

HOE WORD IK DÉ TOPWERKGEVER IN DE

VOEDINGSMIDDELEN INDUSTRIE



Introductie

De voedingsmiddelenindustrie is een essentiële sector die dagelijks miljoenen consumenten bedient. Achter de productie van onze dagelijkse voeding werken duizenden medewerkers in fabrieken, distributiecentra en kwaliteitsafdelingen. Het werk is vaak fysiek belastend, de productie draait door in ploegendiensten, en deadlines zijn strak. Hoe zorg je er dan voor dat medewerkers gemotiveerd, betrokken en gezond blijven?

Goed werkgeverschap is geen luxe, maar een must. Tevreden medewerkers zijn productiever, verzuimen minder en blijven langer bij je organisatie. Dit is belangrijk in een sector waar het personeelsverloop en de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar zijn. Met dit whitepaper helpen we je stappen te zetten naar een aantrekkelijke en toekomstbestendige werkplek.

In deze whitepaper ontdek je:

- De **nieuwste cijfers** over medewerkerstevredenheid binnen de voedingsmiddelenindustrie.
- De zeven **belangrijkste bouwstenen** voor goed werkgeverschap in de voedingsmiddelenindustrie.
- **Praktische tips** en direct toepasbare adviezen om werkplezier en betrokkenheid te vergroten.
- **Inspirerende praktijkvoorbeelden** van organisaties die het verschil maken.
- Een handige **checklist** om direct met verbeteringen aan de slag te gaan.

28%

Branche verloop

Het personeelsverloop in de voedingsmiddelenindustrie, is aanzienlijk hoger dan het nationale gemiddelde van 9% (HRpraktijk).

Of je nu werkt aan het verminderen van verloop, het aantrekken van jong talent of het verbeteren van de werk-privébalans: met dit whitepaper krijg je de inzichten en tools die je nodig hebt.

Inhouds- opgave

Trends en ontwikkelingen	04
De beste worden	05
De 7 belangrijkste bouwstenen	06
Best practices	07
Checklist	10
Wij helpen je verder	11
Over Fan Factory	12

Trends en ontwikkelingen

Uit het medewerkeronderzoek van Fan Factory blijkt dat medewerkers in de voedingsmiddelenindustrie over het algemeen tevreden zijn met hun werk. De collegialiteit en werksfeer binnen teams scoren hoog **(7,8)**, evenals het gevoel van verantwoordelijkheid **(8,1)** en het nuttig en zinvol ervaren van het werk **(8,0)**. Toch zijn er ook aandachtspunten: medewerkers geven aan dat de hoeveelheid ontvangen feedback **(6,5)** en de doorgroeimogelijkheden **(6,6)** voor verbetering vatbaar zijn. Ook de communicatie over teamdoelen **(6,2)** kan sterker, net als de erkenning door direct leidinggevenden **(6,3)**.

Dienstverbanden

Ongeveer **35%** van de medewerkers werkt met een tijdelijk dienstverband, terwijl **12%** via uitzendcontracten werkt. Gemiddeld blijven medewerkers in de sector **4,5 jaar** bij dezelfde werkgever. Met name in productieomgevingen blijven medewerkers gemiddeld langer dan in de logistiek of tijdelijke afdelingen.

Blijven of vertrekken

Waarom medewerkers blijven:

- Prettige werksfeer en collegialiteit **(80%)**.
- Gevoel van verantwoordelijkheid in het werk **(78%)**.
- Werkplezier en waardering door klanten **(74%)**.
- Flexibiliteit in werktijden **(65%)**.

Waarom medewerkers vertrekken:

- Onregelmatige werktijden en ploegenroosters **(38%)**.
- Beperkte doorgroeimogelijkheden **(30%)**.
- Gebrek aan feedback en begeleiding **(29%)**.
- Weinig inspraak in roosterplanning **(25%)**.

Personeelsverloop

Het gemiddelde personeelsverloop in de voedingsmiddelenindustrie ligt op **27,8%** per jaar (bron: CBS, 2024), wat hoger is dan het landelijke gemiddelde. Seizoensinvloeden en ploegendiensten zorgen voor extra uitdagingen, net als de beperkte instroom van jonge talenten.

Arbeidsmarkt-ontwikkelingen

De arbeidsmarkt in de voedingsmiddelenindustrie is de afgelopen jaren flink in beweging geweest. De sector heeft te maken met een toenemende vraag naar flexibel inzetbaar personeel, terwijl de instroom vanuit vakscholen afneemt. Automatisering en digitalisering zorgen voor andere functie-eisen, waarbij soft skills en leergierigheid steeds belangrijker worden. Tegelijkertijd groeit de aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, om medewerkers gezond en gemotiveerd aan het werk te houden.

De beste woorden

Om inzicht te krijgen in de uitdagingen en prestaties van de voedingsmiddelenindustrie, is het nuttig om benchmarks te gebruiken die de zorg vergelijken met andere sectoren in Nederland. Deze benchmarks helpen de voedingsmiddelenindustrie te begrijpen hoe hun personeelsverloop, werkdruk, ziekteverzuim en medewerkerstevredenheid zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. Het biedt tevens een waardevolle basis om gerichte maatregelen te ontwikkelen, waarmee de voedingsmiddelenindustrie aantrekkelijker kan worden gemaakt voor huidige en toekomstige medewerkers. Hieronder worden enkele belangrijke benchmarkgegevens gepresenteerd die inzicht geven in de positie van de voedingsmiddelenindustrie ten opzichte van de arbeidsmarkt in Nederland.

Stelling	Voedsel-fabrikanten	Nederland algemeen
De verantwoordelijkheid die je krijgt.	8,1	8,1
Ik vind dat ik nuttig en zinvol werk doe.	8,0	8,0
De duidelijkheid over welke werkzaamheden je voor je functie moet uitvoeren.	8,0	7,8
Collegialiteit / de werksfeer in je team.	7,9	8,1
Het werk bij jouw organisatie (werkzaamheden, inhoud werk).	7,5	7,9

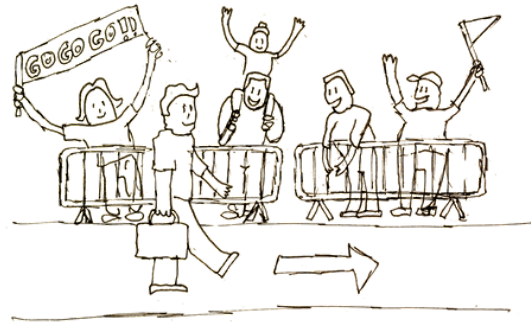
Stelling	Voedsel-fabrikanten	Nederland algemeen
Ik bespreek mijn functioneren vaak genoeg met mijn direct leidinggevende.	6,2	6,7
Ik weet wat mijn team de komende maanden wil bereiken (korte termijn doelstellingen).	6,2	6,8
De resultaten van mijn team worden regelmatig met mij gedeeld.	6,2	6,9
De opleidings-/trainings-/cursusmogelijkheden binnen de organisatie.	6,3	6,9
Ik heb in de afgelopen weken van mijn direct leidinggevende erkenning of een compliment gekregen voor het werk dat ik heb gedaan.	6,3	7,0

De 7 belangrijkste bouwstenen

1. Kwaliteit van werk

Met een score van **7,0** blijkt dat medewerkers het belangrijk vinden dat hun werk van goede kwaliteit is en dat hun vakkundigheid wordt erkend. Hoewel dit redelijk positief is, is er ruimte om deze waardering verder te versterken.

- **Geef structureel persoonlijke en gerichte complimenten** tijdens teamoverleggen of 1-op-1 gesprekken om waardering te tonen voor de inzet en prestaties van medewerkers. Focus niet alleen op resultaten, maar ook op het proces en de kwaliteit van hun werk.
- **Vier belangrijke mijlpalen** in productieprocessen of projecten, bijvoorbeeld bij het behalen van kwaliteitsnormen of certificeringen, om teams te laten zien dat hun harde werk wordt gezien en gewaardeerd.
- **Gebruik interne communicatiekanalen** zoals een nieuwsbrief of intranet om successen, behaalde certificaten en bijzondere prestaties uit te lichten.
- **Organiseer werkvloerbezoeken** met management of directie om medewerkers persoonlijk te bedanken, hun werk te bekijken en constructieve feedback te geven.



2. Collegialiteit en werksfeer

Met een score van **7,8** blijkt dat medewerkers de collegialiteit en werksfeer in hun team als zeer positief ervaren. Een goede sfeer en fijne samenwerking zijn essentieel voor werkplezier en motivatie.

- **Organiseer regelmatig teamactiviteiten** zoals gezamenlijke lunches, borrels of teamuitjes om de onderlinge band te versterken en werkstress te verlagen.
- **Introduceer een buddyprogramma** waarbij nieuwe medewerkers gekoppeld worden aan ervaren collega's. Dit bevordert een warm welkom, versnelt de onboarding en stimuleert kennisdeling.
- **Zorg voor gezamenlijke pauzemomenten** zodat medewerkers informeel met elkaar kunnen bijpraten en relaties kunnen opbouwen buiten de werkvloer.
- **Vier successen samen als team**, groot of klein. Een compliment, kaartje of kleine traktatie na een drukke week kan het teamgevoel versterken.

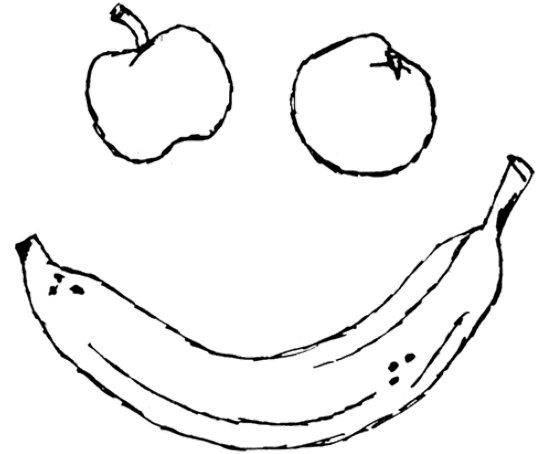


De 7 belangrijkste bouwstenen

3. Lichamelijke belasting en werkdruk

De tevredenheid over de lichamelijke belasting scoort **6,6**. Dit laat zien dat veel medewerkers hun werk als fysiek zwaar ervaren.

- **Investeer in ergonomische werkplekken** en zorg dat medewerkers trainingen krijgen over gezond en veilig werken. Denk hierbij aan het correct tillen, werken met ondersteunende hulpmiddelen en een goede werkhouding.
- **Bied afwisselende taken** en variatie in werkhouding om overbelasting van bepaalde spiergroepen te verminderen.
- **Bied fysieke gezondheidsondersteuning aan**, zoals sportabonnementen, fysiotherapie of vitaliteitsprogramma's om medewerkers fit en energiek te houden.
- **Betrek medewerkers actief bij het verbeteren van werkprocessen** om samen praktische oplossingen te vinden die de fysieke belasting verlagen.
- **Voer regelmatig werkplekonderzoeken en risico-inventarisaties** uit om knelpunten in de fysieke belasting tijdig te signaleren en aan te pakken.



4. Onderlinge communicatie

Onderlinge communicatie met directe collega's scoort **6,8**. Goede communicatie tussen teamleden is essentieel voor een soepele samenwerking, het voorkomen van misverstanden en het verhogen van de productiviteit en het werkplezier.

- **Plan wekelijkse teamoverleggen** waarin werkzaamheden, knelpunten en successen besproken worden. Dit zorgt voor duidelijke verwachtingen en een betere afstemming.
- **Gebruik communicatietools** zoals een interne app of groepschat om snelle updates, roosterwijzigingen en belangrijke mededelingen direct te delen.
- **Stimuleer open communicatie** tijdens drukke periodes door korte check-ins te organiseren waarin teamleden snel vragen kunnen stellen en feedback kunnen geven.
- **Organiseer maandelijkse werkvloerbesprekingen** waarin teams gezamenlijk verbeterpunten bespreken en successen vieren.

5. Werkdruk en taakbelasting

De tevredenheid over de werkdruk (de hoeveelheid tijd die medewerkers hebben om taken uit te voeren) scoort **6,6**. Dit laat zien dat veel medewerkers de tijdsdruk als hoog ervaren, wat kan leiden tot stress, fouten en verminderde motivatie.

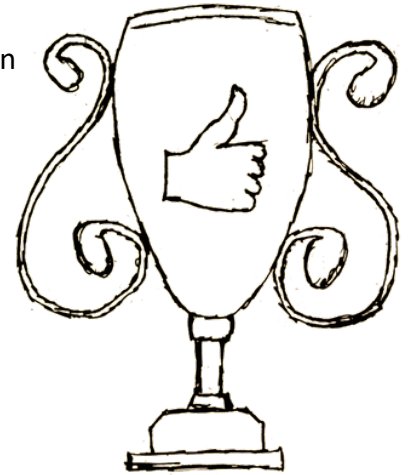
- **Analyseer de werkprocessen** en kijk waar taken efficiënter uitgevoerd kunnen worden of waar onnodige stappen geschrapt kunnen worden.
- **Stel duidelijke prioriteiten** en communiceer hierover zodat medewerkers weten welke taken voorrang hebben.
- **Zorg voor voldoende bezetting** en vang piekmomenten op door flexibele inzet van medewerkers of tijdelijke krachten.
- **Plan realistische deadlines** en geef teams voldoende tijd om taken zorgvuldig uit te voeren.
- **Stimuleer het nemen van pauzes** en zorg voor rustmomenten om overbelasting te voorkomen.
- **Laat medewerkers meedenken over** oplossingen voor hoge werkdruk en pas roosters of taakverdeling aan op basis van hun input.

De 7 belangrijkste bouwstenen

6. Werktijden en roosters (communicatie, flexibiliteit)

Met een score van **7,3** blijkt dat medewerkers over het algemeen tevreden zijn met de communicatie over werktijden en roosters en de geboden flexibiliteit. Toch zijn er verbeterpunten om medewerkers meer inspraak en duidelijkheid te geven, wat bijdraagt aan een betere werk-privébalans en hogere tevredenheid.

- **Plan roosters ruim van tevoren** zodat medewerkers hun privéleven beter kunnen afstemmen op hun werk.
- **Communiceer roosterwijzigingen tijdig en duidelijk** via vaste communicatiekanalen om verrassingen te voorkomen.
- **Bied medewerkers inspraak in hun werktijden** door middel van voorkeuroosters of digitale planningsystemen.
- **Houd rekening met persoonlijke omstandigheden en flexibiliteitswensen**, vooral bij ploegendiensten en seizoenswerk.
- **Introduceer een vaste communicatiestructuur** waarin vragen over roosters en werktijden snel beantwoord worden.
- **Evalueer regelmatig de tevredenheid** over roosters en pas deze waar mogelijk aan.



7. Afwisseling in het werk

De tevredenheid over de afwisseling in het werk scoort **7,3**. Medewerkers waarderen het wanneer hun werk gevarieerd is en zij verschillende taken kunnen uitvoeren. Afwisseling voorkomt eentonigheid, verhoogt de betrokkenheid en draagt bij aan het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid

- **Bied medewerkers de mogelijkheid om verschillende taken uit te voeren** zodat zij nieuwe vaardigheden ontwikkelen en hun werk gevarieerd blijft.
- **Introduceer taakrotatie** waarbij medewerkers periodiek van taken wisselen om afwisseling te stimuleren.
- **Laat medewerkers meewerken aan projecten of verbeterinitiatieven** om hun werk uitdagender en interessanter te maken.
- **Vraag regelmatig naar de behoefte aan afwisseling** tijdens voortgangsgesprekken en pas werkzaamheden hierop aan.
- **Zorg voor voldoende opleidingsmogelijkheden** zodat medewerkers nieuwe taken of verantwoordelijkheden kunnen oppakken.
- **Bied kansen om andere afdelingen te verkennen** voor bredere werkervaring en nieuwe uitdagingen.

Met deze zeven bouwstenen werk je aan een aantrekkelijke, gezonde en toekomstbestendige werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, gehoord en gemotiveerd voelen. Organisaties die hierop inzetten, zien niet alleen hogere medewerkerstevredenheid, maar profiteren ook van lager personeelsverloop en een sterker werkgeversmerk.

Best practice

FoodPure - Verbetering van communicatie en betrokkenheid

FoodPure, een producent in de voedingsmiddelenindustrie, merkte dat medewerkers weinig feedback ontvingen en zich onvoldoende betrokken voelden bij het werk en de organisatie. Om deze uitdaging aan te pakken, introduceerde FoodPure wekelijkse teamoverleggen en een gebruiksvriendelijke feedbackapp waarmee medewerkers eenvoudig suggesties en opmerkingen konden delen. Daarnaast werden leidinggevenden getraind in coachend leiderschap om de kwaliteit van hun begeleiding te verbeteren. Hierdoor ontstond er een cultuur waarin medewerkers zich vrij voelden om ideeën en knelpunten te bespreken.

Resultaten:

- ✓ De medewerkerbetrokkenheid steeg met 10%.
- ✓ Medewerkers gaven aan dat ze zich meer gehoord en gewaardeerd voelden.
- ✓ Het personeelsverloop verminderde met 12% binnen een zes maanden.
- ✓ Er ontstond een snellere en efficiëntere communicatie tussen teams, wat leidde tot minder fouten en hogere productiviteit.

NutriWorks – Investeren in ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden

NutriWorks, actief in de productie van voedingssupplementen, wilde de beperkte doorgroeimogelijkheden en lage scores op werkplezier aanpakken. Ze lanceerden een intern opleidingsprogramma waarin medewerkers trainingen konden volgen om hun vaardigheden te verbeteren. Daarnaast werd een transparant doorgroeimodel geïntroduceerd, waardoor medewerkers inzicht kregen in hun ontwikkeltrajecten. Leidinggevenden voerden regelmatig ontwikkelgesprekken om samen met medewerkers hun groeimogelijkheden te verkennen.

Resultaten:

- ✓ Een stijging van 11% in medewerkertevredenheid.
- ✓ De productiviteit verbeterde met 8% door gemotiveerdere en beter opgeleide medewerkers.
- ✓ Het personeelsverloop daalde met 10% binnen een jaar.
- ✓ Medewerkers gaven aan zich gewaardeerd te voelen en actiever betrokken te zijn bij hun eigen ontwikkeling.

Checklist

Erkenning

- Geef regelmatig persoonlijke en gerichte complimenten aan medewerkers.
- Betrek medewerkers actief bij kwaliteitsverbeteringen en procesoptimalisatie.
- Laat medewerkers hun expertise delen via workshops of trainingen.
- Gebruik interne communicatiekanalen om successen te vieren.

Werksfeer

- Organiseer maandelijkse teamactiviteiten zoals gezamenlijke lunches of borrels.
- Moedig teamleden aan elkaar te ondersteunen en successen te vieren.
- Start een buddyprogramma om nieuwe medewerkers snel te laten integreren.
- Zet een waarderingsbord of digitale tool in waar collega's positieve berichten kunnen delen.

Communicatie

- Houd wekelijkse teamoverleggen met duidelijke updates en verwachtingen.
- Stimuleer open communicatie en organiseer werkvloerbesprekingen.
- Evalueer regelmatig de communicatieprocessen met het team.

Werkdruk

- Laat medewerkers meedenken over oplossingen om werkdruk te verlagen.
- Zorg voor voldoende bezetting tijdens piekmomenten.
- Stel duidelijke prioriteiten en communiceer deze met het team.

Afwisseling

- Bied taakrotatie aan om variatie in het werk te creëren.
- Stimuleer medewerkers om nieuwe taken of projecten op te pakken.
- Vraag tijdens gesprekken naar de behoefte aan afwisseling.
- Geef medewerkers de kans om andere afdelingen te verkennen.

Wij helpen je verder!

Wil jij weten hoe jouw organisatie scoort op werkgeverschap?

De Fan Scan, hét medewerkertevredenheidsonderzoek van Fan Factory, biedt diepgaand inzicht in de beleving van je medewerkers. Met deze tool krijg je snel en overzichtelijk inzicht in de verbeterpunten binnen jouw organisatie. In combinatie met de Fan App – een communicatie- en betrokkenheidsplatform – versterk je de verbinding met je medewerkers en creëer je een positieve werkcultuur.

Succesverhaal: Jumbo en Fan Factory

Jumbo, een van de grootste supermarktketens van Nederland, wilde nieuwe medewerkers al vóór hun eerste werkdag fan maken. Het doel? Medewerkers duurzaam binden en inspireren om klanten dezelfde positieve ervaring te bieden. Van orderpickers tot managers: iedereen moest zich welkom, gewaardeerd en snel onderdeel van het team voelen.

Om dit te bereiken, ontwikkelde Fan Factory samen met Jumbo een uitgebreid pre- en onboardingprogramma. Dit programma informeert, inspireert en activeert nieuwe medewerkers nog vóór hun eerste werkdag. Dankzij een flexibele samenwerking, multidisciplinaire werkgroepen en korte sprints kon Jumbo snel en effectief inspelen op de behoeften van verschillende afdelingen, van winkels tot supply chain en het hoofdkantoor.

- **Snellere integratie:** Nieuwe collega's voelen zich vanaf dag één welkom en betrokken.
- **Betere retentie:** Medewerkers blijven langer met plezier bij Jumbo werken.
- **Hogere klanttevredenheid:** Tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten.
- **Breed draagvlak:** Door alle lagen van de organisatie te betrekken sluit het programma naadloos aan bij de praktijk.



JUMBO

Het Jumbo HR-team deelt hun ervaring: "Het onboardingprogramma dat wij met Fan Factory ontwikkelden helpt ons nieuwe collega's een warm welkom te geven en fan te maken van Jumbo. Hun betrokkenheid, creativiteit en flexibele werkwijze maken het verschil. Inmiddels werken we op meerdere vlakken met hen samen.

Deze organisaties gingen je al voor:



Verhoog medewerkerbetrokkenheid, verlaag verloop

De gids voor het optimaliseren van je medewerkerbetrokkenheid

In HRBAZEN lees je alles over zeven actuele trends binnen HR. Wil jij concreet op weg geholpen worden om onder andere talentmanagement, vitaliteit, diversiteit & inclusie of recruitment aan te pakken? Wij helpen je op weg met concrete tips, facts, figures en cijfers waarmee jij je plannen onderbouwt. Te bestellen via Fanfactory.nl of Bol.com.



Jouw alles in 1 medewerkerapp

Alles voor het werk in één app! De Fan App biedt jouw medewerkers **één app** voor het werk. Helemaal in jouw huisstijl en gekoppeld aan de andere systemen waar je mee werkt. Bepaal welke functionaliteiten je gebruikt én of je Fan Factory inzet om de app te vullen, lanceren en het gebruik hoog te houden.

- Onboarding, interne communicatie, online leren én medewerkerbetrokkenheid meten
- Modulair in te zetten
- Alles voor het werk in één app
- Te koppelen aan andere systemen
- Maak content zelf of maak gebruik van onze experts
- Verbeter effectief binding en betrokkenheid

Jouw verfrissende medewerkeronderzoek

Maak je mtu laagdrempelig en krijg iedereen in beweging. Meet diepgaand of kortcyclisch **medewerkerbetrokkenheid**. Krijg prioriteiten scherp en krijg je organisatie laagdrempelig en effectief in beweging. Laat zowel leidinggevenden, directie/HR als medewerkers zelf actief werken aan meer **werkplezier**.

- Minimaal 80% respons
- Haarscherp inzicht in prioriteiten middels overzichtelijke dashboards
- Persoonlijk rapport voor iedereen
- Workshop voor leidinggevenden
- Ondersteuning bij vervolgstappen
- Kies voor uitgebreide óf korte frequente metingen
- Verdien het Beste Werkplek keurmerk



Jouw eigen onboardingprogramma

Jouw eigen digitale pre- & onboardingprogramma dat geactiveerd wordt zodra jouw medewerker jouw onboardingapp downloadt; klinkt fijn, toch? Met een onboardingprogramma -ondersteund door een onboardingapp in jouw huisstijl- ben je verzekerd van iets **unieks**. Met één druk op de knop zorg jij ervoor dat elke nieuwkomer goed onboard wordt. Gedoseerd en geautomatiseerd, maar tóch persoonlijk. Vergroot **ambassadeurschap** vanaf het eerste moment en verlaag **ongewenst verloop** in de eerste periode.

Fan Factory helpt je met het bedenken, ontwikkelen en uitrollen van jouw **gepersonaliseerde** onboardingprogramma.

