# CAO 104

## - ondersteuning via IPV -

De werkgever stelt ieder jaar een werkgelegenheidsplan op of stelt een plan op met meerjarenmaatregelen. Het plan geeft een overzicht van de ondernemingsspecifieke maatregelen om de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen.

De werkgever kan een keuze maken uit een in de cao opgenomen (niet-limitatieve) lijst van actiegebieden:

1. de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
2. de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
3. de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
4. de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die aangepast is aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
5. de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
6. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
7. de systemen van erkenning van verworven competenties.

IPV ondersteunt voedingsbedrijven om acties in het kader van CAO 104 te realiseren. In de volgende fiches vind je per actiedomein een overzicht van de mogelijkheden.

# CAO 104

## - de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers -

(1)

Evenwichtige functie- en competentieprofielen helpen om goede vacatures op te stellen en om op een objectieve manier nieuwe medewerkers aan te trekken. IPV begeleidt voedingsbedrijven die **functie- en competentieprofielen** willen opstellen of actualiseren.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

(2)

Geraken vacatures niet ingevuld? IPV begeleidt in samenwerking met de VDAB de **toeleiding van werkzoekenden naar knelpuntberoepen** in de voedingsbedrijven:

* Productieoperatoren, vleesbewerkers, bakkersgasten, magazijnmedewerkers, ...
* Voor meerdere bedrijven, maar ook op maat van één bedrijf

Hoe verlopen deze projecten?

* In overleg met het bedrijf het gevraagde profiel in kaart brengen
* Rekrutering van de kandidaten via VDAB, uitzendkantoor, folders, advertentie regionale kranten, ...
* Eerste kennismaking via infosessie werkzoekenden + kort individueel gesprek
* Selectiegesprek/motivatiegesprek – Testing
* Medisch onderzoek
* Opleidingstraject: opleiding + stage
* Begeleiding van de kandidaten naar tewerkstelling
* Begeleiding van bedrijven om de instromers goed te onthalen

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

# CAO 104

## - de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers -

 (3)

Al gedacht aan **leerlingen deeltijds onderwijs?** Gedurende 1 à 2 jaar volgen ze 2 dagen per week les op school, en 3 dagen per week worden ze gevormd in het bedrijf via een industrieel leercontract. Zo worden ze opgeleid tot mogelijke toekomstige werknemers. Voordeel is dat de leerling het bedrijf en de manier van werken al volledig kent en dat het industrieel leercontract bovendien een uiterst voordelig statuut is.

IPV staat klaar om leerlingen toe te leiden en bedrijven te ondersteunen in een goede begeleiding.

IPV betaalt zowel aan de jongere als aan de werkgever een **aanmoedingspremie**.

De meter/peter van de leerling kan bij IPV een **gratis opleiding ‘onthaal en opleiding van nieuwe medewerkers’** volgen.

Voor meer informatie: Ingrid Snel, ingrid.snel@ipv.be, IPV, 0478 32 00 72

 (4)

IPV begeleidt bedrijven om nieuwe medewerkers goed te onthalen, door hen te ondersteunen in:

* Het maken van een goede **onthaalbrochure** (visualisering, eenvoudig taalgebruik, ...)
* Het ontwikkelen van een **onthaalbeleid** (onthaalmoment, onthaaldraaiboek, ...)
* Het invoeren van **meter-/peterschap**, inclusief trainen van meters/peters
* Het ontwikkelen van **instrumenten** zoals instructiefiches voor machines, pictogrammen en vertalingen, waardoor mensen sneller meekunnen op de werkvloer
* Het verbeteren van de **interne communicatie**

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

(5)

IPV geeft voedingsbedrijven de kans om een **HR-scan** te laten uitvoeren. Een HR-scan helpt bedrijven om hun HR-beleid in kaart te brengen door middel van een bevraging van alle lagen in de organisatie. Niet alleen komen sterke en verbeterpunten op een breed aantal HR-domeinen aan de oppervlakte, er worden ook waardevolle adviezen geformuleerd om het HR-beleid verder te professionaliseren. ‘Selectie en onthaal’ maken deel uit van de bevraging en de adviezen.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

# CAO 104

## - competentieontwikkeling -

(1)

IPV organiseert **opleidingen**, gratis of tegen een sterk gereduceerd tarief. Bedrijven kunnen inschrijven op het open aanbod of vragen naar een maatopleiding, afgestemd op de noden van het bedrijf en haar werknemers. De opleidingen gaan over de volgende thema’s:

* **Voedselveiligheid & autocontrole:** HACCP, hygiëne, reiniging en desinfectie, etikettering, autocontrole, Fedis Food voor KMO’s, BRC, IFS, ISO 22000, interne auditor, GMP-HACCP-training, hygiënebeleid, …
* **Voedingsspecifieke opleidingen – voedingstechnologie:** Diverse opleidingen in productietechnologieën (destillatie, drogen, koeling, verhitting, filtratie, … ), opleidingen voor de vleessector, bakkersopleidingen, voedingsleer, chocoladeproductie en - bewerking, zuivelopleidingen (melk, yoghurt, kaas…), stofexplosie voor maalderijen, bierbrouwen, productie van mengvoeders, …
* **Logistiek:** heftruck, reachtruck, magazijnier, elektrotranspallet, orderpicktruck, stapelaar, rijbewijs C, rijbewijs CE, organisatie van magazijn/warehouse, organiseren van transport, …
* **Techniek, onderhoud en productie:** Elektriciteit en schakeltechnieken, onderhoudsmecha-nica, BA4/BA5, analytisch storingzoeken, SMED (reductie stilstandtijden van machines), pneumatica, hydraulica, autocad, frequentiesturingen, lagertechnieken, automatisatie …
* **Milieu:** Milieusensibilisatie, afvalwaterzuivering, interne auditor milieu volgens ISO 14001 …
* **Veiligheid en welzijn op het werk:** Sensibilisatie arbeidsveiligheid, EHBO, ergonomie, brandpreventie en -bestrijding, preventieadviseur, technische beveiliging & keuring van machines, voedingsbeleid, rookbeleid, …
* **Commerciële en financiële vaardigheden:** Onderhandelen, financiën en boekhouding, klachtenbehandeling, verkopen met resultaat, prospecteren, exportmanagement, …
* **Talen:** Nederlands, Frans of Duits op de werkvloer voor allochtonen of laaggeletterden, nieuwe spelling, Engels, Pools, …
* **Informatica:** Word, Excel, Access, Visual Basic, SAP, boekhoudkundige pakketten, databanken, ICT-basisvaardigheden voor laaggeschoolden, …
* **Communicatie en leidinggeven:** Coachen van een team, assertief communiceren, evaluatiegesprekken voeren, onderhandelingstechnieken, presentaties maken, projectmanagement, tijdsbeheer en zelforganisatie …
* **Leer- en competentiemanagement:** Opleiden en leren in een KMO, effecten van leerinspanningen op de werkvloer meten en verhogen, opstellen van functie- en competentieprofielen, opleidingsplannen opstellen, een efficiënt onthaalbeleid, …

Voor meer informatie: kijk op www.ipv.be/zoek of contacteer Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

# CAO 104

## - competentieontwikkeling -

(2)

IPV ondersteunt bedrijven om vorming en ontwikkeling van werknemers een volwaardige plaats te geven binnen het personeelsbeleid, door bedrijven te adviseren op het vlak:

* **Opleidingsplanning:** een goed opleidingsplan is de basis voor een volwaardig opleidingbeleid. Op een gestructureerde manier wordt bepaald welke opleidingen en acties nodig zijn, hoe het bedrijf die best aanpakt en inplant, en hoe het bedrijf die uiteindelijk opvolgt en realiseert.
* **De organisatie van werkplekleren:** on-the-jobtraining rendeert slechts als die goed wordt georganiseerd. Kiest het bedrijf voor experttrainers of voor meters en peters? Werkt men met handleidingen of met korte werkinstructies? Hoe volgt men op wie wat heeft geleerd? En wordt het geleerde nu ook in de praktijk toegepast?
* **Competentiebeheer:** met competentiebeheer kunnen bedrijven op een gestructureerde en objectieve manier mensen aanwerven, inzetten, evalueren en verder laten ontwikkelen, met oog voor hun talent en mogelijkheden.
* **Het meten en verbeteren van leren:** door op een zinvolle en eenvoudige manier te registreren kunnen bedrijven hun leerinspanningen zichtbaar maken, voor het overzicht, bijvoorbeeld in de sociale balans of voor audits, maar ook om leerevoluties van medewerkers beter op te volgen en bij te sturen.

De IPV-adviseurs geven over deze thema’s gratis eerstelijnsadvies of verwijzen voor een uitgebreider advies door naar een externe expert met ervaring in de voedingsindustrie. Tegelijk worden de verschillende mogelijkheden van financiële steun voor dergelijk extern advies meegegeven.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

(3)

IPV geeft voedingsbedrijven de kans om een **HR-scan** te laten uitvoeren. Een HR-scan helpt bedrijven om hun HR-beleid in kaart te brengen door middel van een bevraging van alle lagen in de organisatie. Niet alleen komen sterke en verbeterpunten op een breed aantal HR-domeinen aan de oppervlakte, er worden ook waardevolle adviezen geformuleerd om het HR-beleid verder te professionaliseren. Verschillende aspecten van ‘competentieontwikkeling’ maken deel uit van de bevraging en de adviezen.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

# CAO 104

## - loopbaanontwikkeling en begeleiding -

(1)

IPV geeft voedingsbedrijven de kans om een **HR-scan** te laten uitvoeren. Een HR-scan helpt bedrijven om hun HR-beleid in kaart te brengen door middel van een bevraging van alle lagen in de organisatie. Niet alleen komen sterke en verbeterpunten op een breed aantal HR-domeinen aan de oppervlakte, er worden ook waardevolle adviezen geformuleerd om het HR-beleid verder te professionaliseren. ‘Loopbaanontwikkeling en begeleiding’ maken deel uit van de bevraging en de adviezen.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

# CAO 104

## - interne mutatie naar een aangepaste functie -

(1)

Als u de mogelijkheden voor interne mutatie wil onderzoeken kan het nuttig zijn om de IPV-**organisatiescan** te laten uitvoeren. Die biedt een integrale kijk op je organisatie, vertrekkende van de processen en de wijze van organiseren. Het resultaat is een rapport met verbetervoorstellen en aandachtspunten voor de invoering daarvan. Aansluitend is er begeleiding in de eerste stappen naar verandering.

Voor meer informatie: Lieve Ruelens, lieve.ruelens@ipv.be, IPV, 0472 62 21 18

# CAO 104

## - aanpassing van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden -

(1)

IPV geeft voedingsbedrijven de kans om een **HR-scan** of een **organisatiescan** te laten uitvoeren. De scans geven een integraal beeld van het HR-beleid en de organisatie. Arbeidstijd en arbeidsomstandigheden komen aan bod in deze scans.

Voor meer informatie: Lieve Ruelens, lieve.ruelens@ipv.be, IPV, 0472 62 21 18

# CAO 104

## - de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven -

(1)

Via IPV kan je een **ergoscan** laten uitvoeren. Die geeft een inschatting van het risico op fysieke overbelasting binnen de productie, inclusief een advies.

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

(2)

Tegen een sterk gereduceerd tarief organiseert IPV **opleidingen** die gericht zijn op deze thematiek: ergonomie, veiligheid op de werkvloer, psychosociaal en gezondheid, preventieadviseur,…

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

(3)

Nogal wat problemen op de werkvloer zijn terug te brengen tot problemen op vlak van **communicatie**. In sommige gevallen hebben die te maken met de communicatiestructuur: onduidelijke werkinstructies, weinig efficiënte overlegmomenten,... In andere gevallen hebben communicatieproblemen te maken met communicatievaardigheden van medewerkers en/of leidinggevenden. Afhankelijk van de specifieke nood kunnen bedrijven bij IPV terecht.

* IPV adviseert bedrijven in het structureren van het communicatiebeleid, bijvoorbeeld door bedrijven te begeleiden in de **opmaak van werkinstructies**.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87

* **Medewerkers** kunnen bij IPV hun communicatievaardigheden aanscherpen via **opleidingen** als ‘assertief communiceren’, ‘samenwerken tussen generaties’, ‘interculturele communicatie’, ...

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

* Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in de communicatie op de werkvloer, maar zijn hier niet altijd bedreven in. Velen van hen zijn doorgegroeid van op de werkvloer op basis van hun technische kennis van zaken. IPV organiseert en ondersteunt **opleidingen voor onder andere meestergasten, ploegbazen en eerstelijnsverantwoordelijken** die zich willen bekwamen in de ‘zachte’ kant van hun job. Het gaat over opleidingen als ‘conflicthantering’, ‘leren motiveren’, ‘feedback geven’, ‘duidelijke instructies geven’, ‘leiding geven aan ‘diverse’ of multiculturele teams’, ...

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

* Voorkomen is beter dan genezen als er zich problemen voordoen op de werkvloer. Leidinggevenden kunnen het verschil maken om werknemers aan boord te houden. Om hen hierin te ondersteunen organiseert IPV voor hen opleidingen zoals ‘het voeren van absenteïsmegesprekken’, ‘conflicthantering’, ‘omgaan met veranderingen’, ...

Voor meer informatie: Danielle Verlaet, danielle.verlaet@ipv.be, IPV, 0473 65 42 84

# CAO 104

## - systemen van erkenning van verworven competenties –

(1)

IPV geeft voedingsbedrijven de kans om een **HR-scan** te laten uitvoeren. Een HR-scan helpt bedrijven om hun HR-beleid in kaart te brengen door middel van een bevraging van alle lagen in de organisatie. Niet alleen komen sterke en verbeterpunten op een breed aantal HR-domeinen aan de oppervlakte, er worden ook waardevolle adviezen geformuleerd om het HR-beleid verder te professionaliseren. De erkenning van verworven competenties kan als specifiek aandachtspunt meegenomen worden in de analyse en adviezen.

Voor meer informatie: Els Mertens, els.mertens@ipv.be, IPV, 0473 65 42 87