

Het secretariaat sprak met Henk Dejonckheere, directeur van IPV sinds 2000 en met Laurent Gall, opleidingscoördinator voor Wallonië en Brussel, om meer te weten te komen over de manier waarop het opleidingsfonds van de voedingsindustrie concreet werkt en om te delen in hun expertise op het vlak van de concrete wereld van voortgezette opleiding in de huidige bedrijven.

Wat is de IPV?

IPV (Initiatieven voor Professionele VormingVoedingsindustrie) is een vzw die in 1989 door de sociale partners van de voedingsindustrie werd opgericht en paritair wordt beheerd. Wij staan ten dienste van bijna 6000 voedingsbedrijven en van hun huidige, toekomstige (werkzoekenden, leerlingen of studenten) of vroegere (na reorganisatie) werknemers. Onze opdracht bestaat erin bij te dragen tot de creatie van evenwicht op de Belgische arbeidsmarkt en tot het realiseren van de interprofessionele doelstellingen inzake vorming en opleiding, groei en verdeling van competenties – kennis, vaardigheden en attitudes – van en voor de voedingsindustrie. Wij werken dus exclusief voor de ondernemingen waarvan de loontrekkenden vallen onder de paritaire comités 118 (arbeiders) en 220 (bedienden)¹.

Onze vzw organiseert en biedt financiële steun aan opleidingen voor de werknemers, de werkzoekenden, de leerlingen en de leerkrachten. Wij breiden voortdurend ons aanbod van opleidingen, instrumenten en diensten aan de ondernemingen en de loontrekkenden uit. Wij informeren, sensibiliseren en stimuleren de ondernemingen om te investeren in de ontwikkeling van de competenties van hun werknemers en ondersteunen hen gedurende het hele proces van hun opleidingsinspanningen en voor het beheer en de ontwikkeling van competenties. Wij trachten bruggen te slaan tussen het onderwijs en de voedingsindustrie om de instroom van toekomstige gekwalificeerde werknemers in de sector te bevorderen. Wij nemen ook deel aan de validering en certificering van de competenties van de huidige en toekomstige werknemers door bij te dragen tot Belgische overheidsmaatregelen inzake validering van competenties.²

EEN KORTE HISTORIEK

IPV zal binnenkort haar twintigste verjaardag kunnen vieren. Wat waren de grote lijnen van de ontwikkeling ervan sinds haar oprichting?

We kunnen drie afzonderlijke scharnierperioden onderscheiden om de ontwikkeling van IPV sinds de oprichting te schetsen. Aanvankelijk werd alleen gesproken van initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling van kansengroepen. Het accent lag dan op de betaling van premies. Die konden worden toegekend aan de bedrijven van de voedingssector om een deel van de kosten van de externe opleider terug te betalen die ze hadden gekozen voor de voortgezette opleiding van de werknemers die tot de doelgroepen behoorden. Ook aanwervingspremie's konden worden toegekend aan de voedingsondernemingen die bepaalde typen van werkzoekenden aanwierven. In die tijd nam de IPV een reactieve houding aan en behandelde ze premiedossiers.

¹ Landbouw, distributie van voedingswaren en horeca niet inbegrepen

² IPV stelt competentiestandaarden op voor de specifieke beroepen van de sector door deel te nemen aan de werkzaamheden van de commissies inzake beroepsstandaarden, door de werkzaamheden ervan voor te zitten, te zorgen voor de documentering van de werkzaamheden en de vertegenwoordigers van de ondernemingen tot actie aan te zetten. IPV neemt ook deel aan het testen, monitoren en bijwerken van de competentiestandaarden, moedigt de operatoren van de overheid aan om de kandidatuur van minstens één valideringscentrum in te dienen.

Een fonds voor de voedingssector

De ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de jaren 1999-2000 betekende een belangrijke doorbraak naar een proactieve houding van de IPV. Deze cao geeft blijk van voluntarisme van de sociale partners om langetermijninitiatieven te nemen en niet alleen te werken voor de kansengroepen. Op dat moment werd besloten ook massaal te gaan investeren in de voortgezette opleiding van alle werknemers. Sindsdien moeten de financiële middelen van de IPV redelijkerwijze worden verdeeld (50/50) tussen de opleiding van kansengroepen (werkzoekenden, leerlingen, oudere en laaggeschoolde werknemers, mindervaliden) en de voortgezette opleiding van de andere werknemers.

De laatste tien jaar werd de opdracht van IPV nog uitgebreid en moet deze niet langer alleen opleidingen organiseren, maar ruimer denken aan de ontwikkeling van de competenties. Aldus werd de adviesdienstverlening opgericht en ontstonden de adviescheques om de voedingsondernemingen, m.n. de kleine en middelgrote ondernemingen, in staat te stellen te investeren in het competentiebeheer. Zo hebben in 2007 bv. een honderdtal ondernemingen een beroep gedaan op de adviesdiensten van IPV voor een analyse van de behoeften en de opstelling van een opleidingsplan of voor de professionalisering van werkplekleren.

Met deze adviescheques biedt de IPV een flankerende dienst aan voor opleiding ; welk principe beheerst deze dienstverlening?

Om de ondernemingen nog meer aan te moedigen om de competenties van hun personeel te ontwikkelen, werd in 2006 een nieuw ondersteuningssysteem gelanceerd. Nu ontvangt elk voedingsbedrijf jaarlijks adviescheques waarmee het professionele begeleiding kan krijgen voor de analyse van de opleidingsbehoeften en voor de ontwikkeling van opleidingsplannen, voor de opleiding op de werkplek zelf, voor het opvangen van nieuwe medewerkers en voor de evaluatie en verbetering van het leerproces.

De ondernemingen die voor het eerst een beroep doen op dit advies ontvangen een bijdrage van 6.000 euro. Om deze bedrijven niet aan hun lot over te laten maar hun integendeel in staat te stellen hun inspanningen voort te zetten, ontvangen ze vervolgens tijdens de daaropvolgende jaren 3.000 euro. Deze adviescheques maken het de ondernemingen mogelijk een bijdrage te ontvangen in de kosten die worden gefactureerd door een externe adviespartner die door de IPV wordt erkend. We hebben immers opgemerkt dat de ondernemingen vaak geen tijd hebben en niet over voldoende menselijke middelen of competenties beschikken om dit zelf te doen. Daarom zijn deze financiële steun en deze externe expertise welkom.

Met welke middelen kan IPV al haar activiteiten uitoefenen en op basis van welke beginselen worden deze financiële middelen beheerd?

De belangrijkste bron is een verplichte heffing die op dit moment gelijk is aan 0,20% van de brutoloonmassa, die wordt geheven bij de voedingsondernemingen van de paritaire comités 118 en 220, zoals afgesproken in de collectieve arbeidsovereenkomst van de sector, die om de twee jaar onder de sociale partners wordt gesloten. In het kader van een privaat-publieke samenwerking worden aan deze bijdrage nog gewestelijke en Europese overheidsmiddelen toegevoegd om de door de samenwerkingsakkoorden vastgestelde doelstellingen te bereiken.

IPV is geen traditioneel opleidingscentrum dat beschikt over opleiders, leslokalen en pedagogisch materiaal waarmee de opleidingen worden gegeven. We zijn een tussenpersoon tussen de vraag (de behoeften van de ondernemingen) en het aanbod (de opleidingsverstrekkers die

aan de vastgestelde behoeften kunnen voldoen). Met onze eigen sectoriële middelen (zowel menselijk als financieel) spreken wij andere (zowel openbare als particuliere) middelen aan om een hefboomeffect te creëren en aldus onze basisdoelstellingen op het vlak van de voortgezette opleiding van werknemers, de opleiding en inschakeling van werkzoekenden of het onderwijs voor leerlingen te bereiken. Het is dus belangrijk voor het IPV dat wordt gezocht naar samenwerking met andere instellingen en dat aldus synergiën en schaalvoordelen worden gecreëerd waarmee de competenties van de huidige en toekomstige werknemers van de sector kunnen worden verbeterd. Zo kunnen wij bv. de samenwerking vermelden met de Waalse en de Vlaamse overheidsoperatoren op het vlak van werkgelegenheid en opleiding, de competentiecentra in Wallonië (FormAlim en Epicuris in het bijzonder), het IFAPME, de sectorfondsen van de textielsector, de confectiesector, het bouwbedrijf, de elektriciens, de garages, de technologische industrie, de houtbewerking, de bedienden (PC 218), de uitzendkrachten, het secundair onderwijs (alternierend en voltijds onderwijs) en zijn scholen, het onderwijs van sociale promotie en zijn instellingen, het consortium voor de validering van competenties, de Waalse regering, de regeringen van het Vlaamse gewest en van de Franse gemeenschap en een honderdtal privé-opleidingsinstellingen.

Al deze financiële middelen worden besteed aan opleidingsinitiatieven waarmee de kwantitatieve doelstellingen die op lange termijn met de bestuurders werden afgesproken, kunnen worden bereikt. Het komt er op aan een aantal ondernemingen en werknemers te bereiken ofwel een bepaald aantal opleidingsplannen op te stellen. Voor de periode 2007-2010 bestaat onze slogan erin een stijging van 25% te bereiken. Tegen 2010 willen wij elk jaar een voedingsbedrijf op twee in staat stellen te investeren in de voortgezette opleiding van zijn werknemers en terzelfder tijd één werknemer op twee de mogelijkheid bieden om aan een opleidingsactie deel te nemen. Vandaag wordt ongeveer 40% van de werknemers opgeleid.

EEN STRATEGIE VOOR DE KMO'S

Met deze intentie om één bedrijf op twee te bereiken en één werknemer op twee kansen te bieden, hebt u speciale aandacht moeten besteden aan de specifieke eigenschappen van de kleine ondernemingen. De actoren in het veld melden vaak dat het moeilijker is de kleinste bedrijven te bereiken. Heeft IPV hiertoe een specifieke strategie ontwikkeld?

Net als de andere actoren in het veld kunnen wij bevestigen dat het heel moeilijk is de (zeer) kleine en middelgrote ondernemingen te bereiken. IPV bereikt ongeveer een derde van de kmo's met een personeelsbestand van 10 tot 49 werknemers. Alle grote ondernemingen doen een beroep op de opleidingen van IPV in 2007. De ondernemingen met minder dan 10 werknemers blijven moeilijk te bereiken, aangezien ons bereik slechts 4% bedraagt, hoewel wij in 2007 toch een stijging van 0,5% hebben kunnen optekenen. In een poging meer kmo's tot actie te doen overgaan, voert IPV een actieve strategie die er o.m. in bestaat specifieke opleidingen voor de sector te ontwikkelen (bv. basisopleiding in de zuivelindustrie, de chocoladebewerking, enz.) en die wij in verschillende regio's voor meerdere ondernemingen organiseren, of die wij zo nodig aanpassen aan de specifieke behoeften van één enkele onderneming. Wij prospecteren intensief de bedrijven om hun behoeften in kaart te brengen en te trachten hieraan te voldoen. We hebben ons netwerk van partners uitgebreid om over een

breed en nabij gelegen opleidingsaanbod te kunnen beschikken. Elk jaar versterken wij de samenwerking met het IFAPME en zijn netwerk van opleidingscentra en ten slotte bevorderen wij de opleiding op afstand als alternatief.

Wat kan een onderneming en/of een werknemer van de sector concreet van IPV verwachten?

Zonder een exhaustieve opsomming te kunnen geven, stelt IPV aan de ondernemingen en hun werknemers een rijke waaier van opleidingen voor tegen aantrekkelijke prijzen en soms zelfs gratis opleidingen. Wij stellen opleidingsadviseurs ter beschikking om hun te helpen bij het opsporen van hun opleidingsbehoeften en bij de omzetting hiervan in coherente opleidingsplannen. Wij organiseren opleidingen voor werkzoekenden of uitzendkrachten op basis van de concrete behoefte aan arbeidskrachten van de ondernemingen. Wij ondersteunen opleidingen die bestemd zijn voor de jongeren die in de sector wensen te werken, enerzijds, door in het secundair onderwijs specifieke afdelingen voor de voedingsindustrie te creëren, waaronder bv. de afdeling voedingstechnieken of "techniciens de l'industrie alimentaire". Anderzijds ondersteunen wij het industrieel leerlingwezen, dat jongeren in staat stelt een vak te leren via alternerend leren, dat theoretische cursussen en stages binnen een bedrijf met elkaar combineert.

Welke verwachtingen stellen de ondernemingen en de werknemers het vaakst ten aanzien van IPV?

Wat de opleiding van de werknemers betreft, hebben de meest gevraagde opleidingen betrekking op specifieke opleidingen voor de sector, de veiligheid en het welzijn op het werk, communicatie, leiding geven en commerciële vaardigheden, logistiek en techniek en onderhoud. Steeds meer bedrijven doen een beroep op de adviseurs van IPV om de opleidingsbehoeften van de werknemers te analyseren en een opleidingsplan op te stellen, om een gestructureerd onthaalbeleid te ontwikkelen voor nieuwe werknemers (stagiairs, uitzendkrachten, leerlingen, PFI's...) en werkplekleren te optimaliseren door bv. opleidingsfiches of didactisch materiaal te ontwikkelen. Wij organiseren ook regionale voedingsplatformen. Een IPV-adviseur of een extern deskundige geeft daar uitleg over één of meer onderwerpen, waarna de aanwezige bedrijven hun ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen.

OPLEIDINGEN VOOR WERKZOEKENDEN

IPV heeft ook opleidingsactiviteiten voor werkzoekenden ontwikkeld?

Een van de essentiële opdrachten van IPV bestaat erin een brug te slaan tussen het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten. Nadat de behoeften van de ondernemingen (openstaande betrekkingen die moeten worden ingevuld) zijn vastgesteld, ontwikkelt IPV opleidings- en begeleidingsacties voor de werkzoekenden en de uitzendkrachten, zodat die in staat zijn werk te vinden in onze sector en aldus aan de groei van de sector bijdragen. Via samenwerkingsovereenkomsten werken wij op intensieve wijze samen met zowel de openbare werkgelegenheids- en opleidingsdiensten (Actiris, Bruxelles Formation, Forem en VDAB) als met het IFAPME, de competentiecentra in Wallonië (Epicuris en FormAlin) of met uitzendkantoren om opleidingen ten behoeve van werkzoekenden te organiseren en om hen te begeleiden in hun zoektocht naar werk in de sector. De georganiseerde opleidingen kunnen van korte duur zijn met verschillende modules (hygiëne, geldende normen, veiligheid, milieu) of kunnen toegespitst zijn op de beroepen van de sector (bakkersgast-banketbakker, uitsnijder-uitbener,

heftruckchauffeur, magazijnbediende). Al deze opleidingen kunnen voor verschillende ondernemingen worden georganiseerd of op maat van een enkel bedrijf, in een welbepaalde regio of op basis van de aangegeven behoeften, en alle opleidingen zijn praktijkgericht en omvatten een stage.

Kunt u ons tot slot meer zeggen over de nieuwe praktijken en nieuwe behoeften die door de ondernemingen op het vlak van opleidingen te kennen worden gegeven?

Opnieuw is het onmogelijk een volledige lijst te geven, maar we kunnen wel wijzen op de wens van de ondernemingen om te worden begeleid in hun initiatieven op het vlak van werkplekklaren, los van de formele opleidingen. Met andere woorden, ze wensen de competentieoverdracht intern te structureren. Ook moet worden genoteerd dat de rol van IPV in de werkgelegenheidscellen, sinds het afsluiten van het Generatiepact, nog is toegenomen aangezien wij nu systematisch worden aangesproken. De ex-werknemers kunnen gratis opleidingen krijgen, waardoor ze hun nieuwe beroepsplannen kunnen waarmaken. Competentiepaspooten kunnen ook worden toegekend om hun actieve zoektocht naar een nieuwe baan te vergemakkelijken en om de tijdens de loopbaan verworven competenties in de verf te zetten. De voedingsondernemingen werven heel wat uitzendkrachten aan: ongeveer 10.000 voltijdequivalenten per jaar. Ook deze werknemers hebben behoefte aan opleidingen en willen hun competenties ontwikkeld zien. Sinds 2008 en dankzij een samenwerkingsovereenkomst met het sectorfonds van de uitzendkantoren (VFU), kunnen de uitzendkrachten opleidingen volgen onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van de sector.

De voedingsbedrijven willen tevens instrumenten waarmee ze aan concrete behoeften kunnen voldoen. Daarom hebben wij ons dienstenaanbod uitgebreid door enkele praktische tools te ontwikkelen en ter beschikking te stellen: de vormingsbalans.xls (om een correcte en concrete registratie mogelijk te maken van alle opleidingsacties die in de sociale balans moeten worden opgenomen,), de e-learningmodule www.vliegindesoep.be (een praktische inleiding van tien basisregels voor hygiëne in de sector), een website www.introtool.be om het onthaalbeleid voor de nieuwe werknemers in het bedrijf te evalueren en software voor competentie management: www.competentiemonitor.be.

Interview afgenomen door Marie Monville
(marie.monville@ccecrb.fgov.be)