



Gezamenlijke visie van sociale partners “Stip op de horizon voor de Zoetwarenbranche in 2022”

1. Partijen stellen gezamenlijk het volgende vast:

1a. Gemeenschappelijke visie op ontwikkelingen binnen de Zoetwarenbranche

Naar het oordeel van partijen zijn de belangrijkste ontwikkelingen de komende vijf jaar:

Vertrouwen in de branche

Het doel van sociale partners is om over vijf jaar in de maatschappij (consumenten, werknemers en werkgevers) het vertrouwen in de producten van, en bedrijven binnen onze zoetwarenbranche te versterken. Het door sociale partners gezamenlijk te ontwikkelen beleid voor maatschappelijk verantwoord (people, planet, profit) ondernemen zal eveneens als voorbeeld dienen voor andere branches. Daardoor hebben we in 2022 als branche een sterke concurrentiepositie, zowel nationaal als internationaal. Het vertrouwen in de branche vereist dat alle medewerkers zich in onze branche gehoord weten.

Internationalisering

Naar verwachting zal onze zoetwarenbranche in 2022 voornamelijk uit grote en kleine spelers bestaan. In onze branche zijn dat organisaties die hun waren wereldwijd produceren en verkopen, en bedrijven die lokaal aanvullende producten afzetten, of producten die niet door andere partijen worden geleverd.

Omdat onze bedrijven zich de komende jaren meer en meer buiten de landsgrenzen begeven, is het 24/7 operationeel zijn steeds meer noodzakelijk. Dat heeft gevolgen voor onze dienstverlening en beïnvloedt onze organisaties zowel in- als extern.

Continue veranderende marktomstandigheden

De wereldwijde vraag naar grondstoffen en producten zal blijven fluctueren. Allerlei (internationale) omstandigheden zijn en blijven hier de oorzaak van. Verdere automatisering, informatisering en robotisering zullen de komende jaren ook in onze branche door blijven gaan. Dit betekent dat wij gezamenlijk een antwoord moeten formuleren om in te kunnen spelen op die veranderende en meer fluctuerende vraag en snelle ontwikkelingen.

Duurzame innovatie

Wij zullen als branche moeten laten zien dat we proactief in kunnen spelen op de toenemende maatschappelijke discussie over verantwoorde producten en processen. Innovatie hiervan zal de komende jaren dan ook het logische gevolg van de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid zijn. Wij werken de komende jaren toe naar een branche die door innovatie van verantwoorde producten en processen vergelijkbare branches inspireert.

Veranderende arbeidsmarkt

De Nederlandse bevolking zal er de komende jaren anders uit gaan zien, wat leidt tot verschuivingen op de arbeidsmarkt. Binnen onze branche zullen we een balans bereiken tussen werkzekerheid, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Daarbij moeten we de komende vijf jaar rekening houden met:

- verdergaande vergrijzing en ontgroening;
- verschillende behoeften op gezondheid en balans werk-privé;



- meer (culturele) diversiteit van het arbeidsaanbod;
- verschuiving in de vraag naar competenties van werknemers;
- een afnemende vraag naar lager geschoolde arbeid.
- druk op zekerheid van werk, arbeidstijden en arbeidsvoorwaarden.

1b. Verantwoordelijkheid werkgevers én werknemers

Om invulling te kunnen geven aan de ambitieuze visie op de ontwikkelingen in de Zoetwarenbranche zijn sociale partners het eens dat in de komende vijf jaar er naar een arbeidsrelatie toegewerkt wordt die gebaseerd is op de volgende uitgangspunten:

Mensen

Medewerkers moet de ruimte worden geboden om beslissingen te nemen en aan hun eigen ontwikkeling te werken. Deze vrijheid vraagt van medewerkers dat zij investeren in zichzelf, hun inzetbaarheid binnen de organisatie en hun eigen (professionele) toekomst. Er is een klimaat waarbij overleg tussen individuele werknemer en werkgever vanzelfsprekend is. Dit vraagt van sociale partners dat daarvoor kaders gecreëerd worden.

Het vergroten van de inzetbaarheid en productiviteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers en daar wordt voortdurend in geïnvesteerd.

De komende jaren wordt toegewerkt naar een branche waarin werkzekerheid en duurzame inzetbaarheid een structureel onderdeel is van het werken in de branche. Er wordt de komende jaren nadruk gelegd op het ontwikkelen van de leidinggevende. Medewerkers en werkgevers kunnen zich zo beter aanpassen aan veranderende situaties.

Deze investeringen leiden ertoe dat zowel de medewerker als de organisatie toegevoegde waarde kan blijven leveren. Ieder in zijn of haar kracht, binnen maar ook buiten de branche.

Flexibiliteit

Er wordt de komende jaren toegewerkt naar collectieve afspraken die een gezonde balans laten zien tussen de verantwoordelijkheid van werkgevers en de verantwoordelijkheid van werknemers. Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich flexibel opstelt en inspelt op de wensen en ontwikkelingen van de organisatie en haar omgeving. Van de werkgever wordt verwacht dat hij rekening houdt met de belangen van de werknemer.

De sociale partners zullen de komende jaren inspelen op de (individuele) behoefte van werknemers en werkgevers met betrekking tot werkzekerheid, zelfsturing en duurzame inzetbaarheid. Partijen zijn het eens dat flexwerk beperkt dient te worden tot piekbelasting, vervanging bij ziekte en als onderdeel van werving en selectie.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Mensen willen graag in de sector werken door het onderscheidende arbeidsmarktimage. Dit komt tot uiting in:

- concurrerende arbeidsvoorwaarden;
- gelijk werk, wordt gelijk beloond;
- invulling gevend aan individuele behoeften van medewerkers;
- ontwikkel mogelijkheden;
- aandacht voor arbeidsveiligheid;
- duurzame inzetbaarheid beleid;
- goede balans werk-privé;
- werkzekerheid.



Arbeidsverhoudingen

Sociale partners blijven werken aan een branche die modern en onderscheidend is wat betreft arbeidsverhoudingen en vooruitloopt op veranderingen. Waarin sprake is van een proactief samenspel van werkgevers en werknemers. De communicatie is transparant, werkgevers en werknemers werken vanuit gemeenschappelijke verantwoordelijkheid op basis van gelijkwaardigheid en in goed overleg.

Om tegemoet te komen aan bedrijfsspecifieke wensen binnen onze sector wordt toegewerkt naar een situatie waarin op bedrijfsniveau in overleg met (afhankelijk van het onderwerp) de individuele werknemer, de OR of de werknemersorganisaties FNV, CNV Vakmensen, De Unie binnen 'het kader of raam' van onze bedrijfstak-cao, keuzes/afspraken gemaakt kunnen worden. Voor afwijkingen van de cao geldt de dispensatieregeling.

De vertaalslag van nieuw te maken afspraken zal worden gecombineerd met vereenvoudiging en actualisering van de cao / cao-teksten.

Continuïteit

De verhoogde en duurzame inzetbaarheid, productiviteit van werknemers gecombineerd met de moderne arbeidsverhoudingen en concurrerende arbeidsvoorwaarden zorgen voor continuïteit in de bedrijven in de branche. Dit draagt de komende jaren bij aan een sterke concurrentiepositie binnen onze branche, zowel nationaal als internationaal.

Dit betekent, dat we werknemers de gelegenheid geven en stimuleren hierin mee te groeien met als doel de werkzekerheid te vergroten ook voor werknemers die niet meer inzetbaar zijn in onze branche.

Wolfheze, 14 december 2017,

FNV

CNV Vakmensen

De Unie

VBZ

J. Hendriks,
bestuurder

R. van Riezen,
bestuurder

J. Kapteijn,
bestuurder

T.P. de With
*voorzitter
werkgeversdelegatie*