

De aantrekkelijkheid als werkgever verhogen

We willen dat de voedingsindustrie een aantrekkelijke werkgever is voor (toekomstige) talenten. We nemen het loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid in de voedingsbedrijven onder de loep en vergelijken die met andere industriële sectoren.



Wat is onze doelstelling richting 2025?

In een snel veranderende context, hebben we de juiste mensen nodig om innovatieve antwoorden te bieden op onze uitdagingen. Om de broodnodige talenten aan te trekken en te behouden, willen wij onze aantrekkelijkheid als werkgever versterken.

Hoe willen we die doelstelling bereiken?

We starten een benchmark op met een externe partner op vlak van loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarbij kijken we niet alleen naar het brutoloon en bijhorende premies, maar ook naar aanvullende financiële en de ruime niet-financiële voordelen, zoals de ondersteuning op vlak van loopbaan, werkbaar werk, mobiliteit, telewerk en de combinatie werk-vrije tijd. We nemen ook de voordelen vanuit de sector mee in rekening, zoals ondersteuning in de kosten van kinderopvang, aanvullende vergoeding bij langdurige ziekte en extra opleidingsbudget.

Dankzij de benchmark krijgen we inzicht in de loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid van bedrijven onder paritair comité 118 en 220 (arbeiders en bedienden in de voedingsindustrie). We vergelijken die met wat gangbaar is in andere industriële sectoren waarmee we concurreren op de arbeidsmarkt. We vergelijken de resultaten per regio en delen deze met de bedrijven om zo de bewustwording bij voedingsbedrijven te verhogen. We herhalen de benchmark na twee jaar.

Daarnaast zullen we bedrijven ondersteunen in het verder uitspelen van hun troeven naar (potentiële) werknemers. Bovendien zullen we hen ondersteunen in het omgaan met aandachtspunten die hun aantrekkelijkheid als werkgever kunnen versterken. Ook Fevia zal de troeven van voedingsbedrijven uitspelen in haar acties om talent te helpen aantrekken en de instroom in de sector te verhogen.

Waar staan we vandaag?

We stellen bijna 98.000 werknemers tewerk. Daarbij hebben we verschillende sectorale afspraken omtrent loon- en arbeidsvoorwaarden. We zien dat bedrijven zelf die afspraken aanvullen met eigen interne afspraken en voordelen.

Wat doen we concreet als sector?

We bieden onze food heroes uitdagende loopbanen en maken op sectoraal niveau uitgebreide afspraken rond loon en voordelen. Bovendien financieren we vanuit de sector, via specifieke RSZ-werkgeversbijdragen, de initiatieven van de sociale fondsen die ondersteunen bij opleiding, verschillende fases in de loopbaan, kinderopvang, langdurige ziekte en transitie tijdens de loopbaan.

Wat hebben wij gedaan sinds de lancering van de roadmap?

- We sloten aan bij de algemene salarisstudie van Hudson en verschillende voedingsbedrijven namen hieraan deel, nadat Fevia hiertoe opriep via de Weekly Update, artikels, alsook specifieke sessie. De resultaten werden in 2022 bekendgemaakt op sessies specifiek voor Fevia-leden. We kregen daarbij ook een uitvoerige blik op de situatie in een rapport op sectorniveau. Daarnaast kregen Fevia-leden de mogelijkheid om meer gedetailleerde rapporten te verkrijgen bij Hudson. Deze benchmark was voornamelijk gericht op arbeiders.
- We riepen de leden op om deel te nemen aan de benchmark van 2023 die meer specifiek gericht is op bedienden en niet financiële voordelen. De resultaten volgen in het najaar.
- Fevia sloot een samenwerkingsakkoord met verschillende sociale secretariaten waardoor we op meer regelmatige basisgegevens uit de loonverwerking ontvangen.