



Sectorplan Levensmiddelenindustrie

De levensmiddelenindustrie is de grootste (maak)industrie van Nederland met een productiewaarde van € 68 miljard. Er werken 122.000 werknemers. De industrie onderscheidt 19 branches: van aardappelverwerking tot bierbrouwers en van zoetwaren- tot zuivelindustrie. Mede dankzij subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid hebben Sociale partners het Sectorplan Levensmiddelenindustrie 2014 – 2016 geïnitieerd.

Het sectorplan is bedoeld om toename van de werkloosheid in de sector te voorkomen door onmisbare vakkrachten te behouden, mensen te begeleiden van werk naar werk (indien noodzakelijk) en jongeren een kans te geven op de arbeidsmarkt of via een stage- of leerwerkplek.

Daarnaast levert het sectorplan een bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van zittende werknemers en bevordert het een betere werking van de arbeidsmarkt binnen en/of tussen sectoren, ook op de langere termijn.

In de periode 2014-2016 is de aanpak van de levensmiddelenindustrie gericht op activiteiten met als kernbegrippen:

“Eerlijke kansen, economische zelfstandigheid, werkzekerheid en vitaliteit”



Voor wie?

Voor alle bedrijven in de levensmiddelenindustrie (food & feed).

Hoe werkt het?

Bent u als bedrijf of als regionaal samenwerkingsverband van plan om in 2015 en 2016 initiatieven te ontplooiën rondom arbeidsmobiliteit, scholing, arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of gezondheid en bent u bereid daarin te investeren? Dan is er subsidie voor maximaal 2 aaneengesloten jaren voor beschikbaar. De subsidie bedraagt maximaal 50% van de kosten.

4 thema's en 16 maatregelen

Het sectorplan is opgedeeld in vier hoofdthema's. Onder deze hoofdthema's kunnen bedrijven inschrijven op 16 verschillende maatregelen.

1. Arbeidsmobiliteit
2. Scholing
3. Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
4. Gezondheid

De 16 maatregelen vindt u op de volgende pagina's kort beschreven.

Heeft u interesse om deel te nemen of heeft u vragen, dan kunt u contact opnemen met de SOL tel. 0318-648750



1. Arbeidsmobiliteit

1 **Bewustwordings-sessies**

Deze maatregel ondersteunt medewerkers om zich voor te bereiden op het (opnieuw) betreden van de arbeidsmarkt. Via o.a. bewustwordingsessies en stages wordt de medewerker in staat gesteld om zich te richten op zijn loopbaanontwikkeling en werk te maken van 'werkzekerheid in plaats van baanzekerheid' in zijn eigen beroepsleven. Werkgevers werken in arbeidsmarktregio's samen aan gericht mobiliteitsbeleid.

Op
sectoraal
niveau, bij
individuele
bedrijven.

2 **Loopbaanchecks**

Deze maatregel is gericht op werknemers die door middel van loopbaanchecks zowel op kennisniveau als op het niveau van vaardigheden, inzicht, probleemoplossing en informatieverwerking worden getest op hun competenties.

Op
sectoraal
niveau

3 **Arbeidsbemid- deling van werk naar werk**

Medewerkers die binnen het eigen bedrijf zich niet meer verder kunnen ontwikkelen worden met behulp van externe deskundigen begeleid naar een andere baan. Deze begeleiding dient ontslag en inactiviteit te voorkomen. Bijkomend voordeel is dat werknemers behouden blijven voor de levensmiddelenindustrie en /of voor de regionale arbeidsmarkt.

Op
sectoraal
niveau

4 **Oprichten van transfercentra (regionaal)**

Een transfercentrum richt zich op de regionale arbeidsmarkt-mobiliteit en kan werknemers ondersteunen bij het vinden van een baan in de sector. Medewerkers kunnen gebruik maken van begeleiding die bestaat uit ondersteuning bij sollicitaties, presentatietechnieken, netwerken. Om dit proces te ondersteunen wordt in 3 arbeidsmarktregio's / samenwerkingsregio's een transfercentrum ontwikkeld. Deze vooral digitale omgeving moet 'van werk naar werk' transitie mogelijk maken.

Op
sectoraal
niveau



2. Scholing

5 **Algemene scholing**

Deze maatregel bevordert de in- en doorstroom van gekwalificeerde vakmensen in de levensmiddelenindustrie. Om duurzaam inzetbaar te blijven in en buiten het bedrijf en in de sector worden medewerkers ondersteund in hun ontwikkeling. Via o.a. een loopbaancheck / loopbaanadviesgesprek wordt een analyse gemaakt van het huidige competentieniveau van de medewerker en worden de mogelijkheden onderzocht om het gewenste competentieniveau te bereiken.

Ondernemingsniveau. Erkende opleidingsinstututen, SOL

6 **Scholing BBL**

Gekwalificeerde werknemers, passend opgeleid én op zoek naar werk zijn lastig te vinden. Dit betekent dat veelal zij-instromers eerst via een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) moeten worden opgeleid om goed en volledig inzetbaar te zijn. Het doel van deze maatregel is het opleiden en ontwikkelen van medewerkers naar competente, bekwame vakkrachten / medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn binnen levensmiddelenindustriebedrijven.

Ondernemingsniveau. Erkende opleidingsinstututen, SOL

7 **EVC**

Met deze maatregel worden EVC trajecten ingezet bij het ontwikkelen van de huidige medewerkers en bij het vergemakkelijken van de omscholing van zij-instromers. Eerder verworven competenties in een andere werkomgeving worden inzichtelijk gemaakt en beoordeeld op arbeidsmarktrelevantie. Dit objectief laten beoordelen van in de praktijk opgedane competenties (EVC trajecten) draagt bij aan het ontwikkelen van duurzaam inzetbare werknemers.

Ondernemingsniveau. Erkende opleidingsinstututen, SOL



3. Instroom

- | | | | |
|----|--|--|----------------------------|
| 8 | <i>Loonkosten-subsidie jongeren</i> | <p>Doel van deze maatregel is om te bevorderen dat jongeren in dienst worden genomen. Tevens worden stage- en leerwerkplekken gecreëerd en praktische oplossingen ontwikkeld om ook kwetsbare groepen als Wajongers een kans te geven op een goede en blijvende baan binnen de levensmiddelenindustrie. Instrumenten hiervoor zijn BBL-trajecten, leerwerkplaatsen zijnde niet- BBL opleidingen.</p> | Ondernemings-niveau |
| 9 | <i>Loonkosten-subsidie ouderen</i> | <p>Doel van deze maatregel is het in dienst nemen van ouderen. Instrumenten hiervoor zijn BBL-trajecten, leerwerkplaatsen zijnde niet- BBL opleidingen.</p> | Ondernemings-niveau |
| 10 | <i>Instroom jongeren en WWB-ers</i> | <p>Deze maatregel beoogt de start van een regionale campagne om jongeren en WWB-ers te informeren en enthousiast te maken om deel te nemen aan een voorschakeltraject met als doel een baan als vakkracht in de levensmiddelenindustrie. De geselecteerde deelnemers krijgen een voorschakelprogramma aangeboden met theoretische kennis en praktijkervaring bij de deelnemende werkgevers. Na positieve afronding van het voorschakeltraject volgt een (leer)werkbaan.</p> | Op sectoraal niveau |
| 11 | <i>Instroom Wajongers</i> | <p>Doel van deze maatregel is om Wajongers een kans te geven op een duurzame baan binnen de levensmiddelenindustrie. Instrumenten die hiervoor kunnen worden ingezet zijn stageplekken en leerwerkplekken.</p> | Op sectoraal niveau |
| 12 | <i>Instroom operators en technici</i> | <p>Het borgen van voldoende basis-vakkennis bij nieuwe instroom van werknemers is essentieel. Bij deze maatregel ligt de nadruk op technisch-, productie- en onderhoudspersoneel en op het aantrekken van jongeren. Bedrijven gaan actief aan de slag om opgeleide vakmensen te werven. De geselecteerde deelnemers krijgen een voorschakelprogramma aangeboden met theoretische kennis en praktijkervaring bij de deelnemende werkgevers. Na positieve afronding van het voorschakeltraject volgt een (leer)werkbaan.</p> | Op sectoraal niveau |



4. Gezondheid

13

Gezondheid check

Met deze maatregel wordt beoogd te bereiken dat werknemers inzicht hebben in hun gezondheid, dat ze zich bewust zijn van de relatie tussen hun gezondheid en hun eigen employability en dat ze gemotiveerd worden om een gezondere leefstijl aan te nemen. Een gezondheids-check bestaat uit een aantal fysieke tests, maar ook aspecten als mentale gezondheid, bewegen, roken, voeding en ontspanning worden gemeten. Het geheel van deze maatregel draagt bij aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid.

**Op sectoraal
niveau**

14

Vitaliteits- programma

Deze maatregel beoogt medewerkers te helpen om hun vitaliteit te verbeteren en om hen te motiveren een gezonde leefstijl aan te nemen. Het vitaliteitprogramma bestaat uit een 0-meting, intake, vitaliteitworkshops, terugvalpreventie, coaching-sessies en een nameting.

**Op sectoraal
niveau**

15

Arbeids- tijdenma- nagement |flexibel roosteren

Met deze maatregel wordt beoogd met rooster-innovaties en bewustwording van medewerkers tot meer duurzamere roosters te komen. Samen met externe adviseurs worden instrumenten ontwikkeld en in gebruik genomen om tot deze gezondere roosters te komen. Onderdeel daarvan zijn workshops gericht op gezond en veilig werken in ploegendienst.

**Op sectoraal
niveau**

16

Veiligheids- bewustzijn op werkplek

Met deze maatregel wordt beoogd het bewustzijn van medewerkers rondom veiligheid te vergroten en een bedrijfscultuur te ontwikkelen waar veiligheid centraal staat. Door middel van bewustzijnstrainingen worden medewerkers geïnformeerd over mogelijke risico's bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Hierdoor worden risico's eerder (h)erkend, opgelost en gemeld. Daarnaast bevordert veiligheidsbewustzijn het uiteindelijke gewenste veilige gedrag in het werk.

**Op sectoraal
niveau**