

Sectorplan Levensmiddelenindustrie

Doorlooptijd: 2 jaar, 1 juli 2014 - 1 juli 2016

Versie: 7 januari 2015

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Op weg naar een structurele aanpak van de werkgelegenheid in de levensmiddelenindustrie, met als kernbegrippen: eerlijke kansen, economische zelfstandigheid, werkzekerheid en vitaliteit.

	Thema 1: Arbeidsmobiliteit				Thema 2: Scholing			Thema 3: Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt				Thema 4: Gezondheid				
	<p>Maatregel 1: 707 medewerkers worden actief ondersteund en voorbereid op het betreden van de arbeidsmarkt.</p> <p>Maatregel 2: 208 medewerkers zijn beter begeleid op het betreden van de arbeidsmarkt middels loopbaan-checks.</p> <p>Maatregel 3: 31 medewerkers worden actief begeleid 'van werk naar werk' en werkloosheid wordt daarmee voorkomen.</p> <p>Maatregel 4: 31 standaard operationeel om van werk naar werk transities te faciliteren.</p>	<p>Maatregel 5: 11.000 medewerkers volgen algemene scholing zodat zij duurzaam inzetbaar zijn binnen de levensmiddelenindustrie.</p> <p>Maatregel 6: 1.945 extra leerwerkplek en (BBL-)trajecten op mbo-niveau voor leerlingen.</p> <p>Maatregel 7: 201 EVC-trajecten worden succesvol afgerond.</p>	<p>Maatregel 8: 10 werkloze jongeren treden in dienst in de levensmiddelenindustrie.</p> <p>Maatregel 9: 100 werkloze jongeren treden in dienst in de levensmiddelenindustrie.</p> <p>Maatregel 10: 131 jongeren en WWB-ers treden in dienst in de levensmiddelenindustrie.</p> <p>Maatregel 11: 06 Wajongers zijn toegelid naar een baan in de levensmiddelenindustrie.</p> <p>Maatregel 12: 214 operators en technici treden in dienst in de levensmiddelenindustrie.</p>	<p>Maatregel 13: 6.117 medewerkers hebben een gezondheidscheck gehad en hebben recht gekregen in hun fysieke en mentale vitaliteit.</p> <p>Maatregel 14: 4.509 medewerkers verbeteren m.b.v. onderdeelen van het vitaliteitsprogramma hun vitaliteit.</p> <p>Maatregel 15: 280 medewerkers hebben een gezondheidscheck en zijn beter in staat om werk-privébalans te vinden.</p> <p>Maatregel 16: 2.088 medewerkers vergroten hun veiligheidsgedrag en veiligheidsbewustzijn.</p>												
	<p>Maatregel 1: Bewaustwording voor werkgevers en werknemers. Deze maatregel beoogt medewerkers te ondersteunen en voor te bereiden op het betreden van de arbeidsmarkt, o.a. via bewustwordingsgesprekken en stages. Hierdoor kennen zij hun arbeidsmarktposities en zijn zij in staat werk te maken van hun loopbaanontwikkeling en werkzekerheid voor zichzelf te creëren. Werkgevers werken hierin in arbeidsmarktregio's samen aan gericht mobiliteitsbeleid.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau, bij individuele bedrijven.</p>	<p>Maatregel 3: Arbeidsbemiddeling 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 dienstbetrekking. Deze van werk naar werk begeleiding dient ontslag en inactiviteit te voorkomen. Ook blijven werknemers behouden voor de levensmiddelenindustrie of voor de regionale arbeidsmarkt.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 5: Algemene scholing. Deze maatregel bevordert de instroom van gekwalificeerde vakmensen naar bedrijven in de levensmiddelenindustrie. Daarnaast worden medewerkers ondersteund in hun ontwikkeling die noodzakelijk is om duurzaam inzetbaar te blijven in en buiten het bedrijf en in de sector. Via o.a. een loopbaancheck / loopbaanadviesgesprek wordt een analyse gemaakt van het huidige competentieniveau van de medewerker en de mogelijkheden onderzocht om het gewenste competentieniveau te bereiken.</p> <p>Uitvoering: op ondernemingsniveau. Erkende opleidingsinstellingen, SOL.</p>	<p>Maatregel 6: In dienst nemen van kwetsbare werknemers (jongeren). Doel van deze maatregel is het in dienst nemen van jongeren. Tevens worden stageplekken en leerwerkplekken gecreëerd en praktische opstellingen ontwikkeld om ook kwetsbare groepen als Wajongers een kans te geven op een duurzame baan binnen de levensmiddelenindustrie. Instrumenten hiervoor zijn BBL-trajecten, leerwerkplaatsen (niet-BBL opleidingen) en de inzet van praktijkopleiders om uitval te voorkomen.</p> <p>Uitvoering: op ondernemingsniveau.</p>	<p>Maatregel 8: Sectoraal project t.b.v. instroom jongeren en WWB-ers. Deze maatregel beoogt de start van een regionale campagne om jongeren en WWB-ers te informeren en te enthousiasmeren om deel te nemen aan een voorschaketrject met als doel een baan als vakkracht binnen de levensmiddelenindustrie. De geselecteerde deelnemers krijgen een voorlichtingsprogramma aangeboden met theoretische kennis en praktijkkenning bij de deelnemende werkgevers. Na positieve afronding van het voorschaketrject volgt een (leer)werkbaan.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 10: Sectoraal project t.b.v. instroom jongeren en WWB-ers. Doel van deze maatregel is Wajongers een kans geven op een duurzame baan binnen de levensmiddelenindustrie. Instrumenten die hiervoor kunnen worden ingezet zijn stageplekken en leerwerkplekken.</p> <p>Uitvoering: LOCUS en SBGM, in opdracht van de SOL.</p>	<p>Maatregel 13: Gezondheidscheck. Met deze maatregel wordt beoogd werknemers inzicht te geven in hun gezondheid, ze bewust te maken van de relatie tussen gezondheid en hun eigen employability en om hen te motiveren een gezondere leefstijl aan te nemen. Dit draagt bij aan verhoging van duurzame inzetbaarheid. Een gezondheidscheck bestaat uit een aantal fysieke tests, maar ook aspecten als mentale gezondheid, beweging, koken, voeding en ontspanning kunnen worden getoetst.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 15: Arbeidsplanmanagement / flexibel roosteren. Met deze maatregel wordt beoogd tot duurzame roosters te komen waarbij roosters innovaties en bewustwording van medewerkers centraal staan. Samen met externe adviseurs worden instrumenten ontwikkeld en geïmplementeerd om tot deze gezondere roosters te komen. Onderdeel daarvan zijn ook workshops gericht op gezond en veilig werken in ploegendarb.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau, o.a. door externe bureaus.</p>								
	<p>Maatregel 2: Loopbaanchecks. Deze maatregel is gericht op werknemers die door middel van loopbaanchecks cognitief en psychologisch worden getoetst op hun competenties. O.a. op basis van deze testen krijgen de medewerkers een bewustwordingsstrategie aangeboden om na te denken over hun eigen loopbaan. Door de loopbaanchecks kennen medewerkers hun arbeidsmarktposities en zijn in staat werk te maken van hun loopbaanontwikkeling en in staat werkzekerheid voor zichzelf te creëren.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 4: Oprichten 3 transfercentra. Het 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 worden in 3 arbeidsmarktregio's / samenwerkingsregio's van loopbaanontwikkeling en in staat werkzekerheid voor zichzelf te creëren.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 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 door de eerder verworven competenties in de andere werkgevoeging inzichtelijk te maken en te beoordelen op arbeidsmarktrelevante. Het objectief liden beoordelen van in de praktijk opgedane competenties (EVC trajecten) draagt bij aan het ontwikkelen van de duurzaam inzetbare werknemers.</p> <p>Uitvoering: op ondernemingsniveau. Erkende opleidingsinstellingen, SOL.</p>	<p>Maatregel 9: In dienst nemen kwetsbare werknemers (ouderen). Doel van deze maatregel is het in dienst nemen van ouderen. Instrumenten hiervoor zijn BBL-trajecten, leerwerkplaatsen (niet-BBL opleidingen) en de inzet van praktijkopleiders om uitval te voorkomen.</p> <p>Uitvoering: op ondernemingsniveau.</p>	<p>Maatregel 11: Sectoraal project t.b.v. instroom Wajongers. Doel van deze maatregel is Wajongers een kans geven op een duurzame baan binnen de levensmiddelenindustrie. Instrumenten die hiervoor kunnen worden ingezet zijn stageplekken en leerwerkplekken.</p> <p>Uitvoering: LOCUS en SBGM, in opdracht van de SOL.</p>	<p>Maatregel 12: Sectoraal project t.b.v. instroom operators en technici. Het waarborgen van voldoende basis vakmensen van nieuwe instroom werknemers is een belangrijk proces. Nadruk komt bij deze maatregel te liggen op technische productie en onderhoudspersoneel en op het aantrekken van jongeren. Bedrijven gaan actief opgeleide vakmensen werven. Instrumenten die hiervoor worden ingezet zijn: vacatures plaatsen, sollicitatie gesprekken, externe adviseurs, ludieke acties etc. om potentiële werknemers aan te trekken.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>	<p>Maatregel 14: Vitaliteitsprogramma. Deze maatregel beoogt medewerkers te helpen om hun vitaliteit te verbeteren en om hen te motiveren een gezondere leefstijl aan te nemen. Dit draagt bij aan verhoging van duurzame inzetbaarheid. Het vitaliteitsprogramma bestaat uit een 0-meting, ritake, vitaliteitsworkshops, terugvalpreventie, coaching-sessies en een nameting.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau. Het vitaliteitsprogramma wordt uitgevoerd door experts op dit vlak (bijv. erkende adviesbureaus en ervaren coaches).</p>	<p>Maatregel 16: Veiligheid op de werfplek. Met deze maatregel wordt beoogd het bewustzijn van medewerkers rondom veiligheid te vergroten en aan cultureel te realiseren waar veiligheid centraal staat. Door middel van bewustwordingsstrategieën worden medewerkers geïnformeerd over potentiële risico's bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Hierdoor worden risico's eerder (herkend, opgepikt en gemed). Daarnaast bevordert het veiligheidsgedrag en veiligheidsbewustzijn het uitendelijke gewenste veilige gedrag in het werk.</p> <p>Uitvoering: op sectoraal niveau.</p>								
	<p>Hoofdanvragers Federatie Nederlandse Levensmiddelenindustrie Postbus 161 2280 AD Rijswijk www.fnli.nl</p> <p>Uitvoerder Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) www.sol-online.nl 0318-948750</p>	<p>Marktcijfers De sector Levensmiddelenindustrie is goed voor een aandeel van bijna 6% in de Nederlandse economie en is de tweede belangrijkste exporteur van Nederland. De sector biedt werk aan ongeveer 120.000 werknemers. De uitstroom van werknemers is hoger dan de instroom (gemiddelde uitstroom 7,5% per jaar). Het gemiddelde kwalificatieniveau van medewerkers schuift gestadig op naar MBO niveau 2 (instroom in de sector 2012 ca. 33%, naar niveau 3 en 4 (instroom in de sector 2012 ca. 50%).</p> <p>De gemiddelde leeftijd in 2012 was 49,4 jaar en dit zal de aankomende jaren door vergrijzing, ontroeping en verhoging van de pensioenrechtelijke leeftijd blijven stijgen. De sector kent een hoog percentage werknemers van 55 jaar en ouder (13%) en het aandeel ouderen is stijgend. Tussen de 73% en 85% van de instroom in het sector komt uit andere sectoren dan de Agrofood.</p>	<p>Aantal deelnemers per thema</p> <table border="1"> <tr> <th>Thema</th> <th>Aantal deelnemers</th> </tr> <tr> <td>Thema 1</td> <td>1026</td> </tr> <tr> <td>Thema 2</td> <td>19205</td> </tr> <tr> <td>Thema 3</td> <td>491</td> </tr> <tr> <td>Thema 4</td> <td>13236</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>33958</td> </tr> </table>	Thema	Aantal deelnemers	Thema 1	1026	Thema 2	19205	Thema 3	491	Thema 4	13236	Totaal	33958	<p>Subsidiale kosten: € 67.477.569</p> <p>Subsidiebedrag: € 20.612.956</p> <p>Eigen bijdrage: € 46.864.613</p> <p><small>Productie: Advertentie in opdracht van het ministerie van SZW www.adviestalent.nl Contactpersoon: Maw. E. van der Spijl e.g.adviestalent.nl</small></p>
Thema	Aantal deelnemers															
Thema 1	1026															
Thema 2	19205															
Thema 3	491															
Thema 4	13236															
Totaal	33958															
	<p>Samenwerkingspartners Federatie Nederlandse Levensmiddelenindustrie (FNLI), FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL), Bedrijven uit de Levensmiddelenindustrie.</p>	<p>In termen van werkgelegenheid is het aandeel eenmansbedrijven en ZZP'ers actief in de levensmiddelenindustrie relatief laag. Het aandeel in de sector (AgroFood) is juist relatief hoog. Zeer kleine MKB-bedrijven met 2-9 werknemers is bijna de helft van het totaal aantal bedrijven.</p>														