



2017 - 2018

**JAARVERSLAG**





## 01 Werkbaar werk: hoog op de agenda van het sociaal overleg

P 06

## 02 Onze hoofdactiviteit? Werknemers opleiden!

Ruim 34.000 werknemers

Sectorspecifieke opleidingen het populairst

P 07

In de kijker:

Leren om te doen, doen om te leren

Steeds meer nieuwe thema's

P 11

## 03 Opleiding: de nieuwste ontwikkelingen

Movimento: e-learning over voedselveiligheid

Screeningstool voor technici

P 12

Investeringen in de bakkersopleidingen

P 13

## 04 Personeels- en organisatieadvies zorgen voor werkbaar werk

HR- en organisatiescan

P 14

Ergonomiescan

P 15

## 05 Vier publicaties over 'Werkbaarheid'

Werkbaar werk

P 16

Ergoscan samenvattend rapport

P 17

Oplossingen voor kortcyclische arbeid

P 18-19

Ploegenarbeid: voor- en nadelen

P 20

## 06 Investeren in de toekomst

Food At Work Days, Food At Work Student Awards en Techno Awards

P 22

Nieuwe vormen van alternerend leren kennen succes

Extra opleidingsbudget voor jonge starters

P 24

Interview: van werkpleklernen naar een baan

P 25

# 01.

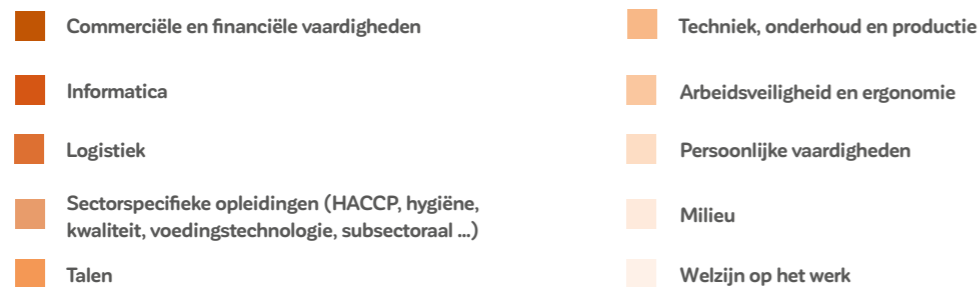
## Werkbaar werk: hoog op de agenda van het sociaal overleg

Werkbaar werk kan de aantrekkelijkheid van de sector voor potentiële werknemers verhogen. Het helpt vermijden dat werknemers vroeger dan voorzien het bedrijf of de sector verlaten. Werkbaar werk is ook respect tonen voor de medewerkers die elke dag aan de slag zijn in de sector.

De sectorale sociale partners van de voedingsindustrie hebben werkbaarheid daarom hoog op de agenda van het sociaal overleg gezet. Het bevorderen van de werkbaarheid werd ook ingeschreven in de missie van Alimento-IPV vzw. Bovendien gaven de jongste twee sectorale akkoorden uitdrukkelijk aandacht aan dit thema; zo werd in het akkoord 2017-2018 voor de

voedingsbedrijven een verplichting opgenomen om een bedrijfscao ter verbetering van de werkbaarheid in te voeren. Voor Alimento was de vernieuwde missie het startschot voor heel wat nieuwe initiatieven en dat leidde tot een verkenning van enkele nieuwe domeinen, zoals ergonomie en arbeidsorganisatie. In 2017 werden deze initiatieven verder op de rails gezet en gepromoot.

Daarnaast zag het boek 'Werkbaar werk – Inspiratie voor voedingsbedrijven' het licht. Deze publicatie wil werkgevers en werknemersvertegenwoordigers informeren, inspireren en aanzetten om het werk werkbaarder te maken.



# 02.

## Onze hoofdactiviteit? Werknemers opleiden!

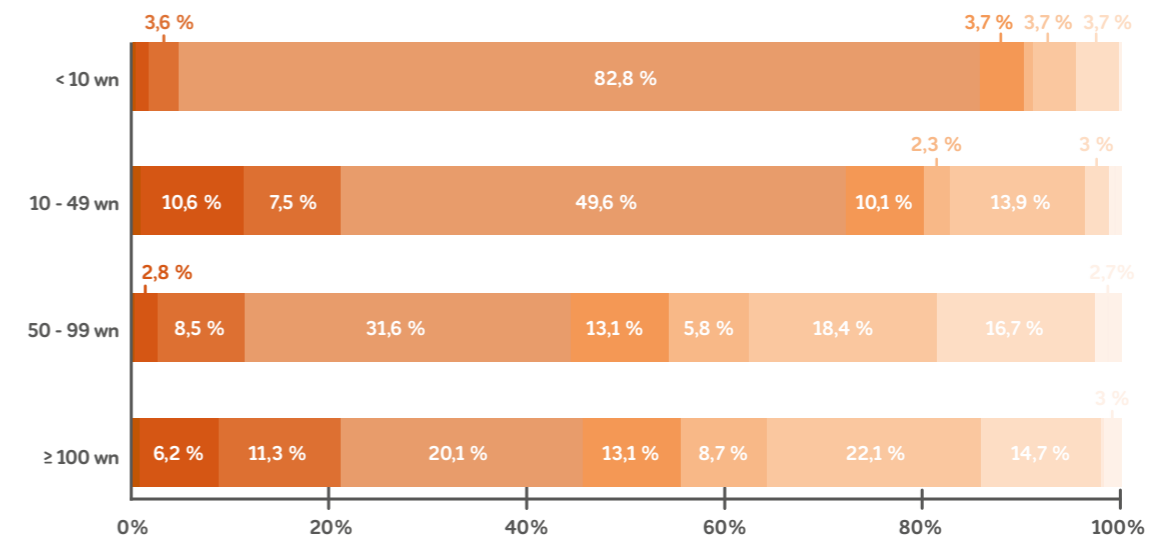
De Alimento-opleidingen waren in 2017 opnieuw erg populair en overstegen ook nu weer de grenzen van de sector. De arbeiders en bedienden uit de voedingsindustrie (paritaire comités 118 en 220) staan centraal, maar de Alimento-opleidingen zijn daarnaast vaak ook toegankelijk voor werknemers uit andere sectoren of van andere paritaire comités. Zij kunnen die opleidingen volgen dankzij onze overeenkomsten met hun sectororganisaties.

### Ruim 34.000 deelnemers

In 2017 volgden ruim 34.000 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 200 en 143.

### Sectorspecifieke opleidingen het populairst

Binnen de voedingsindustrie waren de sectorspecifieke opleidingen met een aandeel van 26% het populairst, voornamelijk in het domein kwaliteit en voedselveiligheid. Ook opleidingen rond arbeidsveiligheid en ergonomie scoorden hoog.





**Alimento geeft opleidingen in 7 van de 10 voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers**

Alimento bereikte in 2017 ruim zeven van de tien voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers. Ook kleine bedrijven, vaak bakkerijen, nemen graag deel aan de Alimento-opleidingen. In 2017 maakte ruim één op tien bedrijven met minder dan 20 werknemers gebruik van het opleidingsaanbod.



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

Eén op vijf werknemers volgde in 2017 een Alimento-opleiding. Dat is een sterke stijging tegenover tien jaar eerder toen we slechts 13,6% bereikten (2007).



**Iets groter bereik bij bedienden dan bij arbeiders**

In 2017 werden meer bedienden dan arbeiders bereikt. Het bereik bedroeg 18,7% bij de arbeiders en 22,5% bij de bedienden.



**Vrouwen volgen minder vaak opleidingen**

Vrouwen krijgen minder opleidingen dan mannen. Dat was in 2017 net zo goed het geval als in de andere jaren. 16,8% van de vrouwelijke werknemers volgde een Alimento-opleiding, terwijl bij de mannelijke werknemers dit aandeel 21,1% bedroeg.

**PERCENTAGE BEREIKTE BEDRIJVEN, OPGESPLITST VOLGENS AANTAL WERKNEMERS**

AANTAL WN	% BEREIKTE BEDRIJVEN	% BEREIKTE BEDRIJVEN
< 10	11,1 %	8,8 %
10 - 19		25,9 %
20 - 49	71,3 %	57,7 %
50 - 99		79,1 %
> 100		93,3 %
<b>TOTAAL</b>	<b>20,9 %</b>	<b>20,9 %</b>

**PERCENTAGE BEREIKTE WERKNEMERS, OPGESPLITST VOLGENS STATUUT**

STATUUT	2007	2012	2017
Arbeider	13,3 %	19,6 %	18,7 %
Bediende	14,4 %	20,4 %	22,5 %
<b>TOTAAL</b>	<b>13,6 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>19,8 %</b>

**PERCENTAGE BEREIKTE WERKNEMERS, OPGESPLITST VOLGENS GESLACHT**

GESLACHT	2007	2012	2017
Vrouw	10,0 %	14,4 %	16,8 %
Man	15,7 %	23,0 %	21,1 %
<b>TOTAAL</b>	<b>13,6 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>19,8 %</b>





### Bijna één vijfde van de 45-plussers volgt een Alimento-opleiding

Oudere werknemers komen in de Alimento-opleidingen ruim aan bod. In 2017 bereikte Alimento bijna één op vijf van alle 45-plussers.

#### PERCENTAGE BEREIKTE WERKNEMERS, OPGESPLITST VOLGENS LEEFTIJD

LEEFTIJD	2007	2012	2017
< 30 jaar	12,7 %	15,1 %	17,6 %
30 - 44 jaar	14,4 %	20,7 %	21,7 %
> 45 jaar	13,3 %	21,9 %	19,1 %
<b>TOTAAL</b>	<b>13,6 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>19,8 %</b>



### Eén op vier is laaggeschoold

Van alle werknemers die Alimento in 2017 bereikte was ruim één op vier laaggeschoold (LO of LSO) en ruim de helft middengespoold (HSO). Ongeveer één op vier 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 middengespoolden de weg naar Alimento vond. Alimento zorgde ervoor dat nog altijd 16,0% van de werknemers met een lager diploma een opleiding kon volgen (lager onderwijs 17,2%, lager secundair onderwijs 15,6%).

#### PROCENTUELE OPSPLITSING VAN ALLE DEELNEMERS VOLGENS SCHOLINGSGRAAD

Lager onderwijs	6,9 %
Lager secundair onderwijs	20,0 %
Hoger secundair onderwijs	51,2 %
Bachelor	11,5 %
Master	10,4 %
<b>TOTAAL</b>	<b>100 %</b>

#### PERCENTAGE BEREIKTE WERKNEMERS, OPGESPLITST VOLGENS SCHOLINGSGRAAD

Lager onderwijs	17,2 %
Lager secundair onderwijs	15,6 %
Hoger secundair onderwijs	19,4 %
Bachelor	26,0 %
Master	25,4 %
<b>TOTAAL</b>	<b>19,8 %</b>

## In de kijker!

De opleidingen voedingstechnologie zijn het paradepaardje binnen het Alimento-aanbod. Ze richten zich op het verbeteren van voedingsproducten en de productiemethoden. In 2016 werd er een Franstalige adviseur voedingstechnologie aangeworven. Die maakte in 2017 werk van de vernieuwing van dit opleidingsaanbod met actievere werkvormen en nieuwe thematieken. Deze inspanningen blijken ook uit de cijfers: in 2017 waren er 690 deelnemers voor onze opleidingen voedingstechnologie tegenover 458 in 2016.

### Leren om te doen, doen om te leren

Om de opleidingsinspanningen zoveel mogelijk te laten renderen, geven Alimento en de bedrijven in bijna 90% van de gevallen voorrang aan opleidingen op maat van de bedrijven. Ook bij de meer gespecialiseerde opleidingen voedingstechnologie zien we ruim de helft maatopleidingen. In 2017 werd er nog meer ingezet op interactie en praktijktoepassing. In bedrijfsinterne workshops illustreren lesgevers de theorie aan de hand van praktijkvoorbeelden en moeten werknemers dit

onmiddellijk in hun eigen context toepassen. Een strakke opvolging verzekert dat de deelnemers de theorie onder de knie hebben. Alle thema's kunnen daarbij aan bod komen: het ontwikkelen van producten met een uitgebalanceerde voedingswaarde, het berekenen van de voedingswaarde, het optimaliseren van de uiterste consumptiedatum ... Verder wordt ook ingezet op competentieversterkende initiatieven zoals praktijksimulaties, observatie en feedback, initiatieven die de reflectie over de eigen praktijk bevorderen ...

### Steeds meer nieuwe thema's

Het opleidingsdomein voedingstechnologie is opgesplitst in enkele subdomeinen:



De procedures



De voedingswaarde



Analysetechnieken



Innovatie en ontwikkeling in de voedingsindustrie



Verpakking en conditionering

Voor bepaalde deelsectoren zoals brouwerijen, chocolade en biscuits, industriële charcuterie en melkproducten bieden we nu ook een specifiek aanbod. Innovatie en evolutie gaan hand in hand en daarom ontwikkelt Alimento elk jaar nieuwe opleidingen die aansluiten bij de actualiteit, zoals dit jaar: 'Innoveren met plantaardige proteïnen'.

# 03.

## Opleiding: de nieuwste ontwikkelingen

### Movimento: e-learningtool over voedselveiligheid

Movimento is een 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.

In 2017 werd er gewerkt aan een Engelse en Duitse vertaling naast de al bestaande Nederlandstalige en Franstalige versies. De lancering van deze nieuwe talen vond plaats begin 2018. Momenteel gebruiken al 30 voedingsbedrijven de tool, met in totaal een 4.000-tal gebruikers.

### Screeningstool voor technici

Het aanwerven en selecteren van technisch personeel is moeilijk en kost veel tijd. Daarnaast is het belangrijk om het kennisniveau van technische medewerkers op peil te houden en continu te investeren in hun opleiding. Om zowel aanwervingen als verdere opleidingen zo effectief mogelijk te organiseren, werd in 2017 via VINTO een screeningstool ontwikkeld.

Hiermee kunnen bedrijven snel en volgens hun eigen criteria een goede inschatting maken van de technische knowhow van sollicitanten en werknemers en - indien gewenst - een verder opleidingspad uitstippelen. De screeningstool meet de technische kennis van technici en operatoren. Het biedt onmiddellijk inzicht in het kennisniveau en genereert automatisch een daarop afgestemd opleidingsplan.

**movimento**  
e-learning tools



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 de nodige ervaring op de werkvloer hebben - opleidingen aan werknemers van voedings- en andere industriële bedrijven. De opleidingen vinden plaats in de bedrijven zelf of in de gebouwen van technische onderwijsinstellingen.

#### Mogelijke aanpassingen zijn:

- ▶ Keuze in het aantal modules die 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



#### Investerings in de bakkersopleidingen

Onze investeringen in de infrastructuur voor bakkersopleidingen versterken het opleidingsaanbod voor deze subsector.

Het Franstalige landsgedeelte beschikt sinds 2016 over een vrachtwagenunit met een volledig uitgerust bakkerijatelier. Hierdoor kunnen de langdurige opleidingen tot bakker, patissier, chocolatier en banketbakker ook op locatie en in de meest moderne omstandigheden gegeven worden. In 2017 werden er zo een dertigtal werkzoekenden opgeleid. Voor 2018 staan zes opleidingsprojecten in de steigers, om in totaal 74 werkzoekenden op te leiden.

In het Nederlandstalige landsgedeelte werd in september 2017 het Bakkersatelier geopend: [www.bakkersatelier.be](http://www.bakkersatelier.be). Nieuwe werknemers kunnen er de kneepjes van het vak leren, maar ook ervaren ambachtsslui kunnen er terecht om zich bij te scholen, nieuwe technieken onder de knie te krijgen of met nieuwe machines te leren werken. Er wordt gewerkt op realistische apparatuur waarvan een deel gratis ter beschikking wordt gesteld door de fabrikanten. Deze infrastructuur wordt ook regelmatig gewijzigd waardoor het Bakkersatelier een getrouwe weergave is van een moderne, hoogtechnologische bakkerij. Verschillende aspecten van het beroep kunnen aan bod komen: brood- en banketbakkerij, chocoladebewerking, de productie van suikerwaren, marsepein of ijs.



**BAKKERSATELIER**

**“In het Bakkersatelier volgden 668 personen een opleiding: 419 leerlingen, 74 leerkrachten en 175 bakkers.”**

# 04.

## Personeels- en organisatieadvies zorgen voor werkbaar werk

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, het aanbieden van tools ... Sinds enkele jaren verruimt Alimento dit aanbod nog verder met personeels- en organisatieadvies. Daarbij heeft Alimento bijzondere aandacht voor werkbaarheid en de 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. Via lerende netwerken en individuele coaching krijgen voedingsbedrijven in dit project de kans om te groeien naar een innovatieve arbeidsorganisatie. Die vertrekt van het productieproces en geeft meer autonomie aan medewerkers op de werkvloer.

i

Meer specifiek zoomt de HR scan in op thema's zoals personeelsplanning, aanwerving, onthaal van nieuwe medewerkers, opleiding, interne communicatie ... Via zo'n scan kunnen voedingsbedrijven invulling en uitvoering geven aan hun verplichting om een bedrijfscao ter bevordering van werkbaar werk in te voeren.

In dezelfde lijn laat de organisatiescan 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 2017 lieten 20 bedrijven een scan uitvoeren. Daarnaast kregen 19 bedrijven een gericht advies inzake opleidingsplanning of werkplekieren. De organisatiescans verliepen in 2017 voor een groot deel via een collectief traject in het kader van het project WIFI2020 (Workplace Innovation in the Food Industry).

### Ergonomiescan

Met een ergonomiescan kunnen voedingsbedrijven op één dag een structurele analyse laten maken van de werkposten in de productieafdeling, en meer bepaald van **de interactie tussen mens en machine**. Alimento doet hiervoor een beroep op een gecertificeerde partner. In 2017 maakten 14 bedrijven gebruik van deze dienstverlening.

### 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.





# 05.

## Vier publicaties over 'Werkbaarheid'

Vanuit de nieuwe missie om ook **de werkbaarheid binnen de sector te bevorderen**, is Alimento een aantal nieuwe terreinen aan het verkennen. In dit kader verschenen ondertussen vier publicaties. Nieuw in 2017 was het boek 'Werkbaar werk – Inspiratie voor voedingsbedrijven'. Daarnaast zijn ook de vorige publicaties over dit onderwerp nog altijd populair: een samenvattend rapport van de eerste ergonomiescans, een brochure over organisatorische oplossingen voor kortcyclische arbeid en een brochure over de gezondheidseffecten van ploegensystemen met tips om die zo gezond mogelijk te organiseren.

1

### Werkbaar Werk – Inspiratie voor voedingsbedrijven

Werkbaar Werk – Inspiratie voor voedingsbedrijven schetst tien actiesporen die werk werkbaarder kunnen maken. Dit gebeurt aan de hand van goede praktijkvoorbeelden zoals die werden aangebracht door werkgevers en werknemersvertegenwoordigers van dertien voedingsbedrijven in binnen- en buitenland. Auteur Bea Bossaerts toont wat nu al op de werkvloer gebeurt op het vlak van werkbaarheid. Ook de struikelblokken en de manier waarop deze kunnen worden aangepakt, komen aan bod.

Het onthaal van nieuwe medewerkers is een van de pistes in het boek. Met een goed onthaalbeleid integreren nieuwkomers niet alleen sneller in het bedrijf, ze voelen zich ook beter in hun vel en zijn sneller productief. Bovendien vermindert een goed onthaalbeleid ook de stress bij de collega's die met de nieuwkomers samenwerken. Het boek geeft concrete voorbeelden van

een goed georganiseerd onthaal, met speciale aandacht voor een vlotte integratie van uitzendkrachten. Een ander spoor in het boek beschrijft hoe leidinggevenden in de praktijk succesvol kunnen worden klaargestoomd en ondersteund. Opleiding en begeleiding van leidinggevenden helpt de betrokkenen en hun collega's. In heel wat voedingsbedrijven zijn de teamleiders immers doorgestroomd uit uitvoerende functies. Voor hen is leidinggeven nieuw: ze moeten vaak zoeken naar een nieuw evenwicht.

Uit vakliteratuur blijkt zelfs dat een slechte relatie met de leidinggevenden een van de belangrijkste redenen is waarom mensen een bedrijf verlaten. Voorts komen ook ergonomie en zelfroosting uitgebreid aan bod en belicht het boek doeltreffende strategieën op het vlak van welzijn, gezondheid en loopbaanbegeleiding, net als een specifieke aanpak voor oudere werknemers.

### Enkele tips om de werkbaarheid te bevorderen:

- ▶ Zorg voor een goed onthaalbeleid
- ▶ Houd rekening met de fysieke en mentale gezondheid van je werknemers
- ▶ Ondersteun leidinggevenden in hun functie



2

### Ergoscan: samenvattend rapport

Ook ergonomisch zijn nog heel wat verbeteringen mogelijk. Een samenvattend rapport op basis van bijna 50 ergonomiescans in uiteenlopende bedrijven geeft zicht op veelvoorkomende 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.

Veelvoorkomende ergonomische problemen en hun risicofactoren zijn:

- 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.



## Passendale: gelukkige mensen maken mooie kazen!

In 2015 gooide hr-directeur Jan Van Rapenbusch van Kaasmakerij Passendale het personeelsbeleid over een andere boeg. Beter leiding, veel kleine ingrepen en een forse dosis inspraak, versterkten bij de kaasmakers hun trots en arbeidsvreugde. Dat gaat van eenvoudige aanpassingen zoals het toekennen van halve verlofdagen en het aanbieden van gezonde alternatieven in de drankautomaten tot de implementatie van heuse werkgroepen.

### Tevreden mensen brengen op

Zeven medewerkers bogen zich over wat er in de onderneming kon veranderen op een resem facetten gaande van arbeidsinhoud tot arbeidsrelaties.

De resultaten van een vragenlijst hierover toonde wat er moest worden behouden en wat er moest worden verbeterd en resulteerde in een concreet actieplan.

### Iedereen leider!

Sterk leiderschap is het stokpaardje van de hr-directeur. Hij wil alle medewerkers bevoegdheden, verantwoordelijkheden en ontplooiingskansen geven. Ondernemerschap en leiderschap, ieder op zijn eigen terrein. Jan Van Rapenbusch: 'Ons uitgangspunt is dat het bedrijf respect heeft voor de kennis van de mensen die het werk doen en voor de oplossingen die zij voorstellen'. Als de kaasmakerij bijvoorbeeld een nieuwe machine in een afdeling plaatst, wordt iedereen

hier vanaf dag 1 bij betrokken. Zorg je als bedrijf niet voor informatie en inspraak, dan is weerstand op de werkvloer immers nooit veraf.

### Vastere interim verlagen stress

De kaasmakerij ontwikkelt nu ook een beleid voor interim: 'We maken met de leidinggevenden een top 10 van onze interimkrachten, aan wie we maand- in plaats van dagcontracten geven, en later eventueel een vast contract. Dat geeft hen vertrouwen en het is ook positief voor onze vaste mensen. Als je elke dag een andere interim naast je krijgt, geraak je als vaste medewerker gedemotiveerd en gestresseerd omdat je elk keer weer dezelfde uitleg moet geven. Als ze weten dat die interimmedewerker vast in dienst komt, is de situatie helemaal anders.'

**“Ons uitgangspunt is dat het bedrijf respect heeft voor de kennis van de mensen die het werk doen en voor de oplossingen die zij voorstellen.”**

**Jan Van Rapenbusch**  
HR-DIRECTEUR PASSENDALE

3

## 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 soort 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. 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 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.



4

#### **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 wel als belastend ervaren. 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](http://www.langerwerkenmetgoesting.be)

- ▶ Alle informatie en nieuwe diensten die te maken hebben met werkbaarheid zijn terug te vinden op de website [www.langerwerkenmetgoesting.be](http://www.langerwerkenmetgoesting.be).
- ▶ Met praktische tips en tools wil Alimento via deze website voedingsbedrijven ondersteunen om uitvoering te geven aan de verplichting om een bedrijfscao 'werkbaar werk' in te voeren.

# 06.

## Investeren in de toekomst

Voldoende (gekwalificeerd) personeel aantrekken is een belangrijke uitdaging voor de voedingsindustrie. De sector ondersteunt waar mogelijk: via de campagne Food At Work, door bruggen te bouwen met het onderwijs, door in te zetten op jonge starters binnen de sector.

### Food At Work Days, Food At Work Student Awards en Techno Awards

De sector investeert sinds enkele jaren in sectoral branding. Onder de merknaam Food At Work worden verschillende initiatieven genomen die voedingsbedrijven helpen zich kenbaar te maken op de arbeidsmarkt.

In 2017 bereidde Alimento in samenwerking met Fevia de lancering van de Food At Work Days voor: een reeks initiatieven en events om jongeren en werkzoekenden warm te maken voor een carrière in de voedingsindustrie, met onder andere bedrijfsbezoeken, een workshop 'Storingzoeken, theorie wordt werkelijkheid', een innovatiekamp, een rondetafel over duaal leren, een

jobbeurs voor werkzoekenden en de uitreiking van de Food At Work Student Awards. De laureaten van de tiende editie ontwikkelden een pizzadeeg met lokaal biergist, een vezelrijke cracker met een aroma van spek en een gezonde frisdrank met abrikozen en algen.

In aansluiting op de Food At Work Student Awards werd in 2017 een nieuwe wedstrijd voorbereid: Food At Work Techno Awards. Deelnemers worden in het kader van hun geïntegreerde proef (GIP) uitgedaagd om in een voedingsbedrijf te werken rond een technische innovatie die een antwoord biedt op een dagdagelijks probleem in de productie.



Voor deze prijs gaan studenten aan de slag om nieuwe, innovatieve voedingsproducten uit te denken, met de nadruk op duurzaamheid en gezondheid.



Deze wedstrijd is gericht op een jonger publiek: leerlingen uit het zesde en zevende jaar van het studiegebied mechanica en elektriciteit.

## www.foodatwork.be

- ▶ Op de website [www.foodatwork.be](http://www.foodatwork.be) 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: hoe een bedrijf zichzelf als werkgever beter kan profileren bij zijn huidige en toekomstige werknemers.





### Nieuwe vormen van alternerend leren kennen succes

De regionalisering van het Industrieel Leerlingenwezen zorgde voor een nieuwe dynamiek. In Wallonië is het 'contrat commun' al snel ingeburgerd geraakt: in het schooljaar 2016-17 volgden maar liefst 260 jongeren een opleiding alternerend leren. In Vlaanderen was het vooral uitkijken naar de eerste technische richtingen die duaal aangeboden worden. In 2017 startten binnen de sector de duale opleidingen brood- en banketbakkerij en chocolatier op.

Om de kwaliteit van het werkplekleren te verzekeren ontwikkelt Alimento in afstemming met de startende scholen en werkgevers een opvolgingstool en een informatieve website.

### 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 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 2017 maakten 662 jongeren gebruik van de maatregel. Ze volgden samen 1.094 opleidingen. 47% van de opgeleide jongeren is middengeschoold, 42% hooggeschoold en 11% laaggeschoold.

**“In 2017 maakten 662 jongeren gebruik van een extra opleidingsbudget. Ze volgden samen 1.094 opleidingen.”**



## Van werkplekleren naar een baan: verschillende trajecten voor hetzelfde diploma

Florian Boone en Jonathan Bedjou zijn twee jongeren die een **duaal leer-werktraject** hebben afgelegd. Beiden studeerden af als onderhoudstechnicus voor geautomatiseerde industriële systemen aan de provinciale school van Bergen.

**AL: Hoe koos je een bedrijf om een overeenkomst mee af te sluiten?**

FB: Onze leraar had ons over verschillende bedrijven verteld. Toen ik in het bedrijf begon, was de onderhoudsafdeling vrij klein; er werkte maar één persoon. Nu heeft de onderhoudsdienst meerdere mensen in dienst.

**AL: Ben je onmiddellijk in de onderhoudsdienst begonnen?**

JB: Ik ben na mijn studies in 2009 begonnen als onderhoudstechnicus en ben daarna als operator overgegaan naar de productieafdeling. Ik ben nu lijnleider.

**AL: Dus jullie hebben allebei dezelfde opleiding gevolgd?**

JB & FB: Ja, we hebben beiden elektromechanica gestudeerd en studeerden daarna een jaar verder via een leer-werktraject met als specialisatie het onderhoud van geautomatiseerde industriële systemen.

**AL: Hoe verliep je jaar?**

FB: Je leert en werkt een jaar lang mee op de werkvloer, dus leer je echt hoe het er in de industrie aan toe gaat. Op school leerden we de methodologie, de theorie. JB: Ik ben heel snel naar de productie overgegaan. Maar door in de productie te werken, begrijp je de werking van de machines veel beter. Om het afstellen uit te voeren en de parameters aan te passen, is het belangrijk om de technische werking onder de knie te krijgen. Redeneren en afleiden zijn essentieel.

**AL: Welke voordelen zie je in je huidige functie?**

JB & FB: Werken in de voedingsindustrie biedt voordelen. Het materieel en de werkplaats zijn altijd proper. We worden op de voet gevolgd door audits van het FAVV en commerciële audits, maar het is zeer lonend en motiverend om deze doelstellingen te behalen. Kortom, we willen graag in onze functie blijven werken en steeds meer verantwoordelijkheden krijgen, want dit is een zeer gediversifieerde sector.



Alimento - IPV vzw  
Birminghamstraat 225  
1070 Anderlecht  
T 02 528 89 30  
info@alimento.be

Version en français sur demande