouwen is in de loop van jaren sterk geprofessionaliseerd. Onder andere de toenemende interesse in speciaalbieren, aandacht voor voedselveiligheid, nieuwe productietechnieken en innovatieve verpakkingen hebben hiervoor gezorgd. In 2014 werd het **didactisch webplatform FormaBière** ontwikkeld: [fadepicuris.elmg.net](http://fadepicuris.elmg.net). Voortaan kunnen brouwerijen met dit leerinstrument hun (Franstalige) productieoperatoren opleiden.



## Nieuwe dienstverlening: de IPV-scans

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, ondersteuning van diversiteitsplannen of dossiers bij het Ervaringsfonds, verspreiding van tools, ...

Met de nieuwe missie gaat de voedingsindustrie nog een stap verder. Waar IPV in de loop der jaren van een opleidingsorganisator evolueerde naar een opleidingsadviseur, is het nu de uitdrukkelijke wens van de sociale partners dat IPV verder uitgroeit tot personeels- en organisatieadviseur, met bijzondere aandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid.

Hiertoe heeft IPV een eerste reeks nieuwe diensten in de markt gezet: de IPV-scans. In 2013 werd al gestart met de HR-scan, in 2014 volgde de organisatiescan en in 2015 de ergonomiescan.

### 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: een **zicht op de huidige situatie, waarbij zowel de sterke punten als de verbeterpunten** in kaart worden gebracht. Na de analyse coacht de externe partner

de HR-verantwoordelijke om de belangrijkste verbeterpunten concreet 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 2014 maakten ruim 50 bedrijven gebruik van deze dienstverlening.

### 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 relevante acties.



In 2014 werd de organisatiescan uitgetest in acht pilootbedrijven en definitief in de IPV-dienstverlening opgenomen.

### 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:*

- een voorbereidend contact waarbij relevante informatie over de werkposten en taken verzameld wordt
- 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.
- 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.

Er liepen ondertussen drie piloottrajecten, en de dienstverlening wordt in 2015 op ruimere schaal verspreid.

## Verder inzetten op **sectoral branding**

De krimpende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat voedingsbedrijven steeds meer moeite moeten doen om vacatures ingevuld te krijgen, zeker voor bepaalde functies zoals technici en operatoren. Kandidaten voor deze functies zijn ook in andere sectoren erg gegeerd. Om voedingsbedrijven te ondersteunen in deze competitie op de arbeidsmarkt, investeert IPV, in samenwerking met Fevia, sinds kort in 'sectoral branding', onder de merknaam 'Food@work'.

Op de website [www.foodatwork.info](http://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.

In 2014 werden meer concrete initiatieven genomen. Er werd een sectorlogo gelanceerd dat werkgevers gratis bij hun vacatures kunnen plaatsen. Ook een display en affiche zijn beschikbaar. Hierdoor wordt 'Food@work' meer en meer een merk en kan het sectorgerelateerde evenementen versterken, bijvoorbeeld de opleidings- en jobbeurs Food@work LIVE in het Miummm (Roeselare) of in Doornik in het kader van de Eurometropole-beurs en de beurs 'Journées de l'orientation' in Court-Saint-Etienne.

Ondertussen werd de website [www.foodatwork.info](http://www.foodatwork.info) ook aangevuld met een reeks concrete tips voor employer branding: hoe een bedrijf zichzelf als werkgever beter kan profileren bij haar huidige en toekomstige werknemers.





## IPV vzw

Opleidingen en personeelsadvies

Birminghamstraat 225

1070 Anderlecht

Tel. 02/52 88 930

Fax 02/52 88 940

[www.ipv.be](http://www.ipv.be)