

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Voedingsnijverheid (PC 118 en 220)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR Voedingsnijverheid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Anke Grooten, Directeur Sociale Zaken Fevia;
- Mevrouw Nadia Lapage, Secretaris general Fevia Vlaanderen;
- De heer Bruno Kuylen, Afgevaardigd beheerder Bakkers Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Bart Vannetelbosch, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;
- De heer Tangui Cornu, Voorzitter Voedingscentrale ABVV;
- Mevrouw Karin Schaerlaekens, Nationaal verantwoordelijke ACV-Puls;
- De Heer Jan Meeuwens, Nationaal secretaris BBTK;
- De Heer Dominik Roland, Nationaal verantwoordelijke Voeding ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **637.000,00 EUR** uit te betalen aan **vzw IPV (Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid), Birminghamstraat 225, te 1070 Anderlecht (ondernemingsnummer: 0442.973.363 - bankrekeningnummer: BE05 3100 9024 7775)** ter financiering van **6,5 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeeffluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector voedingsnijverheid verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbindtenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 6,5 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingkosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of

ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 6,5 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

De voedingsindustrie staat in voor de verwerking van grondstoffen, vooral afkomstig uit de landbouw en de visvangst, tot voedingsproducten voor mens en dier. Tot de voedingsindustrie horen zeer diverse subsectoren als koekjesfabrieken, brouwerijen en frisdrankproducenten, de zuivelsector en de vleesverwerkende nijverheid.

De Belgische voedingsindustrie telt 4.239 bedrijven die samen 94.631 werknemers tewerkstellen, van wie ongeveer twee derde arbeiders en een derde bedienden.

De laatste tien jaar kent de sector een gestage schaalvergroting, waardoor het aantal bedrijven is gedaald, maar de tewerkstelling nam na de economische crisis (2008) serieus toe, met ruim 5.000 arbeidsplaatsen. Er zijn meer mannen dan vrouwen aan de slag (68,4% versus 31,6%).

Voorts is de voedingsindustrie een echte KMO-sector. 96% van de werkgevers stelt minder dan 100 werknemers tewerk.

Met veel laaggekwalificeerde arbeid is de voedingsindustrie een belangrijke werkgever van kansengroepen, in het bijzonder van kortgeschoolde en allochtone werknemers:

- In 2019 was 35% van de niet-werkende werkzoekenden die aangeworven werden kortgeschoold (iets boven het gemiddelde in het Vlaams Gewest). Volgens de EAK van 2018 is 23,1% van de werknemers laaggeschoold. Hoewel er de laatste jaren een sterke inkrimping was van deze groep ten gunste van de werknemers met een diploma HSO, is er toch een duidelijk verschil tussen het kwalificatiepeil van de voedingsindustrie en dat van de rest van de industrie (17,9%) en de hele privésector (17,3%).
- In 2019 had 19,1% van de niet werkende werkzoekenden die aangeworven werden een migratie-achtergrond (gemiddelde Vlaams Gewest = 23,6%). De meest recente herkomstmonitor (vierde kwartaal 2018) leert dat 24,2% van de werknemers van buitenlandse herkomst is. Gemiddeld voor de totale loontrekkende bevolking bedraagt dit aandeel 19,3%. De top 5 van buitenlandse herkomst is: Oost-Europa (21,1%), de buurlanden (16,7%), de rest van Europa (16,4%), de Maghreb (15,4%) en Turkije (10,7%).

Het vergrijzingsproces is zich volop aan het voltrekken in de voedingsindustrie, met een bovengemiddeld aandeel 50-plussers onder de werknemers in het Vlaams gewest, namelijk 32,2%. Sinds 2000 is het aandeel 25- tot 34-jaringen constant gedaald en is het aandeel 45- en vooral 50-plussers in de tewerkstelling gestegen (CRB, Werkgelegenheidsrapport 2020). Dit heeft ook gevolgen voor de vraag naar nieuwe arbeidskrachten. Projecties van de vervangings- en uitbreidingsvraag tonen tegen 2025 een vraag van 13,1% bij de arbeiders en 12,4% bij de bedienden.

Met het oog op instroom en langere loopbanen krijgt werkbaar werk ook meer belang. Volgens de laatste Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2019) is er op dat vlak nog ruimte voor verbetering. Minder dan de helft van de bevroegde werknemers (43,6%) signaleert geen werkbaarheidsproblemen. Vooral werkstress scoort slecht (bij 38,7% van de bevroegden).

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

1. De sector kent de laatste jaren een groeiversnelling op vlak van tewerkstelling. Daarmee is het een sterkhouder binnen de totale Belgische industrie. Conjunctuurwisselingen hebben weinig impact op het globale niveau van de werkgelegenheid binnen de sector en ondanks de doorgedreven automatisering en informatisering blijven menselijke arbeid en knowhow een belangrijke factor in de ontwikkeling en marketing van de producten. De variatie in producten is dusdanig hoog, dat de bedrijven ook op de grenzen van automatisering botsen en menselijke arbeid stand houdt. De jobs situeren zich op alle niveaus, met ook heel wat kansen voor kansengroepen, niet alleen om in te stromen als productiemedewerker, maar ook om verder te ontwikkelen en door te stromen.
2. Het KMO-karakter van de sector zorgt voor een enorme wendbaarheid en innovatiekracht. De voedingsindustrie is veruit de grootste industriële investeerder. Bijna 80% van innovatieve ondernemingen met producten 'nieuw voor de markt' zijn voedingsbedrijven. Onze ondernemingen halen 18% van hun omzet uit nieuwe producten.
3. Er worden breed in de sector belangrijke stappen gezet richting Industrie 4.0 en een circulaire economie. Via de speerpuntcluster Flanders' Food wordt kennis verzameld, gedeeld en verder verspreid. Bedrijven krijgen ondersteuning om de kennis verder door te vertalen in concrete producten, processen, concepten en bedrijfsvoering. Dit alles vanuit een ketenbenadering. Het loopbaanfonds van Alimento flankiert de menselijke aspecten van deze evolutie. Nieuw daarin: ondersteuning van noodzakelijke aanpassingen in de arbeidsorganisatie.
4. De sector heeft een stevige traditie van toekomstgericht sociaal overleg. Dit leidde tot concrete hefbomen op vlak opleiding en werkbaar werk tot op bedrijfsniveau. Zo bestaat er al vele jaren een verplichting tot een opleidingsplan, waarmee ook het al dan niet verkrijgen van Alimento-middelen verbonden is. Daarnaast is er een verplichting om een bedrijfs-cao werkbaar werk af te sluiten, waarbij prioritair ingezet moet worden op werkdruk, ergonomie, ploegenarbeid, fysiek bezwarende omstandigheden en welzijns- en gezondheidsbeleid.
5. In de loop der jaren heeft de sector met haar sectoraal opleidingsfonds een belangrijke hefboom ontwikkeld om uitdagingen op vlak van tewerkstelling, instroom/doorstroom, loopbanen en werkbaar werk aan te gaan:
 - Het bereik is groot. Op jaarbasis volgt 21,5% van alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, een of meerdere opleidingen. Ook kansengroepen als kortgeschoolden (20%) en 45-plussers (23,5%) komen ruim aan bod.
 - Het actiedomein werd sinds de oprichting in 1989 ook stelselmatig verruimd. Vandaag luidt de missie: *"De vereniging heeft tot doel om via vorming, advies en andere initiatieven bij te dragen aan efficiënter en kwaliteitsvoller werken in de voedingsindustrie."*
 - Om de werknemers van de voedingsindustrie nog beter te ondersteunen werd in 2019 beslist om naast het opleidingsfonds een loopbaanfonds op te richten. Doel: meer duurzame loopbanen met vlotte loopbaantransities en meer werkbaar werk.

- **Zwaktes**

1. De opleidingsinspanningen moeten nog verder opgetrokken worden om te beantwoorden aan de interprofessionele afspraken hierover. In het sectorakkoord is een groeipad afgesproken. In het vorige sectorakkoord werd de verplichting opgenomen om gemiddeld 3 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar te organiseren. Dat is in het huidige akkoord opgetrokken naar gemiddeld 4 dagen, en het is voorzien om dit verder op te trekken naar gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar.
2. Om een versnelling hoger te schakelen is het nodig om opleidingen in te bedden in een breder competentiebeheer en een duurzaam personeelsbeleid. Ook op dit vlak kunnen nog stappen gezet worden bij de voedingsbedrijven.
3. Het belang van de arbeidsorganisatie in het kader van levenslang leren en ontwikkeling van mens en bedrijf is lang onderschat. In veel bedrijven kan de arbeidsorganisatie nog meer ingezet worden als hefboom voor wendbaarheid en werkbaarheid, ook in de voedingsindustrie.
4. De arbeidsomstandigheden in de voedingsindustrie zijn specifiek en ondanks veel inspanningen om ze te verbeteren kunnen sommige werkposten of werkomstandigheden nog belastend zijn. Ploegenwerk is niet weg te denken uit de sector, en ondanks alle automatisering blijft er fysieke belasting op de werkvloer (koude/warmte, heffen en tillen, herhalende bewegingen,...). Op piekmomenten kan de werkdruk dan weer hoog zijn.
5. Zowel bij grote bedrijven als KMO's is er nog ruimte voor verbetering op vlak van bovenstaande punten, maar KMO's zijn hierin een kwetsbare groep. Het ontbreekt hen vaak aan tijd, middelen en expertise om fundamentele stappen voorwaarts te zetten. Hoewel we via Alimento heel wat inspanningen doen om op maat van KMO's te werken en in te spelen op de specifieke noden, blijft het een kwestie van nog meer te sensibiliseren en het aanbod verder aan te scherpen. De groep van de ambachtelijke bakkers vraagt hierin specifieke aandacht.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**


De Corona-pandemie bepaalt in grote mate de korte termijn. De uitdagingen liggen op verschillende vlakken:

- Bij ontslag/herstructureringen de getroffen werknemers opnieuw toeleiden naar werk en de continuïteit van hun loopbaan verzekeren, ook van eventuele blijvers;
- Bedrijven die zich (moeten) reorganiseren terug op spoor krijgen en werknemers ondersteunen in de verandering;
- Instroom van werknemers blijven verzekeren;
- Het digitaal opleidingsaanbod verder uitbreiden;
- Voeling houden met de specifieke noden in het kader van de relance van de sector en haar werknemers, en hierop een antwoord formuleren.


- **Lange termijn**

1. Al jaren hebben we in Vlaanderen te maken met knelpuntvacatures en een krappe arbeidsmarkt. Vergrijzing en ontgroening zorgen ervoor dat de arbeidsmarkt verder verkra(m)pt. Ook binnen de voedingsindustrie is dat proces volop aan de gang, bovenop de mobiliteit van werknemers die ook een vervangingsvraag genereert (uitstroom).
2. Toekomstverkenningen (Baisier, 2006; Limbourg, 2011; de Boer & Desseyn, 2018) leren dat er ook een uitdaging ligt op het vlak van het aantrekken, inzetten en ontwikkelen van de 'juiste' competenties:


- Onder druk van globalisering en een veeleisende markt blijven de eisen ten aanzien van de voedingsbedrijven, en zo ook op de werkvloer, toenemen. Klanten vragen nieuwe producten, snelle levering, hoge kwaliteit en meer controle op de voedselveiligheid. De automatisering en informatisering van de productie nemen toe, met daaraan gerelateerde competentievereisten, niet alleen in informatica-technische sfeer, maar ook op het vlak van samenwerken (soft skills).
 - Niet alleen de productieoperatoren en technici moeten mee in hightech-productie-omgevingen. Ook specialisten als biochemici en ingenieurs worden kritieke jobs binnen de sector om de noodzakelijke innovaties, zowel op vlak van voedingstechnologie als op vlak van duurzame productie aan te trekken. Producten ook procesinnovaties zijn essentieel om de bredere maatschappelijke impact van de sector te vergroten, bijvoorbeeld in het verminderen van de ecologische voetafdruk, in het ondersteunen van een gezonde levensstijl,
3. Het pad richting Industrie 4.0 vraagt specifieke aandacht voor de vele kansengroepen binnen de sector. Het zal erop aankomen de grote groep laaggeschoolden binnen de sector mee over de streep te krijgen en disrupties op te vangen. Ook werkbaarheidskwesties dienen bekeken te worden (bijvoorbeeld werkdruk, uitholling van jobs).
 4. In de grote diversiteit binnen de sector vraagt het samenspel tussen alle medewerkers in sommige gevallen extra aandacht. Veiligheid kan in het gedrang komen bij taalproblemen, maar ook de sociale cohesie kan onder druk komen te staan als mensen elkaar niet verstaan of er sprake is van vooroordelen of onbegrip.
 5. Naast investeringen in opleiding en functionele mobiliteit zullen investeringen in werkbaar werk meer en meer nodig zijn om werknemers een loopbaan lang aan de slag te houden, gezond, en met goesting.
 6. Om dit alles in goede banen te leiden zal Alimento niet alleen op competentieversterking moeten inzetten, maar ook veel meer op de context waarin werknemers moeten presteren: de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden, als hefboom voor kansen op ontwikkeling en doorstroom en ook meer werkbaar werk.

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>De huidige sectorgrenzen vormen geen artificiële barrière om economisch en maatschappelijk belangrijke projecten te realiseren. Integendeel, de sector vormt vanuit haar dekkingsgraad, financiële draagkracht en paritaire aansturing een stevige basis voor sterke partnerschappen.</p> <p>Intersectoraal worden de krachten al verscheidene jaren gebundeld, met succes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanuit schaalvoordeel wordt een gezamenlijk opleidingsaanbod uitgewerkt met Cevora, Cobot, IVOC, de metaalbediendenfondsen, Co-valent en Mediarte. - De voedingsindustrie stelt heel wat uitzendkrachten tewerk, waaruit ook gerecruteerd wordt voor vaste tewerkstelling. Via een samenwerkingsakkoord met het fonds voor uitzendkrachten kunnen zij tegen dezelfde voorwaarden als vaste werknemers opleiding volgen bij Alimento/IPV vzw. - Een analoog samenwerkingsakkoord met Cevora zorgt ervoor dat bedienden uit het aanvullend paritair comité voor bedienden bij Alimento/IPV vzw kunnen deelnemen aan de voedingsspecifieke opleidingen.
--	---


	<ul style="list-style-type: none"> - Met het oog op het versterken van de startkwalificaties en een vlotte overgang onderwijs/arbeidsmarkt worden de krachten intersectoraal en in afstemming met het onderwijs gebundeld in diverse dossiers: opmaak van beroepskwalificatiedossiers, ontwikkeling van een leerlijn industrie in het SO, vormgeven van duaal leren en intersectorale opleidingen zoals productie-industrie (3e gr BSO) promotie van en medewerking aan STEM-initiatieven en -opleidingen, professionalisering van leerkrachten via VINTO. De sectoren waarmee we hiervoor meest afstemmen zijn: Volta, Co-valent, Horeca Vlaanderen, Woodwize, Cobot en Technologische industrie (via Agoria). - Met het oog op het flankeren van intersectorale mobiliteit: onder regie van de VDAB zijn we samen met andere sectoren actief in lokaal transitieoverleg. Zo werken we bijvoorbeeld mee aan opleidingsprojecten technische operatoren voor werkzoekenden, die nadien in verschillende industriële sectoren worden ingezet. Met de industriële sectoren zoeken we een win-win op vlak van Industrie 4.0 in initiatieven om bedrijven te stimuleren ook aandacht te hebben voor de menselijke kant, meer bepaald de arbeidsorganisatie. - Om diversiteit te bevorderen en te zorgen voor een goed samenspel ontwikkelden en promoten we nu intersectoraal een non-discriminatiehandleiding voor werkgevers. <p>Naast deze concrete actielijnen waarop we intersectoraal afstemmen en samenwerken, staan we in nauw contact met de collega's van de andere industriële sectoren, en ook ruimer. Drie tot vier keer per jaar organiseren we met en voor de sectorconsulenten uit alle sectoren een uitwisseling rond topics waarop afstemming/samenwerking mogelijk/opportuun lijkt.</p> <p>De sector zal ook actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>De voedingsindustrie zorgde er bij het uitbreken van de coronapandemie voor dat de voedselbevoorrading verzekerd bleef. De #FoodHeroes bleven op post, onder meer dankzij de investeringen in voorzorgsmaatregelen van de voedingsbedrijven.</p> <p>Ondertussen trof de pandemie de sector toch zwaar. Het wegvallen van de horeca, foodservice en export zorgde halfweg dit jaar voor een gemiddelde omzetsdaling van 30% en één derde van de bedrijven ervaarde toen liquiditeitsproblemen. Veel bedrijven namen hun toevlucht tot tijdelijke werkloosheid. Eén bedrijf op twee plaatste meer dan de helft van haar personeel op tijdelijke werkloosheid.</p>
--	--

	<p>Bedrijven focussen erg op het heden. In een bevraging van Fevia midden mei van dit jaar signaleerde 54% van de bevroegde leden uitstel van investeringsplannen, en 20% annulatie.</p> <p>De sector stelt zich als ambitie om de dip in de curve van de verwachte omzetgroei om te draaien. Dat kan alleen mits een aantal voorwaarden, waaronder ook investeringen in de #FoodHeroes (van morgen) – via duaal leren en STEM-opleidingen - maar ook in het aantrekken, opleiden en omscholen van talenten in het kader van digitalisering en robotisering. Naast het opleidingsfonds zal ook het nieuwe loopbaanfonds van de voedingsindustrie hierop ingezet worden. Enkele elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ondersteuning van tewerkstellingscellen met o.a. een opleidingsbudget voor getroffen werknemers; - advies en extra opleidingsbudgetten bij reorganisaties; - versoepelen van de instroom via samenwerking met VDAB en een extra opleidingsbudget; - vergroten van het opleidingsaanbod, met name het digitale aanbod; - de lijnen met de arbeidsmarkt kort houden via foodatwork.be en permanente afstemming met HR's en vakbondsafgevaardigden.
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Alimento/IPV vzw is een netwerkorganisatie. Dit houdt onder andere in dat Alimento/IPV vzw voor quasi alle activiteiten beroep doet op externe organisaties en lesgevers (zowel commerciële als niet-commerciële private partners als gesubsidieerde partners als het onderwijs, SYNTRA en de VDAB). Elke opleidingsinstantie die aan de nodige kwaliteitseisen voldoet, is welkom om opleidingen aan te bieden aan de voedingsbedrijven. Zo is in de loop der jaren een performant en divers netwerk van opleidings- en begeleidingspartners opgebouwd waarmee op maat van de bedrijven oplossingen gezocht worden voor een breed spectrum van uitdagingen en vragen. Dergelijk maatwerk is noodzakelijk om ook KMO's te bereiken.</p> <p>Alimento/IPV vzw zal verder actief op zoek naar partners om niches in te vullen en om nieuwere diensten in de sfeer van 'werkbaar werk' en 'industrie 4.0/digitalisering' te kunnen aanbieden aan de voedingsbedrijven.</p> <p>Niet alleen lesgevers maar ook andere intermediairen maken integraal deel uit van het Alimento-netwerk. De sector zoekt samenspel met alle partners die op vlak van mens en organisatie van betekenis kunnen zijn voor de voedingsbedrijven, bijvoorbeeld met Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen of Regionale Technologische Centra. Regionale spelers zijn belangrijk om regionale concentraties van voedingsbedrijven te mobiliseren en specifieke initiatieven uit te werken (bijvoorbeeld in West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen).</p> <p>Om mee te zorgen voor zo sterk mogelijke startkwalificaties investeert de sector in partnerschappen met het onderwijs: de</p>
--	---

	<p>onderwijskoepels, scholen SO, CLB's, RTC's, beroepenhuis, joblabo van het Huis van de Voeding, STEM-spelers, Aspirant Baker, hoger onderwijsinstellingen,...</p> <p>Om ontwikkelingen als Industrie 4.0, met ook uitdagingen op vlak van een circulaire economie goed te flankeren is de laatste jaren het partnerschap met Flanders' Food sterker uitgebreid, en plannen we ook tijdens de looptijd van de convenant de samenwerking nog verder uit te bouwen. Ook de POM West-Vlaanderen is hierin een waardevolle partner, net zoals sommige hoger onderwijsinstellingen.</p> <p>Een belangrijk deel van de netwerking ligt ook bij andere sectoren (zie rode draad terzake).</p> <p>In functie van een vlotte instroom zijn de VDAB, de uitzendsector en soms ook werkplekarchitecten belangrijke partners.</p> <p>Tot slot zijn ook diverse overheden belangrijke partners om synergieën te vinden in de vorm van afstemming over activiteiten, gezamenlijke actie en bijkomende inspanningen via extra middelen, telkens complementair aan de andere overheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waar opportuun worden partnerschappen met lokale overheden aangegaan. In West-Vlaanderen bijvoorbeeld werkte de sector mee aan de realisatie van het Huis van de Voeding. - Voor de tiende keer wordt een convenant met de Vlaamse overheid afgesloten. Hiermee wordt de traditie voortgezet om maximale synergie te vinden met overheidsinitiatieven op vlak van opleiding en ruimer: loopbanen en werkbaar werk. - Via de federale overheid organiseert de sector initiatieven om de startkansen van jongeren te verhogen.
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>De sector heeft een goeie 15 jaar geleden al de weg van een competentiegerichte werking ingeslagen. Vanuit haar missie wil de Alimento/IPV vzw vandaag concreet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de <i>competenties</i> van werknemers versterken: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <i>groei</i> van voedingsbedrijven versterken, door hen te ondersteunen bij: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.
--	---

Om de uitdagingen op vlak van werkbaar werk nog beter aan te pakken en de loopbanen van werknemers nog beter te ondersteunen werd eind vorig jaar beslist om naast het opleidingsfonds ook een loopbaanfonds op te richten binnen de schoot van Alimento/IPV vzw. Het heeft drie pijlers.

De eerste pijler is rechtstreeks op de werknemers van de voedingsindustrie gericht. Dit is nieuw. Voortaan kunnen werknemers op eigen initiatief bij ons terecht voor gratis loopbaanbegeleiding, een persoonlijk omscholingsbudget en een premie voor kinderopvang om de combinatie werk/gezin te vereenvoudigen. We trekken ook extra opleidingsbudgetten uit voor doorstromings- en omscholingsprojecten op aangeven van de werkgever.

In de tweede pijler voorzien we nog meer dan voorheen begeleiding voor werkgevers op vlak van personeelsbeleid en arbeidsorganisatie om op een duurzame manier de werkbaarheid te verbeteren. Bedrijven krijgen ook begeleiding als ze nieuwe machines of technologieën invoeren, om er zo voor te zorgen dat dit geen stress oplevert voor het personeel, maar ook dat ze goed voorbereid zijn op de nieuwe ontwikkelingen en de implementatie mee kunnen dragen.

Met de derde pijler richten we ons op het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden. We zoeken constant naar oplossingen voor moeilijke arbeidsomstandigheden. Dat kan op bedrijfsvlak via bv. een ergonomiescan, een welzijns- of gezondheidsscan, maar ook door hierrond kennis te vergaren en die te verspreiden, bijvoorbeeld rond ploegenarbeid of kortcyclisch werk. Welzijn en gezondheid krijgt hiermee een volwaardige plaats binnen het werkingsgebied van Alimento, waarbij we ook ondersteuning bieden als het fout loopt. Voedingsbedrijven kunnen rekenen op ondersteuning bij de werkhervatting van langdurig afwezige personeelsleden.

De competentie- en loopbaangerichte werking die nu volledig verankerd zit binnen Alimento/IPV vzw is te lezen in de verschillende prioriteiten en acties die opgenomen zijn in deze convenant.

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

<p>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</p>	<p>Prioriteit 1: Partnerschappen verder versterken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Structureel samenwerken met het onderwijsveld • Actie: Intersectorale samenwerking voortzetten <p>Prioriteit 2: Sensibiliseren en informeren over tewerkstellingsmogelijkheden en voorbereidende opleidingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Food@work.be verder ontwikkelen en promoten • Actie: Organisatie van de Food@work Awards • Actie: Organisatie van en deelname aan sensibiliserende events en ontwikkeling van materiaal daarvoor • Actie: Samenwerking met Aspirant Baker in functie van de promotie van het bakkersberoep <p>Prioriteit 3: Uitbouw en ondersteuning van sectorspecifieke en sectorrelevante opleidingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Medewerking aan de opmaak van beroepskwalificatiedossiers • Actie: Ondersteunen van sectorspecifieke en sectorrelevante opleidingen • Actie: Het zoeken, bemiddelen en ondersteunen van kwaliteitsvolle stage- en werkervaringsplaatsen <p>Prioriteit 4: Mee inzetten op STEM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: STEM-actieplan • Actie: Ontwikkeling van en medewerking aan STEM-initiatieven • Actie: Intersectorale samenwerking voortzetten <p>Prioriteit 5: Vinto voortzetten en intersectoraal promoten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Organisatie van technische opleidingen • Actie: Flankeren van technische opleidingen
<p>2. Levenslang leren en werkbaar werk</p>	<p>Prioriteit 1: Inzetten op loopbanen door in elke fase van de loopbaan te investeren in competentieontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Organisatie van instroomtrajecten voor werkzoekenden • Actie: Competentieversterking van uitzendkrachten • Actie: Competentieversterking van werknemers, met bijzondere aandacht voor KMO-medewerkers • Actie: Loopbaantransities extra ondersteunen (instroom, doorstroom, werkhervatting, ontslag) • Actie: Erkenning van verworven competenties • Actie: Inzetten op competenties van de toekomst (STEM, soft skills en inzicht in en aanpakken van arbeidsorganisatie) • Actie: Promoten en financieren van loopbaanbegeleiding • Actie: Ondersteuning van andere initiatieven in het kader van loopbaanontwikkeling <p>Prioriteit 2: Inzetten op een duurzaam HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Sensibilisering inzake een duurzaam HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk

	<ul style="list-style-type: none"> • Actie: Voedingsbedrijven verder stimuleren om een duurzaam HR- en organisatiebeleid uit te bouwen, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk <p>Prioriteit 3: Mee oplossingen zoeken voor specifieke arbeidsomstandigheden en inzetten op welzijn op het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Onderzoek inzake specifieke arbeidsomstandigheden organiseren en de resultaten verspreiden • Actie: Sensibiliseren en ondersteunen inzake specifieke arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk • Actie: Begeleiding van de werkhervatting <p>Prioriteit 4: Ondersteunen van het sociaal overleg inzake werkbaar werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Informeren van de leden van de ondernemingsraad • Actie: Uitrol van het loopbaanfonds <p>Prioriteit 5: Ondersteunen van de evolutie richting Industrie 4.0 en de menselijke aspecten daarvan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Onderzoek • Actie: Samenwerking met Flanders' Food • Actie: Intersectorale samenwerking • Actie: Ontwikkeling van een ondersteuningsaanbod
<p>3. Non-discriminatie en inclusie</p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

De samenwerking met het onderwijs is al vele jaren een aandachtspunt van de sociale partners van de voedingsindustrie, om voldoende instroom te genereren, om goede startkwalificaties te stimuleren voor de toekomstige werknemers. Om als sector concurrentieel te blijven op de krappe arbeidsmarkt zijn de inspanningen op dit vlak de laatste jaren enorm versterkt en zullen ze nog verder doorgezet worden.

Algemeen zijn er heel wat inspanningen nodig met betrekking tot het informeren en sensibiliseren rond de jobmogelijkheden binnen de voedingsindustrie. De sector kent, met uitzondering van bijvoorbeeld bakkers en vleesbewerkers, een brede waaier aan allerlei functies met daarin weinig sectorspecifieke beroepen, waardoor leerlingen en ouders, maar ook het onderwijzend personeel en CLB-medewerkers zich doorgaans weinig of verkeerde voorstellingen maken bij het tewerkstellingsperspectief. Ook studenten van het Hoger Onderwijs kennen het perspectief onvoldoende.

Daarnaast wenst de sector door de samenwerking met het onderwijs goede startkwalificaties te stimuleren voor de toekomstige werknemers. Die zijn meer en meer noodzakelijk met het oog op duurzame tewerkstelling. Hoewel de sector heel wat laaggeschoolde arbeid kent, is de moeilijkheidsgraad van alle functies en de competentievereisten de laatste jaren aanzienlijk toegenomen door de eisen van de markt (almaar meer concurrentiële prijzen, steeds nieuwe producten, hoge kwaliteitseisen ...) en de wijze waarop de bedrijven met hun productie- en werkorganisatie hierop reageren (automatisering, informatisering...). Startkwalificaties moeten hier zo goed mogelijk op voorbereiden: aansluiten op de reële vraag op arbeidsmarkt, en met waar mogelijk een component werkplekleren in het voorbereidend opleidingstraject. De sociale partners bepleiten in dat opzicht stages en projectwerking in samenwerking met het bedrijfsleven en steunen de verdere uitbouw van het alternerend leren ten volle. Goede startkwalificaties zijn niet alleen belangrijk voor de laaggekwalificeerde functies, ook in geval van hogere kwalificaties is het belangrijk dat de juiste kennis en vaardigheden aanwezig zijn (bijvoorbeeld voeding technologische inzichten bij biochemici).

Investeren in partnerschappen is binnen deze prioriteit van cruciaal belang: met de onderwijspartners en intermediairen werkzaam op de brug onderwijs/arbeidsmarkt, maar ook met andere (industriële) sectoren.



Resultaatsverbintenis:

- 2021: 100 gerealiseerde opleidingen voor leerkrachten
- 2022: 150 gerealiseerde opleidingen voor leerkrachten



Betrokken partners

Departement Onderwijs en Vorming

- Onderwijsveld: onderwijskoepels, CLB's, hoger onderwijsinstellingen
- Overlegstructuur binnen het onderwijsveld: Sectoraal partnerschap Voedingsnijverheid (zie duaal addendum)
- Regionale spelers actief binnen het onderwijsveld: RTC's, provinciale ontwikkelingsmaatschappijen (West-Vlaanderen in het bijzonder)
- Anderen actief binnen het onderwijsveld: Aspirant Baker, Beroepenhuis, joblabo van het Huis van de Voeding, onderwijskiezer.be, STEM-intermediairen

- Binnen de sector neemt Alimento/IPV vzw het voortouw, maar de sectorale sociale partners participeren actief, bijvoorbeeld via het Sectoraal Partnerschap Voedingsnijverheid, of Fevia via het initiatief van de Food@work Days/Awards.


Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Partnerschappen verder versterken	
Actie: Structureel samenwerken met het onderwijsveld	Omschrijving: De sector participeert in diverse samenwerkingsverbanden met spelers uit het onderwijsveld om tot concrete projecten te komen. De onderwijskoepels zijn hierin erg belangrijk. Ook met de CLB's is er samenwerking. Waar mogelijk zoekt de sector ook regionale aanknopingspunten voor samenwerking: RTC's, provincies,... Specifiek voor het alternerend leren is er het Sectoraal Partnerschap Voedingsnijverheid (zie duaal addendum). De laatste jaren is de samenwerking met verschillende hoger onderwijsinstellingen sterk gegroeid, zeker met de instellingen die voeding gerelateerde opleidingen organiseren, maar ook met instellingen in de meer technische sfeer werken we samen. De samenwerking met het volwassenenonderwijs is momenteel gericht op het geven van infosessies over de sector indien daar vraag naar is, en zal verder verkend worden in het kader van duaal leren (zie duaal addendum).
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Onderwijskoepels, CLB's, sectoraal partnerschap voedingsnijverheid, RTC's, Provinciale ontwikkelingsmaatschappijen, STEM-spelers departement Onderwijs
	Inspanningsverbintenissen: Wederzijds overleg en concrete afspraken met het onderwijsveld met het oog op het realiseren van de prioriteiten.
Actie: Intersectorale samenwerking voortzetten	Omschrijving: De sector stemt waar mogelijk en nodig af met andere sectoren om de samenwerking onderwijs/arbeidsmarkt te faciliteren. Concreet werkt de sector momenteel als partner samen met elektriciteit, technologische industrie en chemie in projecten duaal leren. Een meer diverse samenwerking is er met horeca, hout, textiel. Via intersectorale uitwisselingsmomenten worden nieuwe opportuniteiten onderzocht en besproken, ook met sectoren waarmee nog geen samenwerking bestaat. We zullen de intersectorale samenwerking op vlak van STEM zoveel mogelijk voortzetten, onder andere in afstemming met de intersectorale STEM-adviseur.

	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Andere sectoren
	Inspanningsverbintenissen: Wederzijds overleg en concrete afspraken met andere sectoren met het oog op het realiseren van de prioriteiten, bijvoorbeeld op vlak van duaal leren, de ontwikkeling van beroepskwalificatiedossiers, het informeren over tewerkstellingsperspectieven van opleidingen, de uitrol van de nieuwe matrix van het SO.

 Prioriteit 2: Sensibiliseren en informeren over tewerkstellingsmogelijkheden en voorbereidende opleidingen	
Actie: Food@work.be verder ontwikkelen en promoten	Omschrijving: De website Food@work.be is dé ontmoetingsplaats voor éénieder die in de sector wil werken of werk te bieden heeft. Meer informatie over de jobs, opleidingsmogelijkheden en concrete vacatures worden toegankelijk weergegeven, met het oog op succesvolle matching. Er is ook een sterke koppeling met sociale media. De site wordt permanent geactualiseerd, gepromoot, en ingezet bij jobbeurzen en andere initiatieven die inzicht in de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden van de sector vragen.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Fevia, Onderwijskiezer, VDAB, le Forem, spelers op diverse niveaus van het onderwijs (SO, HO, volwassenenonderwijs)
	Inspanningsverbintenissen: Verdere ontwikkeling en promotie van de site.
Actie: Organisatie van de Food@work Awards	Omschrijving: De sector reikt vier Awards uit die jongeren uitdagen om mee te bouwen aan de voeding en de industrie van morgen. Naast de innovatiewedstrijd Ecotrophelia voor studenten hoger onderwijs zijn er twee innovatiewedstrijden voor het secundair: de Food At Work Award Vlaanderen en de Food At Work Award Wallonië . Sinds twee jaar is er voor het Vlaamse secundair onderwijs ook de Food At Work Techno Award . Deze wedstrijd is gericht op leerlingen uit het zesde en zevende jaar binnen het studiegebied mechanica en elektriciteit. Deelnemers krijgen in het kader van hun geïntegreerde proef (GIP) de opdracht om in een voedingsbedrijf te werken rond een technische innovatie die een antwoord biedt op een dagdagelijks probleem in de productie.
	Timing: 2021: Organisatie en uitreiking editie 2021 2022: Organisatie en uitreiking editie 2022
	Betrokken partners: Fevia, voedingsbedrijven

	<p>Inspanningsverbintenissen: Fevia en Alimento/IPV vzw organiseren de wedstrijd en begeleiden de deelnemende bedrijven.</p>
<p>Actie: Organisatie van en deelname aan sensibiliserende initiatieven en ontwikkeling van materiaal daarvoor</p>	<p>Omschrijving: Eigen initiatieven en medewerking aan sectoroverstijgende initiatieven om leerlingen/studenten, ouders en leerkrachten te sensibiliseren/informereren over het tewerkstellingsperspectief van de voedingsindustrie en de industrie in het algemeen. Waar nuttig wordt hiervoor materiaal ontwikkeld en/of ter beschikking gesteld. Er kunnen flankerend ook bedrijfsbezoeken worden georganiseerd.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Fevia, Aspirant Baker, Huis van de Voeding, beroepenhuis, CLB's en meer specifiek onderwijskiezer.be, pedagogische begeleidingsdiensten, departement Onderwijs, scholen/hoger onderwijsinstellingen, voedingsbedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Voortzetten van succesvolle initiatieven (bijvoorbeeld het beroepenhuis, het joblabo, food@work live-initiatieven) en opportuniteiten voor nieuwe initiatieven opzoeken.</p>
<p>Actie: Samenwerking met Aspirant Baker in functie van de promotie van het bakkersberoep</p>	<p>Omschrijving: De promotie van het bakkersberoep krijgt bijzondere aandacht via samenwerking met Aspirant Baker, o.a. via de organisatie van wedstrijden voor jongeren en een bakkersstand op het voedingssalon i.s.m. bakkerijscholen.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Bakkerijscholen, SYNTRA, Aspirant Baker, Bakkers Vlaanderen</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Wederzijds overleg, afspraken over en uitvoering van o.a. de genoemde acties.</p>

 <p>Prioriteit 3: Uitbouw en ondersteuning van sectorspecifieke en sectorrelevante opleidingen</p>	
<p>Actie: Medewerking aan de opmaak van beroepskwalificatie-dossiers</p>	<p>Omschrijving: Naast de reeds ontwikkelde beroepskwalificatiedossiers voor voedingsberoepen, zal in samenwerking met andere sectoren verder meegewerkt worden aan intersectorale beroepskwalificatiedossiers (vb. industrie, transport en logistiek, chemie,...). Ze zijn voor de sector dé referentie voor wie meer info rond beroepen nodig heeft, en zo promoot ze die ook.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: AHOVOKS, experts uit de voedingsindustrie</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Medewerking aan de ontwikkelcommissies.</p>
<p>Actie: Ondersteunen van sectorspecifieke en sectorrelevante opleidingen</p>	<p>Omschrijving: De sector ondersteunt sectorspecifiek en sectorrelevant onderwijsaanbod (SO + VO + HO), in afstemming met de betrokken onderwijsinstellingen en/of pedagogische begeleidingsdiensten, via:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het aanleveren van expertise bij de inhoudelijke uitwerking, aansluitend op de beroepskwalificatiedossiers; • de ondersteuning van infrastructuur (bv het Bakkersatelier); • de ondersteuning van gerichte communicatiecampagnes om opleidingen te promoten, stage- en werkervaringsplaatsen en projecten op de brug onderwijs/industrie te zoeken; • de investering in nascholing/stages van leraars/docenten en tewerkstellings-begeleiders; • de ontwikkeling van didactisch materiaal; • het informeren over tewerkstelling.
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: De betrokken onderwijsinstellingen, pedagogische begeleidingsdiensten, Bakkers Vlaanderen (voor de bakkerijopleidingen), andere industriële sectoren (voor intersectorale opleidingen), lesgevers/experten (voor nascholing), voedingsbedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Noden opsporen, analyseren en waar mogelijk helpen oplossen via de genoemde acties.</p>
<p>Actie: Het opsporen, bemiddelen en ondersteunen van kwaliteitsvolle stage- en werkervaringsplaatsen</p>	<p>Omschrijving: Het opsporen, bemiddelen en ondersteunen van stage- en werkervaringsplaatsen, inclusief initiatieven om de kwaliteit van het werkplekieren te bevorderen.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: De betrokken onderwijsinstellingen, pedagogische begeleidingsdiensten, voedingsbedrijven, lesgevers (voor mentoropleiding/-coaching), HR-consultants (voor advies rond een duurzaam personeelsbeleid)</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector capteert vragen en probeert die mee in te vullen.</p>



Prioriteit 4: Mee inzetten op STEM

Actie: STEM-actieplan	Omschrijving: Samen met de andere STEM – sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM – actieplan 2030
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Alle partners betrokken bij het afgelopen STEM-actieplan
	Inspanningsverbintenissen: Alimento/IPV vzw is beschikbaar voor reflectie, overleg en medewerking aan de uitvoering.
Actie: Medewerking aan en ontwikkeling van STEM-initiatieven	Omschrijving: Ontwikkeling van eigen initiatieven of medewerking aan sectoroverstijgende initiatieven om te komen tot een aantrekkelijk en kwaliteitsvol STEM-onderwijs en om jongeren hier al op vroege leeftijd warm voor te maken. Voorbeelden: organisatie van STEM-workshops, ontwikkeling van didactisch materiaal (vaak in samenwerking met hoger onderwijs),... Worden er tijdens de looptijd van de convenant overkoepelende intersectorale initiatieven genomen, dan zal de sector daar ook mee de schouders onder zetten.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Alle partners betrokken bij het afgelopen STEM-actieplan
	Inspanningsverbintenissen: Organisatie en medewerking aan STEM-initiatieven.
Actie: Intersectorale samenwerking voortzetten	Omschrijving: De sector zal blijven zoeken naar en meewerken aan intersectorale afstemming op vlak van STEM, onder andere via de intersectorale STEM-adviseur, aangesteld bij de SERV.
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: De andere sectoren en spelers in het STEM-veld Intersectorale STEM-adviseur
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale STEM-adviseur.



Prioriteit 5: Vinto voortzetten en intersectoraal promoten

Actie: Organisatie van technische opleidingen	Omschrijving: In samenwerking met andere industriële sectoren organiseert Alimento/IPV vzw industriële opleidingen onder de naam Vinto (www.vinto.be). Leerkrachten uit het technisch onderwijs, die tevens ervaringen hebben ben met de realiteit van de
--	---

	<p>werkvloer, krijgen de kans om complementair aan hun job als leerkracht opleiding te geven aan werknemers van voedings- en andere industriële bedrijven en zo voeling te houden met de steeds wijzigende bedrijfsrealiteit. De opleidingen gaan door in de bedrijven of er wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur van technische onderwijsinstellingen. Vanuit Vinto worden hierover de nodige afspraken gemaakt.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Technische scholen secundair onderwijs, andere industriële sectoren, voedingsbedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Onderhouden van het netwerk van leerkrachten, promotie en organisatie van het opleidingsaanbod.</p>
Actie: Flankeren van technische opleidingen	<p>Omschrijving: De Vinto-leerkrachten worden ook ingezet om het leren in bedrijven te flankeren, via de opmaak van opleidingsplannen, werkinstructies,...</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Technische scholen secundair onderwijs, andere industriële sectoren, voedingsbedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Onderhouden van het netwerk van leerkrachten, promotie en organisatie van het opleidingsaanbod.</p>

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Om de tewerkstelling op langere termijn te garanderen en langer werken mogelijk te maken, zijn meer opleidingsinspanningen nodig, maar moet er ook aandacht zijn voor een meer lange termijnvisie op het beheer van competenties. We zullen hier zowel binnen als buiten de muren van de voedingsbedrijven op werken. Daarnaast gaat bijzondere aandacht naar werkbaar werk, omdat het er niet alleen op aankomt om tot de pensioengerechtigde leeftijd 'bij te blijven' en 'mee te kunnen', maar ook 'gezond te blijven'.

Alle breuklijnen in loopbanen (instroom, doorstroom, uitstroom) zullen aangegrepen worden om competenties te versterken. Werkzoekenden en uitzendkrachten van vandaag zijn immers de werknemers van morgen. En ex-werknemers kunnen morgen in de sector terugkeren of via integratie in andere sectoren de algemene spanning op de arbeidsmarkt milderen.

Met die initiatieven wil de sector alle (toekomstige/ex-) werknemers binnen de voedingsindustrie bereiken, maar zij zullen in het bijzonder voor kansengroepen een bijkomende ondersteuning zijn om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen en mobiliteit te verzekeren.

Om de loopbanen van kansengroepen extra te stutten zullen er voor deze groepen ook binnen de bedrijfsmuren specifieke initiatieven ontwikkeld worden.

Aandachtspunt hierin is de ontwikkeling van de zogenaamde competenties van de toekomst, gerelateerd met industrie 4.0 en digitalisering.

Voorts zal de sector haar bedrijven, in het bijzonder ook KMO's, blijven stimuleren om in te zetten op een duurzaam HR-beleid: een beleid dat rekening houdt met de diversiteit in de sector. Het doel: erkennen, inzetten en verder ontwikkelen van élk talent, een loopbaan lang.

Daarnaast zal de sector nog meer dan voorheen inzetten op impulsen op vlak van arbeidsorganisatie, in functie van kansen op ontwikkeling en ook werkbaar werk.

Om de werkbaarheid nog ruimer te bevorderen zal er tot slot ook ondersteuning gegeven worden op vlak van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de sector gerelateerde werkbaarheidsuitdagingen: werkdruk, ergonomie, ploegenarbeid, fysiek bezwarende omstandigheden, welzijns- en gezondheidsbeleid.

Op vlak van werkbaarheid hanteert de sector de filosofie dat duurzaamheid nagestreefd moet worden voor iedereen. Langer werken is geen kwestie van oudere werknemers alleen.



Resultaatsverbintenis:

- 2021: transitiebudgetten voor 300 werknemers
- 2022: transitiebudgetten voor 600 werknemers



Betrokken partners

- VDAB
- Uitzendsector
- Andere sectoren
- Lesgevers en experts HR, arbeidsorganisatie en welzijn op het werk verbonden met Alimento/IPV vzw
- Centra voor loopbaanbegeleiding
- KULeuven, Workitects
- Flanders' Food
- Voedingsbedrijven
- Alle initiatieven worden gepromoot en uitgevoerd vanuit Alimento/IPV vzw, maar de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers schragen al deze initiatieven vanuit het sociaal overleg, tot op bedrijfsniveau.
- In de samenwerking met Flanders' Food (Industrie 4.0) neemt Flanders' Food het voortouw op vlak van de technologische ontwikkelingen die het werk moeten verbeteren en Alimento/IPV vzw op vlak van de menselijke aspecten van de implementatie.

Prioriteiten en acties


	Prioriteit 1: Inzetten op loopbanen door in elke fase van de loopbaan te investeren in competentieontwikkeling	
Actie:	Organisatie van instroomtrajecten voor werkzoekenden	Omschrijving: We voeren structureel overleg met VDAB, om in te zetten op de opleidingen naar knelpuntberoepen en ook in te zetten op de uitdagingen op korte termijn (postcorona) en lange termijn.

	<p>In samenwerking met VDAB, de uitzendsector en eventuele andere partners organiseert de sector op basis van een concrete behoefte van een of meerdere voedingsbedrijven instroomprojecten, in functie van een duurzame tewerkstelling van hoofdzakelijk kansengroepen, met voldoende aandacht voor het bijspijkeren van basisvaardigheden, het systematisch inbouwen van stages en het stimuleren van onthaalbeleid en peter-/meterschap bij de betrokken bedrijven.</p> <p>Wanneer opportuun worden in het kader van instroomprojecten ook lokale en gerichte partnerschappen aangegaan met andere sectoren om de intersectorale mobiliteit te versoepelen. Zo werd al in het kader van lokaal transitieoverleg samengewerkt rond opleidingsprojecten technische operatoren voor werkzoekenden die nadien in verschillende industriële sectoren konden worden ingezet.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: VDAB, uitzendsector, werkplekarchitecten, voedingsbedrijven, andere sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Detecteren van opportuniteiten voor werkzoekenden, medewerking aan de werkzoekendentrajecten van de VDAB, en verdere ondersteuning bij instroom. Opvolgen van opportuniteiten op vlak van intersectorale mobiliteit.</p>
<p>Actie: Competentieversterking van uitzendkrachten</p>	<p>Omschrijving: In samenwerking met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) voorziet de sector opleiding voor uitzendkrachten die werkzaam zijn in de voedingsindustrie.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: Uitzendsector, voedingsbedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Organisatie van de opleiding en verrekening met het FVU.</p>
<p>Actie: Competentieversterking van werknemers, met bijzondere aandacht voor KMO-medewerkers</p>	<p>Omschrijving: Ook al is de scope van Alimento/IPV vzw breed, opleiding blijft de prioriteit, ter versterking van de loopbanen van werknemers. In het sectorakkoord is voor de voedingsbedrijven een groeipad afgesproken om te beantwoorden aan de interprofessionele afspraken terzake: van gemiddeld 3 dagen vorming per VTE per jaar naar momenteel gemiddeld 4 dagen en op termijn gemiddeld 5 dagen per VTE per jaar. Om deze doelstelling mee te realiseren voorziet Alimento/IPV vzw in een uitgebreid opleidingsaanbod, zoveel mogelijk op maat van de bedrijven en hun medewerkers. Hierbij wordt rekening gehouden met de specifieke noden van KMO's en kansengroepen.</p>

	<p>Waar nuttig werkt Alimento/IPV vzw samen met andere sectoren, zowel voor arbeiders als bedienden, door een gezamenlijk opleidingsaanbod uit te werken. Ten gevolge van de Corona-pandemie is het on-line opleidingsaanbod sterk uitgebreid. We werken hierbij ook op maat, via Movimiento, een e-learningtool over voedselveiligheid, waarbij het leertraject op maat van het bedrijf wordt opgebouwd.</p> <p>Timing: Doorlopend</p> <p>Betrokken partners: Opleidingspartners van Alimento/IPV vzw, andere sectoren (IVOC, COBOT, OBMB, Vormetal, Vibam, Limob, Co-valent, mediarte, Inom Bedienden,...), Nikata (voor Movimiento), voedingsbedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Behoeften detectie, organisatie en financiering van opleidingen. Permanente zoektocht naar nieuwe lesgevers en vernieuwende aanpakken om de leerdoelstellingen nog beter te behalen. Promotie van het opleidingsaanbod via website, nieuwsbrieven, sociale media, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken.</p>
<p>Actie: Loopbaantransities extra ondersteunen (instroom, doorstroom, werkhervatting, ontslag)</p>	<p>Omschrijving: Er worden extra opleidingsbudgetten voorzien om op specifieke momenten in de loopbaan opleidingskosten tot 2.500 euro integraal terug te betalen - transitiebudgetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek opleidingsbudget bij instroom: <ul style="list-style-type: none"> • Voor opleiding van startende jongeren (-26 jaar) • Voor verdere opleiding van werkzoekenden op het moment dat ze vast in dienst komen • Voor opleiding van uitzendkrachten, ter voorbereiding van vaste tewerkstelling (enkel uitbetaald als er een vast contract afgesloten wordt) • Specifiek opleidingsbudget bij doorstroom/omscholing: <ul style="list-style-type: none"> • Voor opleiding van alle werknemers die doorstromen naar een andere functie (minstens 32 uur) • Voor opleiding van alle werknemers die omgeschoold moeten worden omdat hun job verandert (minstens 32 uur) • Voor alle werknemers die op eigen initiatief een Alimento-opleiding willen volgen (eerste 32 uur inschrijvingsgeld worden terugbetaald) • Specifiek opleidingsbudget bij werkhervatting: <ul style="list-style-type: none"> • Voor opleiding van alle werknemers die na afwezigheid het werk terug hervatten, in dezelfde of een andere job • Specifiek opleidingsbudget bij ontslag:

	<ul style="list-style-type: none"> Voor opleiding van werknemers bij ontslag, in functie van een andere job.
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Lesgevers Alimento/IPV vzw, voedingsbedrijven, werknemers</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Promotie maken voor het aanbod via website, nieuwsbrieven, sociale media, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken. Opsporen en analyseren van aanvragen, het transitiebudget uitbetalen.</p>
Actie: Erkenning van verworven competenties	<p>Omschrijving: De mogelijkheden tot erkenning van verworven competenties waar mogelijk verruimen en promoten.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: De overheid, EVC-aanbieders (binnen het onderwijsveld en ruimer)</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Mee zoeken naar opportuniteiten om erkenning van verworven competenties mogelijk te maken voor werknemers binnen de sector, indien nodig partners zoeken voor de ontwikkeling van een aanbod en het aanbod promoten. Het aanbod promoten via het loopbaanfonds.</p>
Actie: Inzetten op competenties van de toekomst (STEM, soft skills en inzicht in en aanpakken van arbeidsorganisatie)	<p>Omschrijving: In de lijn van de competentieprognose SCOPE Voedingsindustrie wil de sector inzetten op competenties verbonden met een verdere digitalisering op de werkvloeren in de sector: STEM-competenties, soft skills en inzicht in en aanpakken van de arbeidsorganisatie. Voor dit laatste zal de sector de krachten bundelen met andere industriële sectoren (zie prioriteit 5 – actie 3).</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Alimento-lesgevers, andere sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Sensibiliseren rond het belang van investering in deze competenties. Ondersteuning van competentieversterkende initiatieven Krachten bundelen met andere sectoren op vlak van 'anders organiseren'.</p>
Actie: Promoten en financieren van loopbaanbegeleiding	<p>Omschrijving: Promoten van het gesubsidieerde aanbod loopbaanbegeleiding van de Vlaamse overheid en de kostprijs van de loopbaancheques terugbetalen aan de werknemers van de sector.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>


	<p>Betrokken partners: Gesubsidieerde centra voor loopbaanbegeleiding</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Promotie van het aanbod via het loopbaanfonds en terugbetaling van de loopbaancheques.</p>
<p>Actie: Ondersteuning van andere initiatieven in het kader van loopbaanontwikkeling</p>	<p>Omschrijving: Ondersteuning van initiatieven als COMPETENT en de daarop gebaseerde toepassingen bij de VDAB. Zodra de toepassingen op punt staan, houdt Alimento/IPV vzw zich beschikbaar om ze mee te promoten en er met het eigen instrumentarium op in te spelen.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Opportunities mee bekijken, hierover afspraken maken en uitvoeren.</p>

 <p>Prioriteit 2: Inzetten op een duurzaam HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk</p>	
<p>Actie: Sensibilisering inzake een duurzaam HR- en organisatiebeleid, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk</p>	<p>Omschrijving: Bedrijven, in het bijzonder de KMO's, overtuigen van het belang van een duurzaam HR- en organisatiebeleid via mailings, nieuwsbrieven, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken. Daarnaast ook het sociaal overleg hieromtrent ondersteunen via het loopbaanfonds (zie prioriteit 4).</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Experten HR en arbeidsorganisatie, werkgevers en werknemersvertegenwoordigers</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Via diverse kanalen de voedingsbedrijven sensibiliseren: via website, nieuwsbrieven, sociale media, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken.</p>
<p>Actie: Voedingsbedrijven verder stimuleren om een duurzaam HR- en organisatiebeleid uit te bouwen, met aandacht voor diversiteit en werkbaar werk</p>	<p>Omschrijving: Voortzetten en verfijnen van de huidige strategie, namelijk opleiding voor personeelsverantwoordelijken, intervisie en netwerking, gratis aanbieden van ondersteunende tools, en in het bijzonder voor KMO's: de Alimento-scans inzake personeel en organisatie en advies rond opleidingsplanning en werkplekieren (maatwerk). Daarnaast zullen opportuniteiten voor nieuwe ondersteunende initiatieven via partnerschappen en/of bijkomende hefboomen onderzocht worden. Hierbij zullen aandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid en het bereik van KMO's systematisch een aandachtspunt zijn.</p>


	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Experten HR en arbeidsorganisatie, Workitects</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Samen met voedingsbedrijven zoeken naar het geschikte ondersteuningsaanbod, waar nodig matching maken met een concrete expert, het traject opvolgen en financieren. Opportunities opsporen om nieuwe ondersteunende diensten te verkennen. Waar opportuun projecten opzetten of hieraan meewerken. Het ondersteuningsaanbod promoten via website, nieuwsbrieven, sociale media, netwerkmomenten en bedrijfsbezoeken.</p>

 <p>Prioriteit 3: Mee oplossingen zoeken voor specifieke arbeidsomstandigheden en inzetten op welzijn op het werk</p>	
<p>Actie: Onderzoek inzake specifieke arbeidsomstandigheden organiseren en de resultaten verspreiden</p>	<p>Omschrijving: De sector investeerde vroeger al in onderzoek inzake arbeidsomstandigheden om de voedingsbedrijven te sensibiliseren en ondersteunen op dit vlak (bv ploegenarbeid, kortcyclische arbeid). Momenteel financiert de sector een leerstoel aan de KU Leuven: Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie (zie ook prioriteit 5, actie 1). De resultaten zullen via het nieuwe loopbaanfonds ruim verspreid worden.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: KU Leuven – HIVA, Workitects</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Financiering en opvolging van de leerstoel 'Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie'. Onderzoeksresultaten blijven verspreiden ter sensibilisering en ondersteuning.</p>
<p>Actie: Sensibiliseren en ondersteunen inzake specifieke arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk</p>	<p>Omschrijving: De arbeidsomstandigheden in de voedingsindustrie zijn specifiek en sommige werkposten of werkomstandigheden kunnen belastend zijn: ploegenarbeid, fysieke belasting (koude/warmte, heffen en tillen, herhalende bewegingen,...), piekmomenten met hoge werkdruk,... Vanuit het nieuwe loopbaanfonds zoeken we constant naar oplossingen, op bedrijfsvlak via bv. een ergonomiescan, een welzijns- en gezondheidsscan, maar ook door hierrond via onderzoek kennis te vergaren en die te verspreiden. Specifieke aandacht zal ook gaan naar telewerken, niet alleen in het licht van de corona-pandemie, maar ook nadien.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>

	<p>Betrokken partners: KU Leuven, Workitects, Prevent, en andere experts inzake verbetering van arbeidsomstandigheden, voedingsbedrijven</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Opbouwen van expertise, verspreiden hiervan, promoten en financieren van een ondersteuningsaanbod via het loopbaanfonds.</p>
Actie: Begeleiding van de werkhervatting	<p>Omschrijving: Ondersteuning bij de werkhervatting van langdurig afwezige personeelsleden: opleiding en advies op vlak van beleid, communicatie, aanpassingen aan de werkpost,...</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Experts die een bijdrage te leveren hebben inzake de werkhervatting van werknemers na langdurige afwezigheid</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het ondersteuningsaanbod promoten via het loopbaanfonds, voedingsbedrijven matchen met experts, en de begeleiding opvolgen.</p>

 Prioriteit 4: Ondersteunen van het sociaal overleg inzake werkbaar werk	
Actie: Informeren van de leden van de ondernemingsraad	<p>Omschrijving: In het sectorakkoord 2020-2021 is voor voedingsbedrijven een verplichting opgenomen om een cao af te sluiten rond 'werkbaar werk'. Ter ondersteuning richtte Alimento/vzw een loopbaanfonds op. Naast heel wat nieuwe diensten om de werkbaarheid binnen de voedingsbedrijven te bevorderen biedt het loopbaanfonds ook informatie en inspiratie aan HR-verantwoordelijken en werknemersvertegenwoordigers die de cao's moeten afsluiten.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgevers en werknemersvertegenwoordigers</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Op vraag van werkgevers en/of werknemersvertegenwoordigers organiseert Alimento/IPV vzw een infosessie.</p>
Actie: Uitrol van het loopbaanfonds	<p>Omschrijving: Ter ondersteuning van voedingsbedrijven die verdere stappen voorwaarts willen zetten op vlak van werkbaar werk richtten de sociale partners binnen de schoot van Alimento/IPV vzw een loopbaanfonds op. Tal van nieuwe diensten werden uitgewerkt en gelanceerd (www.loopbaanfonds.be). Die zullen verder gepromoot en opgevolgd worden in functie van effect en waar nodig bijsturing.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>

	Betrokken partners: Lesgevers en experts HR, arbeidsorganisatie en welzijn op het werk betrokken bij het loopbaanfonds Voedingsbedrijven
	Inspanningsverbintenissen: Uitrol, promotie en opvolging van het loopbaanfonds.

 **Prioriteit 5: Ondersteunen van de evolutie richting Industrie 4.0 en de menselijke aspecten daarvan**

Actie: Onderzoek	Omschrijving: De sector financiert aan de KU Leuven de leerstoel 'Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie'. Het doel van deze leerstoel is in kaart te brengen hoe het werk in de verschillende sectoren, beroepsgroepen en jobs in de voedingsindustrie in België verandert onder invloed van belangrijke trends zoals digitalisering, globalisering, demografische veranderingen, en een wijzigende arbeidsmarkt. Daarnaast sloegen en slaan we de handen in elkaar met Flanders' Food in actiegerichte onderzoeksprojecten die de weg richting Industrie 4.0 moeten flankeren: Workplace Innovation in the Food Industry 2020 (het pad effenen voor een innovatieve arbeidsorganisatie) en Operator 4.0 (hoe kan technologie de werkbaarheid verhogen voor operatoren + welke ondersteuning is nodig voor een vlotte implementatie).
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: HU Leuven/HIVA, Flanders' Food, Workitects, Sirris, FoodPilot
	Inspanningsverbintenissen: Financiering van onderzoek. Medewerking aan onderzoek.
Actie: Samenwerking met Flanders' Food	Omschrijving: We werken met Flanders' Food om de menselijke aspecten van industrie 4.0 te flankeren met opleiding, begeleiding en onderzoek (Workplace Innovation in the Food Industry 2020, Operator 4.0).
	Timing: Doorlopend
	Betrokken partners: Flanders' Food, Workitects, Sirris, FoodPilot
	Inspanningsverbintenissen: Financiële tussenkomsten voor bepaalde opleidingen van Flanders' Food Medewerking aan gemeenschappelijk onderzoek. Opsporen en opvolgen van opportuniteiten om nog meer samen te werken.
Actie: Intersectorale samenwerking	Omschrijving: Industrie 4.0 noodzaakt tot anders organiseren. Organisaties veranderen door technologie: meer autonomie voor

	<p>medewerkers, een nieuwe relatie tussen operatoren en hun leidinggevendenden.</p> <p>Samen met enkele andere industriële sectoren willen we aangepaste vormen van organiseren verder verkennen, kennis delen en bedrijven hierrond sensibiliseren.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Co-valent, Woodwize, Cobot, Alimento, Workitects</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De deelnemende sectoren en partners zullen elkaar informeren en van elkaar leren. Bedrijven van de sector worden gesensibiliseerd (bv. via nieuwsbrief, infosessies, Webinars,...). Er wordt onderzocht of extra middelen aangetrokken kunnen worden om bedrijven ook daadwerkelijk te begeleiden.</p>
Actie: Ontwikkeling van een ondersteuningsaanbod	<p>Omschrijving: Uitwerking van een ondersteuningsaanbod van voedingsbedrijven die nieuwe technologie willen introduceren in de menselijke aspecten daarvan: opleiding, arbeidsorganisatie, ergonomie.</p>
	<p>Timing: Doorlopend</p>
	<p>Betrokken partners: Flanders' Food, Workitects, Vinto, andere experts terzake</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Verkennen, evalueren en verruimen van een ondersteuningsaanbod.</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Met een hoger dan gemiddeld aandeel kortgeschoolden en werknemers met een migratieachtergrond en een groot aandeel oudere werknemers is diversiteit een realiteit binnen de voedingsindustrie. Dit betekent dat alle initiatieven waarvan sprake is in de sectorconvenant hiermee rekening dienen te houden. De prioriteiten en acties zijn niet exclusief gericht op kansengroepen, maar in de realiteit zijn het in grote mate wel deze groepen werknemers die de sector hiermee bereikt, en hebben zij er het meeste baat bij. Initiatieven ter ondersteuning van loopbanen, een duurzaam personeels- en organisatiebeleid en initiatieven ter bevordering van werkbaar werk zijn hoekstenen van een mobiliserend diversiteitsbeleid.

Daarnaast beseft de sector dat specifieke initiatieven soms nodig zijn om een divers personeelsbestand een meerwaarde te laten betekenen. Verschillende medewerkers brengen verschillende ervaringen, visies, talenten en achtergronden mee naar de werkvloer. Maar hoe laat je diversiteit renderen? Hoe kan je de verschillen optimaal inzetten in je bedrijf? Hoe kunnen we beter samenwerken in diversiteit? En wat als het toch misgaat? Hoe overkomen we taalbarrières, vooroordelen, conflicten?

Een bijzonder aandachtspunt in het sectorale diversiteitsbeleid is de doorstroom van kansengroepen. Met heel wat laaggekwalificeerde arbeid in de sector stromen heel wat

kansengroepen in, maar in welke mate krijgen ze ook de kans om zich verder te ontwikkelen en door te stromen naar hoger gekwalificeerde jobs?

Een ander aandachtspunt in het sectorale diversiteitsbeleid zijn de inspanningen ten aanzien van oudere werknemers, nu de vergrijzing zich volop aan het doorzetten is in de sector. Vanuit de sector vermijden we deze werknemers te problematiseren. Wat wel zo is: oudere werknemers hebben een belangrijke signaalfunctie als het op personeels- en organisatiebeleid aankomt. Zit dit niet goed, heb je veel kans dat werknemers naar het einde van hun loopbaan moeten afhaken.

We promoten en ondersteunen daarom een duurzaam personeels- en organisatiebeleid, met aandacht voor werkbaar werk, voor alle werknemers, maar in realiteit is dit een proactief diversiteitsbeleid, niet alleen om oudere werknemers langer aan boord te houden, maar ook om de vele kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond op een duurzame manier te laten instromen en doorstromen. Waar specifieke initiatieven nodig zijn, zullen we die ook nemen, bijvoorbeeld door advies te geven rond mogelijkheden op vlak van lichter werk voor oudere werknemers, of via de organisatie van Nederlands op de Werkvloer.



Resultaatsverbintenis:




2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerking aan initiatieven om inzicht te geven in tewerkstellingsperspectieven (bijvoorbeeld beroepenhuis) - Medewerking aan intersectorale beroepskwalificatiedossiers vb. industrie, transport en logistiek, chemie,... - Ondersteuning van intersectoraal opleidingsaanbod, bijvoorbeeld richting industrie - productie - Afstemming over bepaalde duale opleidingen (bijvoorbeeld elektriciteit) - Afstemming en samenwerking op vlak van STEM-initiatieven - Vinto (intersectoraal inschakelen van technische leerkrachten in bedrijfsopleidingen, en ze zo voeling laten houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt) <p>Levenslang leren en werkbaar werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waar opportuun: medewerking aan projecten die intersectorale mobiliteit bevorderen, bijvoorbeeld opleidingsprojecten technisch operatoren voor werkzoekenden. - Organisatie van een gemeenschappelijk opleidingsaanbod - Gezamenlijk met enkele industriële sectoren bedrijven stimuleren op vlak van aanpassingen aan de arbeidsorganisatie i.k.v. industrie 4.0
 <p>Relancetoets</p>	<p>Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investeren in de werknemers van morgen: duaal leren - Investeren in de werknemers van morgen: STEM - Inzetten op competenties van de toekomst – gekoppeld aan industrie 4.0/digitalisering <p>Levenslang leren en werkbaar werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We voeren structureel overleg met VDAB, om in te zetten op de opleidingen naar knelpuntberoepen en ook in te zetten op de uitdagingen op korte termijn (postcorona) en lange termijn. - Investeren in werkzoekendenprojecten en meewerken aan intersectorale mobiliteit, bijvoorbeeld opleidingsprojecten technische operatoren - Promotie van een instroombudget - Promotie van een doorstroom- en omscholingsbudget - Ondersteuning op vlak van arbeidsorganisatie - Uitrol van het loopbaanfonds
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en</p>	<p>Alimento/IPV vzw is een netwerkorganisatie. Dit houdt onder andere in dat Alimento/IPV vzw voor quasi alle activiteiten beroep doet op externe organisaties en lesgevers (zowel commerciële als niet-commerciële private partners als gesubsidieerde partners als het onderwijs, SYNTRA en de VDAB).</p>

**maatschappelijke uitdagingen
aan te gaan**

Elke opleidingsinstantie die aan de nodige kwaliteitseisen voldoet, is welkom om opleidingen aan te bieden aan de voedingsbedrijven. Zo is in de loop der jaren een performant en divers netwerk van opleidings- en begeleidingspartners opgebouwd waarmee op maat van de bedrijven oplossingen gezocht worden voor een breed spectrum van uitdagingen en vragen. Dergelijk maatwerk is noodzakelijk om ook KMO's te bereiken.

Alimento/IPV vzw zal verder actief op zoek gaan naar partners om niches in te vullen en om nieuwere diensten in de sfeer van 'werkbaar werk' en 'industrie 4.0/digitalisering' te kunnen aanbieden aan de voedingsbedrijven.

Niet alleen lesgevers maar ook andere intermediairen maken integraal deel uit van het Alimento-netwerk. De sector zoekt samenspel met alle partners die op vlak van mens en organisatie van betekenis kunnen zijn voor de voedingsbedrijven, bijvoorbeeld met Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen of Regionale Technologische Centra. Regionale spelers zijn belangrijk om regionale concentraties van voedingsbedrijven te mobiliseren en specifieke initiatieven uit te werken (bijvoorbeeld in West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen).

Om mee te zorgen voor zo sterk mogelijke startkwalificaties investeert de sector in partnerschappen met het onderwijs: de onderwijskoepels, scholen SO, CLB's, RTC's, beroepenhuis, joblabo van het Huis van de Voeding, STEM-spelers, Aspirant Baker, hoger onderwijsinstellingen,...

Om ontwikkelingen als Industrie 4.0, met ook uitdagingen op vlak van een circulaire economie goed te flankeren is de laatste jaren het partnerschap met Flanders' Food sterker uitgebreid, en plannen we ook tijdens de looptijd van de convenant de samenwerking nog verder uit te bouwen. Ook de POM West-Vlaanderen is hierin een waardevolle partner, net zoals sommige hoger onderwijsinstellingen.


Een belangrijk deel van de netwerking ligt ook bij andere sectoren (zie rode draad terzake).

In functie van een vlotte instroom zijn de VDAB, de uitzendsector en soms ook werkplekarchitecten belangrijke partners.

Tot slot zijn ook diverse overheden belangrijke partners om synergieën te vinden in de vorm van afstemming over activiteiten, gezamenlijke actie en bijkomende inspanningen via extra middelen, telkens complementair aan de andere overheden:

- Waar opportuun worden partnerschappen met lokale overheden aangegaan. In West-Vlaanderen bijvoorbeeld werkte de sector mee aan de realisatie van het Huis van de Voeding.
- Voor de tiende keer wordt een convenant met de Vlaamse overheid afgesloten. Hiermee wordt de traditie voortgezet om maximale synergie te vinden met

	<p>overheidsinitiatieven op vlak van opleiding en ruimer: loopbanen en werkbaar werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Via de federale overheid organiseert de sector initiatieven om de startkansen van jongeren te verhogen.
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>De sector heeft een goeie 15 jaar geleden al de weg van een competentiegerichte werking ingeslagen. Vanuit haar missie wil de Alimento/IPV vzw vandaag concreet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de <i>competenties</i> van werknemers versterken: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <i>groei</i> van voedingsbedrijven versterken, door hen te ondersteunen bij: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. <p>Om de uitdagingen op vlak van werkbaar werk nog beter aan te pakken en de loopbanen van werknemers nog beter te ondersteunen werd eind vorig jaar beslist om naast het opleidingsfonds ook een loopbaanfonds op te richten binnen de schoot van Alimento/IPV vzw. Het heeft drie pijlers.</p> <p>De eerste pijler is rechtstreeks op de werknemers van de voedingsindustrie gericht. Dit is nieuw. Voortaan kunnen werknemers op eigen initiatief bij ons terecht voor gratis loopbaanbegeleiding, een persoonlijk omscholingsbudget en een premie voor kinderopvang om de combinatie werk/gezin te vereenvoudigen. We trekken ook extra opleidingsbudgetten uit voor doorstromings- en omscholingsprojecten op aangeven van de werkgever.</p> <p>In de tweede pijler voorzien we nog meer dan voorheen begeleiding voor werkgevers op vlak van personeelsbeleid en arbeidsorganisatie om op een duurzame manier de werkbaarheid te verbeteren. Bedrijven krijgen ook begeleiding als ze nieuwe machines of technologieën invoeren, om er zo voor te zorgen dat dit geen stress oplevert voor het personeel, maar ook dat ze goed voorbereid zijn op de nieuwe ontwikkelingen en de implementatie mee kunnen dragen.</p> <p>Met de derde pijler richten we ons op het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden. We zoeken constant naar oplossingen</p>
--	--

	<p>voor moeilijke arbeidsomstandigheden. Dat kan op bedrijfsvlak via bv. een ergonomiescan, een welzijns- of gezondheidsscan, maar ook door hierrond kennis te vergaren en die te verspreiden, bijvoorbeeld rond ploegenarbeid of kortcyclisch werk. Welzijn en gezondheid krijgt hiermee een volwaardige plaats binnen het werkingsgebied van Alimento/IPV vzw, waarbij we ook ondersteuning bieden als het fout loopt. Voedingsbedrijven kunnen rekenen op ondersteuning bij de werkhervatting van langdurig afwezige personeelsleden.</p> <p>De competentie- en loopbaangerichte werking die nu volledig verankerd zit binnen Alimento/IPV vzw is te lezen in de verschillende prioriteiten en acties die opgenomen zijn in deze convenant.</p>
--	--

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector Voedingsnijverheid,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Anke GROOTEN,
Directeur Sociale Zaken Fevia

Mevrouw Nadia LAPAGE,
Secretaris general Fevia Vlaanderen

De heer Bruno KUYLEN,
Afgevaardigd beheerder Bakkers Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Bart VANNETELBOSCH,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer Tangui CORNU,
Voorzitter Voedingscentrale ABVV

Mevrouw Karin SCHAERLAEKENS,
Nationaal verantwoordelijke ACV-Puls

De Heer Jan MEEUWENS,
Nationaal secretaris BBTk

De Heer Dominik ROLAND,
Nationaal verantwoordelijke Voeding ACLVB