

# IPV

De voedingsindustrie behoort tot de top van de Vlaamse industrie, met bijna 18% van de jobs, 21% van de omzet en bijna 25% van de investeringen. Het is dé sterkhouders van de tewerkstelling in de industrie. Met een stabiele tewerkstelling, zelfs in crisistijd. Met tewerkstellingskansen voor hooggeschoolden (innovatie) én technisch geschoolden (automatisatie), maar evengoed nog altijd voor kortgeschoolden. Met starterslonen die bijna 3% boven het gemiddelde liggen. Met jobs dichtbij huis: overal in Vlaanderen ligt de pendelafstand onder het gemiddelde.

## KMO-sector

De voedingsindustrie is een uitgesproken KMO-sector. Nog geen 200 van de circa 4500 werkgevers hebben meer dan honderd werknemers in dienst. Minder dan 150 werkgevers hebben vijftig à honderd werknemers in dienst. In meer dan 90% van de bedrijven is minder dan vijftig werknemers tewerkgesteld.

KMO's en opleiding: het blijft een specifieke verhouding. Uit onderzoek blijkt dat KMO's niet noodzakelijk minder trainingsminded zijn, maar dat de kans toch kleiner is dat in opleiding wordt geïnvesteerd. Eén iemand vrijmaken voor een opleiding weegt in een klein bedrijf in verhouding zwaarder op de productie. De opleidingskost voor deze ene persoon weegt zwaarder door in verhouding tot de totale loonkost. En het uitzoeken welke opleiding, welke trainer en welke (lieft dichtbij) locatie het meest geschikt is voor deze ene persoon, neemt in verhouding meer tijd in beslag. Kortom: tijd, geld en expertise voor opleiding zijn in verhouding minder aanwezig in kleine bedrijven.

Combineer het uitgesproken KMO-karakter van de voedingsindustrie dan nog met het aanvoelen van een stijgende tendens tot uitbesteding van HR-activiteiten én stijgend verloop binnen HR-functies – ook in grotere bedrijven – en je snapt wellicht de nieuwe strategie waarop de sociale partners van de voedingsindustrie recent hebben ingezet. Om opleidingen in KMO's nog extra te kunnen stimuleren, moet financiële steun niet enkel worden aangevuld met opleidingsadvies, maar voortaan ook met personeels- en organisatieadvies. Het KMO-karakter van de sector is daarvoor trouwens niet de enige reden.

## Krapte en langer werken als voornaamste uitdagingen

In de loop van 2011 en 2012 bogen de sociale partners van de voedingsindustrie zich over de uitdagingen op het vlak van opleiding en leren. Vanuit werkgeverszijde werd benadrukt dat, zelfs in crisistijd, de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar blijft en rekruteren moeizamer is geworden. Elke ondersteuning voor een betere instroom, het faciliteren van doorstroom en vermijden van uitstroom is welkom. Vanuit werknemerszijde werd benadrukt dat langer werken ook moet betekenen dat men langer moet kunnen werken. Dus is ook elke ondersteuning welkom om te komen tot meer werkbaar werk.

Dit resulteerde in de loop van 2012 in een nieuwe strategie voor IPV en in de loop van 2013 tot extra aandacht voor opleiding in de sectorale CAO. De opdracht van IPV om de voedingsindustrie te ondersteunen bij opleiding, leren, ontwikkelen van competenties, ... wordt voortaan uitgebreid naar ondersteuning bij het aantrekken, versterken en

behouden van competenties en personeel. In de sectorale CAO is voortaan sprake van een opleidingsplan, een opleidingsfiche en een opleidingsgesprek.

## Aantrekken van personeel

---

Traditioneel heeft IPV altijd al samen met VDAB ingezet op de opleiding van werkzoekenden, liefst in maattrajecten voor (een kleine groep van) bedrijven. Dit was al aangevuld met de opleiding van uitzendkrachten actief in voedingsbedrijven, in samenwerking met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU). In het kader van de nieuwe IPV-strategie wordt dit aangevuld met instroombegeleiding in de bedrijven, peter- en meterschapstrainingen en ondersteuning voor het onthaalbeleid.

Even traditioneel was IPV actief bij de ondersteuning van het secundair onderwijs, met financiële stimuli in het deeltijds leren, ondersteuning bij de uitbouw van nieuwe studierichtingen in het voltijds onderwijs, opleidingen voor leerkrachten en tewerkstellingsbegeleiders, ondersteuning van stages en werkplekleren, enzovoort. De contacten tussen onderwijs en industrie worden nog versterkt via het VINTO-project, waarbij leerkrachten worden ingezet voor technische opleidingen in bedrijven. Eveneens nieuw is de ondersteuning voor het hoger onderwijs, met het communicatieplatform [foodtechnologists.be](http://foodtechnologists.be) als eerste stap in een reeks van nieuwe activiteiten.

Ondertussen worden ook de mogelijkheden verkend voor het ondersteunen van employers branding en worden met [foodatwork.info](http://foodatwork.info) de eerste stappen gezet richting sectoral branding.

## Competentieversterking

---

Werknemers opleiden blijft de kerntaak van IPV en zijn ondertussen meer dan driehonderd opleidingspartners. Vanaf twintig werknemers neemt twee van de drie voedingsbedrijven jaarlijks deel aan IPV-opleidingen. Een op vijf van alle werknemers uit de voedingsindustrie volgt jaarlijks één of meer opleidingen of opleidingsmodules, goed voor in totaal meer dan 30 000 deelnemers op jaarbasis.

De rol van IPV hierbij beperkt zich al lang niet meer tot het organiseren en/of het financieel ondersteunen van de opleidingen. Opleidingsadvies door IPV-adviseurs of IPV-partners moet er onder andere toe leiden dat er een opleidingsbeleid wordt uitgebouwd, opleidingsplannen worden uitgewerkt, een onthaalbeleid en onthaalprocedures worden op punt gesteld en het werkplekleren wordt ge-professionaliseerd. De ervaringen hierover zijn gebundeld op thematische websites als [leertipsvoedselveiligheid.be](http://leertipsvoedselveiligheid.be), [beteronthaal.be](http://beteronthaal.be) en [competentindevoeding.be](http://competentindevoeding.be). En de ervaringen worden gedeeld in regionale bijeenkomsten van HR-medewerkers.

De toenemende aandacht van de sociale partners voor het opleidingsthema resulteerde in een drieluik in de recentste sectorale CAO. Elk bedrijf vanaf twintig werknemers moet voortaan een opleidingsplan opstellen conform een sectoraal model, met bijzondere aandacht voor risicogroepen. Elke werknemer kan bij IPV een overzicht opvragen van de gevolgde opleidingen. En hij of zij kan bij zijn of haar werkgever of leidinggevende een opleidingsgesprek aanvragen. Deze nieuwe verplichtingen, met een overzicht van aandachtspunten en tips, werden gebundeld in een praktische brochure voor werkgevers en werknemers, en zijn de basis voor opleidings- en coachingssessies over opleidingsplanning voor afgevaardigden in ondernemingsraden of syndicale delegaties.

Ondertussen wordt met VDAB en zijn OKOT-initiatieven de mogelijkheden verkend voor meer door-gedreven opleidingstrajecten voor werknemers, gericht op het alsnog verwerven van een diploma. Ondersteuning via het Betaald Educatief Verlof zal hierbij essentieel zijn: hopelijk gooit de zesde staatshervorming op dit vlak geen roet in het eten.

## Stimuleren van doorstroom, vermijden van uitstroom

---

De externe arbeidsmarkt wordt voor heel wat functies nog altijd als krap aangevoeld. De interne arbeidsmarkt van een bedrijf vraagt extra aandacht. Hier en daar zorgt verhoogde uitstroom omwille van de vergrijzing reeds voor vervangingsproblemen. En de tendens naar langer werken zorgt dat haalbaarheid en werkbaarheid van functies en loopbanen van naderbij moeten worden bekeken.

Met een HR-scan helpen IPV-adviseurs of IPV-partners de KMO's stil te staan bij het huidige personeelsbeleid en vooruit te kijken naar prioriteiten die nodig zijn de komende vijf jaar. Ze stellen samen een actieplan op en coachen een eerste reeks acties. Met een organisatiescan bekijken ze of de arbeidsorganisatie anders en beter kan. Beide IPV-instrumenten moeten KMO's helpen om creatiever om te gaan met instroom, doorstroom en uitstroom.

## **Begeleiden van uitstroom**

Werknemers die de sector moeten verlaten, hebben recht op financiële ondersteuning voor opleidingen die kaderen binnen een traject naar nieuw werk. Een outplacementbegeleider en IPV-adviseur bekijken samen wat nuttig en nodig is.

## **Partner op de arbeidsmarkt**

IPV is in 1989-1990 ontstaan vanuit een interprofessionele verplichting om te investeren in opleiding en tewerkstelling voor risicogroepen. In 1999-2000

kreeg IPV als opdracht te investeren in de opleiding van alle werknemers, niet alleen deze van risicogroepen. Met de nieuwe strategie 2012-2015 investeert IPV voortaan in de opleiding én de tewerkstelling van alle werknemers.

Vanuit een sectoraal opleidingsfonds voor risicogroepen evolueerde IPV naar een partner in vorming voor werkgevers en werknemers van de voedingsindustrie. De komende periode wordt IPV een partner voor de (externe én interne) arbeidsmarkt.

Dit blijft IPV doen als een netwerkorganisatie. Voor de opleidingen worden ondertussen meer dan driehonderd externe partners ingeschakeld. Ook het opleidings-, personeels- en organisatieadvies wordt vormgegeven samen met diverse partners. Samen met zijn partners evolueert IPV naar een netwerk voor efficiënter en langer werken in de voedingsindustrie.

*Henk Dejonckheere  
Initiatieven voor Professionele Vorming van de  
Voedingsnijverheid (IPV)*