



Leren en werken, werken en leren

Visie van de levensmiddelenindustrie (food & feed) op een doelmatige beroepsopleiding



Opgesteld door:

Taskforce HCA Food & Feed
Den Haag, 2015

FNLI
www.fnli.nl
070 336 51 50
info@fnli.nl

Contactpersoon:
Anton Ooijen
Anton.Ooijen@FrieslandCampina.com

Managementsamenvatting

De levensmiddelenindustrie heeft meer technisch- en technologisch geschoold personeel nodig met een mbo- of hbo-diploma. Tot 2022 gaat het om 1600 medewerkers per jaar. Nu beschikken te weinig afgestudeerden over de juiste papieren; 90% van alle mbo-functies wordt nog ingevuld door zij-instroom via de daarbij noodzakelijke bijscholing.

Samen met vertegenwoordigers van regionale onderwijsinstellingen heeft de levensmiddelenindustrie op een rij gezet wat er moet gebeuren voor een doelmatige beroepsopleiding. Duurzame inzetbaarheid van personeel – een leven lang leren – is daarbij het doel; belangrijke middelen zijn het kwalitatief en kwantitatief verbeteren en vergroten van de uitstroom van beroepsopleidingen, het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en het gebruik van kennis in regionale kennisbanken.

In onze visie komt op acht plaatsen in het land een professionele BOL-opleiding, waarvan de inhoud is afgestemd met het regionale bedrijfsleven. Ieder cluster krijgt een sectorale kennisbank of academie; onderwijsinstellingen leveren didactische kennis, het bedrijfsleven state-of-the-art praktijkkennis en uitdagende stageplaatsen.

Door het hoger beroepsonderwijs te clusteren in vier opleidingscentra, die zijn gelieerd aan de regionale mbo-clusters, ontstaan nieuwe mogelijkheden voor doorlopende leerlijnen tussen mbo en hbo. Praktijkkennis uit het bedrijfsleven kan efficiënter worden beheerd, geactualiseerd en beschikbaar gesteld aan de regionale kenniscentra. Binnen genoemde regionale clusters ontstaan samenwerkingsverbanden tussen AOC's en ROC's en tussen opleidingen van de HAS en HBO Techniek, gericht op het combineren van groene (AOC en HAS) en grijze (ROC en HBO) kennis in onderwijsprogramma's. In de acht regionale mbo-clusters en de vier regionale hbo-clusters trekken bedrijfsleven en onderwijs samen op bij het werven van studenten.

Baten voor het onderwijs

- ✓ doelmatige opleiding, aansluitend bij behoefte van het bedrijfsleven
- ✓ kritische massa om onderwijs efficiënt te organiseren
- ✓ minder kosten voor omscholing/bijscholing
- ✓ baanzekerheid voor afgestudeerden
- ✓ beschikbaarheid stageplekken voor studenten en docenten
- ✓ beschikbaarheid gastdocenten

Baten voor de industrie

- ✓ adequaat opgeleide vakmensen, duurzaam inzetbaar gedurende loopbaan (leven lang leren)
- ✓ grotere instroom van studenten uit dagopleiding
- ✓ minder kosten voor omscholing/bijscholing
- ✓ beschikbaarheid van doorlopende leerlijnen voor medewerkers
- ✓ efficiënt beheer branchekennis in regionale kennisbanken (ontwikkeldoelmatigheid)

Baten voor de maatschappij

- ✓ werkgelegenheid voor ruim 130.000 mensen, veelal technisch geschoold
- ✓ productieve sector met grote bijdrage aan BBP en export
- ✓ innovaties in de bedrijfstak dragen bij aan toonaangevende positie van Nederland als kennisland en aan maatschappelijke wensen over duurzaamheid, gezondheid en voedselzekerheid



Tetra Hoyer Frigus™ KF

12



Tetra Pak

Inhoud

Managementsamenvatting

1.	Achtergrond en aanpak	7
	Krapte op de arbeidsmarkt	7
	Behoud van innovatiekracht door beter onderwijs	7
	Topsectorenbeleid Nederlandse overheid	7
	Landelijke taskforce, regionale implementatie	8
	Verbetering kwaliteit én kwantiteit	8
2.	Observaties en bevindingen	9
	Jaarlijkse behoefte aan doelmatig opgeleid personeel	9
	Zij-instroom vergt extra opleidingskosten en opleidingstijd	10
	Onvoldoende aansluiting mbo en hbo	10
	Tweedeling groen en grijs onderwijs	10
3.	Visie van de levensmiddelenindustrie	13
	Uitvoeringsdoelmatigheid: regionale clustering mbo voor meer efficiëntie en specialisatie	13
	Regionale clustering hbo voor actuele kennis en doorlopende leerlijnen	15
	Samenwerking groen en grijs voor doelgericht onderwijsprogramma	16
	Ontwikkeldoelmatigheid: regionale kennisbanken voor efficiënt beheer branchekennis	17
	Gezamenlijke werving voor grotere studenteninstroom	17



1. Achtergrond en aanpak

Krapte op de arbeidsmarkt

De levensmiddelenindustrie is de grootste tak van de Nederlandse industrie: 133.000 werknemers van 1.000 bedrijven zijn goed voor 22% van de totale industriële productie. Grote spelers in deze sector zijn slachterijen en de vleesverwerkende industrie, de zoetwarenindustrie, de zuivelindustrie en de diervoederindustrie. De sector is kennisintensief, levert een belangrijke bijdrage aan het Bruto Binnenlands Product en zet meer dan de helft van de productie af in het buitenland. In de sector is sprake van toenemende automatisering van de productie. Om te voldoen aan maatschappelijke wensen op het gebied van duurzaamheid, gezondheid en voedselzekerheid zijn innovaties nodig. Mede door deze ontwikkelingen neemt de behoefte aan technisch/ technologisch geschoold personeel op mbo- en hbo-niveau toe en stellen bedrijven andere, sectorspecifieke kwaliteitseisen aan nieuwe werknemers. De sector biedt baanzekerheid: met het juiste diploma op zak kan iedere afgestudeerde direct aan de slag. De uitstroom van beroepsopleidingen is op dit moment echter kwalitatief en kwantitatief onvoldoende om uittredend personeel te vervangen. Dit veroorzaakt krapte op de arbeidsmarkt.

Behoud van innovatiekracht door beter onderwijs

Het onderwijs kan op dit moment niet voldoen aan de vraag naar doelmatig opgeleid personeel. De instroom van nieuwe studenten in bestaande mbo-beroepsopleidingen stijgt onvoldoende. Bovendien zijn bestaande opleidingen inhoudelijk onvoldoende afgestemd op wat de levensmiddelenindustrie vraagt. In veel regio's ontbreekt een goede aansluiting tussen mbo- en hbo-opleidingen in de vorm van doorlopende leerlijnen. De levensmiddelenindustrie wil zijn innovatiekracht behouden en streeft daarom naar een betere aansluiting tussen onderwijsprogramma's en de behoefte van het bedrijfsleven. De sector wil het onderwijs ondersteunen bij het opleiden van zijn toekomstig personeel, onder meer door mede invulling te geven aan de inhoud van het onderwijs en door de doorlopende leerlijnen mede te ontwikkelen. Zo dragen we bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Topsectorenbeleid Nederlandse overheid

De Nederlandse overheid heeft negen sectoren aangewezen om Nederland economisch en maatschappelijk tot de wereldwijde top te laten behoren. Om innovatie te stimuleren, zijn voldoende goed opgeleide mensen nodig op alle niveaus. Met Human Capital Agenda's doen de topsectoren voorstellen om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten. De Human Capital Agenda (HCA) van de Topsector Agri&Food kent drie actielijnen:

1. Aantrekkelijk werkgeverschap en imagoverbetering, gericht op het vergroten van de studenteninstroom;
2. Beroepsgericht opleidingsaanbod, gericht op verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en industrie;
3. Leven lang leren, gericht op het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen.



Landelijke taskforce, regionale implementatie

In 2013 richtte FNLI de Taskforce Human Capital Agenda (HCA) Food & Feed op, een strategisch overlegplatform van HR-managers uit alle branches van de FNLI-achterbannen, Nevedi, en vertegenwoordigers van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds in de Levensmiddelenindustrie (SOL) en de vakbonden (CNV en FNV). Namens de levensmiddelenindustrie formuleert deze landelijke taskforce standpunten over de drie HCA-actielijnen voor de Food & Feed sector. De implementatie gebeurt regionaal: regioteams met vertegenwoordigers van bedrijfsleven, onderwijs en overheid inventariseerden de instroombehoefte van bedrijven en komen iedere 2 tot 3 maanden bijeen om concrete plannen te ontwikkelen rond de drie actielijnen voor de levensmiddelenindustrie. Vooralsnog zijn er acht van zulke teams.

Verbetering kwaliteit én kwantiteit

De Taskforce HCA Food & Feed geeft in dit document zijn visie op de manier waarop de aansluiting tussen beroepsonderwijs en levensmiddelenindustrie kan worden verbeterd, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. Daarmee levert de Taskforce HCA Food & Feed voor de levensmiddelenindustrie een bijdrage aan de uitvoering van de Human Capital Agenda van de Topsector Agri&Food. Met deze visie wil de Taskforce HCA Food & Feed onderwijsinstellingen ondersteunen bij het professionaliseren en doelmatiger maken van de beroepsopleidingen. Zo dragen we bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

2. Observaties en bevindingen

Jaarlijkse behoefte aan doelmatig opgeleid personeel

De bedrijven die in de Taskforce HCA Food & Feed zijn vertegenwoordigd, hebben in 2013 een schatting gemaakt van de jaarlijkse behoefte aan nieuwe medewerkers, met per regio onderscheid tussen mbo- en hbo-niveau. Zij verwachten dat er tot 2022 een jaarlijkse behoefte ontstaat van ca. 1.200 medewerkers op mbo-niveau en ca. 400 medewerkers op hbo-niveau. Ruim 70% van de mbo-behoefte bestaat uit levensmiddelentechnologen op niveau 2/3/4; ook de behoefte aan gediplomeerde hbo-ers bestaat voor meer dan de helft uit levensmiddelentechnologen, namelijk 260 van de 360.

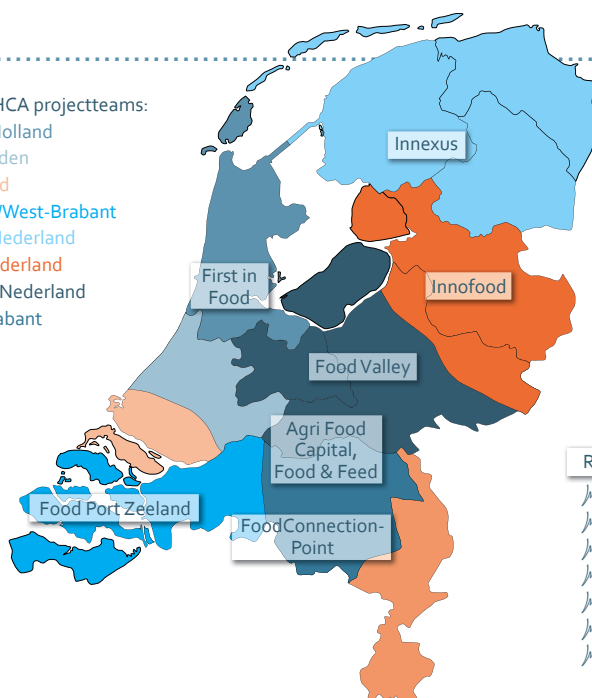
Onderstaande tabel geeft een eerste overzicht van de geschatte, jaarlijkse behoefte aan doelmatig opgeleid personeel, uitgedrukt in aantal afgestudeerden per jaar per regio:

Regio's	MBO 2	MBO 3/4	Monteur werktuig- bouw	Monteur elektro	HBO levens- middelen- technologie	HBO werktuig- bouw	HBO elektro	Totaal
Noord-Nederland	20	80	20	20	30	10	10	190
Oost-Nederland	40	80	20	30	20	10	10	210
Midden Nederland	70	70	20	20	60	10	10	260
Rijnmond incl. Haaglanden	40	60	10	10	20	10	10	160
Oost-Brabant	100	60	50	50	30	10	10	310
Zuidwest-Brabant	30	50	10	15	20	5	5	135
Noord-Holland*	70	80	20	20	40	10	10	250
Limburg	20	60	10	10	20			120
Totaal	390	540	160	175	240	65	65	1.635

*) voorlopige cijfers.

Regionale HCA projectteams:

- ▮ Noord-Holland
- ▮ Haaglanden
- ▮ Rijnmond
- ▮ Zeeland/West-Brabant
- ▮ Noord-Nederland
- ▮ Oost-Nederland
- ▮ Midden-Nederland
- ▮ Oost-Brabant
- ▮ Limburg



Er zijn niet meer mensen nodig met een diploma, maar meer mensen met een ander diploma, gericht op een loopbaan in de levensmiddelenindustrie.

Regionale economische clusters

- ▮ Innexus
- ▮ Innofood
- ▮ Food Valley
- ▮ First in Food
- ▮ AgriFood Capital, Food & Feed
- ▮ FoodConnectionPoint
- ▮ Foodport Zeeland

Zij-instroom vergt extra opleidingskosten en opleidingstijd

De Taskforce HCA Food & Feed constateerde dat in de huidige situatie 90% van alle mbo-functies wordt ingevuld via zij-instroom. Dit betekent dat zo'n medewerker niet direct afkomstig is van de juiste dagopleiding (beroepsopleidende leerweg, BOL), maar een andere opleiding heeft gevolgd en is bijgeschoold via een combinatie van werken en leren (beroepsbegeleidende leerweg, BBL). Een fulltime BOL-dagopleiding is effectiever dan 1 dag per week BBL-bijbscholing. Bovendien vergt zo'n dubbele opleiding extra opleidingskosten en extra opleidingstijd. De Taskforce HCA Food & Feed betreurt het dat de BOL in het groene onderwijs wordt teruggebracht van 4 naar 3 jaar; in plaats van de duur van de opleiding, zou beter de inhoud kunnen veranderen.

Doelmatig opleiden betekent dat studenten kunnen kiezen voor een richting waarmee ze direct uit de dagopleiding aan de slag kunnen in het bedrijfsleven.

Onvoldoende aansluiting mbo en hbo

In veel regio's sluit de inhoud van mbo- en hbo-opleidingen nog niet goed op elkaar aan. Doorlopende leerlijnen om medewerkers inzetbaar te houden, ontbreken: werkende mensen met een mbo-diploma kunnen niet doorstromen naar een passende vervolgopleiding op mbo- en hbo-niveau. De levensmiddelenindustrie vindt het belangrijk om de kennis van werknemers te onderhouden en verder te ontwikkelen. Functies in het bedrijfsleven evolueren immers voortdurend; industriële processen veranderen en apparaten worden steeds geavanceerder. Voor duurzame inzetbaarheid zijn, naast doorlopende leerlijnen, o.a. branchecertificaten voor werknemers een middel om nieuwe competenties, kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

Betere aansluiting tussen mbo- en hbo-opleidingen bevordert de blijvende inzetbaarheid van personeel gedurende hun loopbaan.

Tweedeling groen en grijs onderwijs

De Taskforce HCA Food & Feed heeft bekeken in hoeverre de kennis en kunde die de relevante mbo- en hbo-opleidingen onderwijzen, aansluit bij de behoefte van het bedrijfsleven. Bedrijven in de levensmiddelenindustrie hebben medewerkers nodig met kennis over voedsel ('groene' kennis) én met technische kennis over proceskunde en procestechnologie ('grijze' kennis). Dit geldt voor beroepsopleidingen op mbo- en hbo-niveau.

In het mbo wordt groene kennis onderwezen in de agrarische opleidingscentra (AOC's); grijze kennis wordt onderwezen in de regionale opleidingscentra (ROC's). Door deze tweedeling sluit de inhoud van de bestaande opleidingen onvoldoende aan op de behoefte van bedrijven. Ook de hbo-opleiding Levensmiddelentechnologie is onvoldoende afgestemd op de behoefte van het bedrijfsleven.

Weliswaar komen de zogeheten 'kwalificatiedossiers' – de inhoudelijke basis van onderwijsprogramma's in het mbo, zie kader – tot stand in overleg met het bedrijfsleven, de opzet van deze dossiers is te ruim om de door het bedrijfsleven gewenste doelmatigheid en kwaliteit te waarborgen.

Kenniscentra en kwalificatiedossiers

Kenniscentra leveren de inhoudelijke basis van onderwijsprogramma's. In zogeheten kwalificatiedossiers brengen ze de praktijkkennis van bedrijven samen met didactische kennis van onderwijsinstellingen. Kenniscentrum Aequor maakt de kwalificatiedossiers voor het groene onderwijs; kenniscentrum PMLF doet hetzelfde voor het grijze onderwijs. Deze kenniscentra gaan per 1 augustus 2015 op in de Stichting Beroeps-onderwijs Bedrijfsleven (SBB). Kwalificatiedossiers beschrijven de contouren van een opleiding. Het bedrijfsleven levert zijn inbreng door zitting te nemen in expertgroepen.

Om de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven verder te verbeteren, doen enkele sectoren er een schepje bovenop. Zo werken zuivelbedrijven en enkele onderwijsinstellingen intensief samen in de Zuivelacademie en de Zuivelkenniscoöperatie (ZKC, een zogeheten 'kennisbank'). Via deze kennisbank levert de zuivelbranche sectorspecifieke, state-of-the-art kennis aan onderwijsinstellingen.

Kennisbanken zijn niet ingericht op het beheer en onderhoud van de kennis over een sector of branche. Daardoor bestaat het risico dat beschikbare kennis veroudert. Vandaar dat de topsectoren investeren in Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV) in het mbo en Centres of Expertise (CoE) in het hbo. Deze nieuwe samenwerkingsverbanden tussen bedrijven en onderwijsinstellingen kunnen een cruciale rol spelen bij het professionaliseren en innoveren van het onderwijs. Dat lukt alleen als er een goede beheersstructuur wordt gerealiseerd en als de kennis periodiek wordt geüpdatet en breed beschikbaar gesteld aan de acht regionale onderwijscentra.

„ Kennisbanken verbeteren de inhoudelijke aansluiting tussen bedrijfsleven en onderwijsinstellingen door state-of-the-art branchekennis aan te leveren.

Een adequate aansluiting vereist van onderwijsinstellingen niet alleen een combinatie van groene en grijze kennis, maar ook de nodige flexibiliteit en snelheid van handelen. Alleen dan is het mogelijk om het onderwijsprogramma te laten meebewegen met veranderende wensen van het bedrijfsleven.

„ Doelmatig opleiden betekent dat onderwijsinstellingen in hun studie-aanbod het beste van twee werelden combineren.



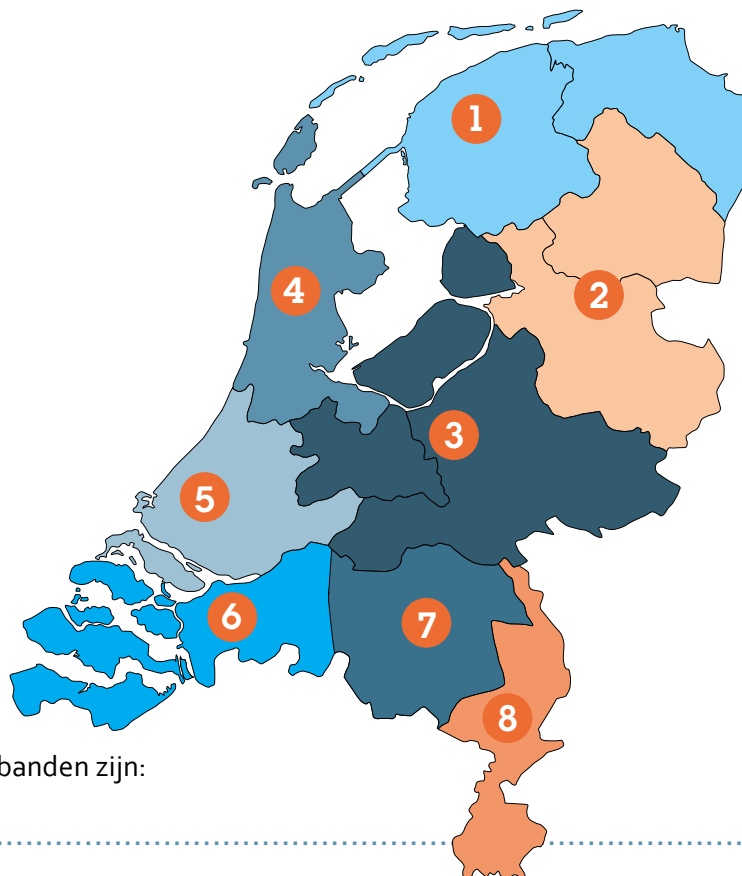
3. Visie van de levensmiddelenindustrie

In goed overleg met vertegenwoordigers van regionale onderwijsinstellingen binnen de regionale overlegplatformen heeft de levensmiddelenindustrie de afgelopen anderhalf jaar een visie ontwikkeld op het tot stand brengen van een doelmatige beroepsopleiding. Duurzame inzetbaarheid van personeel – een leven lang leren – is daarin het doel; belangrijke middelen zijn het kwalitatief en kwantitatief verbeteren en vergroten van de uitstroom van beroepsopleidingen, het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen en het gebruik van kennis in regionale kennisbanken. Hieronder lichten we de elementen van deze visie toe.

Uitvoeringsdoelmatigheid: regionale clustering mbo voor meer efficiëntie en specialisatie

Jongeren met een mbo-diploma zoeken meestal een baan op de regionale arbeidsmarkt. Hun carrièreperspectief verbetert als het middelbaar beroepsonderwijs goed aansluit op de behoefte van het regionale bedrijfsleven. Studierichtingen die aansluiten bij de behoefte van de levensmiddelenindustrie bieden baanzekerheid. Momenteel kiezen onvoldoende jongeren voor zo'n mbo opleiding. Het is niet haalbaar om op alle mbo-scholen een nieuwe, doelmatige opleiding te starten. Om die reden stelt de levensmiddelenindustrie voor om het mbo-onderwijs regionaal te clusteren: op acht plaatsen in het land een professionele BOL-opleiding, waarvan de inhoud is afgestemd met het bedrijfsleven uit de regio. Zo verbetert niet alleen de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, maar ontstaat ook voldoende kritische massa om onderwijs efficiënt te organiseren. Voorwaarden voor succes zijn de beschikbaarheid van goede stageplaatsen bij bedrijven en de beschikbaarheid van inhoudelijke expertise bij de opleidingen. Uiteraard zijn er praktische oplossingen nodig voor leerlingen van buiten deze regio's die belangstelling hebben voor een beroepsopleidende leerweg (BOL).

De inhoud van de beroepsopleidingen moet ook passen binnen de bestaande kwalificatiedossiers Levensmiddelentechnologie. Dat regelen opleidingen nu al door de kwalificatiedossiers van PMLF (over procestechniek) te combineren met keuzevakken over voeding. Of door de kwalificatiedossiers van Aequor (over voeding) te combineren met keuzevakken over procestechniek. Door zulke combinaties van groen en grijs onderwijs in de regio kunnen studenten bij een AOC en/of een ROC worden opgeleid voor de levensmiddelenindustrie.



De acht beoogde regionale samenwerkingsverbanden zijn:

Regio	Onderwijsinstellingen	Beheerder kennisbank
1/ Noord-Nederland	Nordwin College Friesland College	Zuivelopleidingen Nederland, ZON
2/ Oost-Nederland	AOC Oost ROC van Twente	Vleesopleidingen Nederland, VON
3/ Midden-Nederland, Flevoland	Groenhorst	Brood- en Banketopleidingen Nederland, BON ROC A-12
4/ Noord-Holland	Clusius College Wellant Regio College	Koek- en Zoetwarenopleidingen Nederland, KON
5/ Rijnmond incl. Haaglanden	Lentiz Wellant Albeda	Specerijen- en ingrediëntenopleidingen Nederland, SON
6/ Zeeland, West-Brabant	Edudelta Markiezaat college	Groente-, Fruit- en Aardappelopleidingen Nederland, GON
7/ Oost-Brabant	Helicon Leijgraaf Summa Willem 1	Petfood- en Diervoedingopleidingen Nederland, PON
8/ Limburg	Citaverde ROC Arcus	Drankenopleidingen Nederland, DON

Binnen deze regionale clusters bepalen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven samen de inhoud van de onderwijsprogramma's voor BOL en BBL, rekening houdend met de bestaande kwalificatiedossiers van Aequor en PMLF:

- ☞ welke technologieën komen aan de orde en hoeveel tijd wordt hieraan besteed;
- ☞ welke vakken worden onderwezen door docenten en welke door vertegenwoordigers van bedrijven;
- ☞ welke stages kunnen leerlingen en docenten volgen bij bedrijven in de regio.

Waar mogelijk worden in praktijklessen praktijksituaties uit bedrijven behandeld. Daarvoor stellen kennisbanken state-of-the-art branchekennis beschikbaar, bijvoorbeeld kennis over de zuivelbranche via de Zuivelkenniscoöperatie ZKC. De kracht van de 'kennisbank zuivelindustrie' ligt in het gedeelde eigenaarschap bij opleiders en betrokken bedrijven uit de zuivelindustrie. Dat moet ook voor andere kennisbanken goed worden ingericht en duurzaam worden geborgd.

Deze regionale samenwerkingsverbanden leiden tot:

- ☞ een basisinfrastructuur voor doorlopende leerlijnen tussen mbo en hbo;
- ☞ meer directe instroom van studenten uit dagopleiding (beroepsopleidende leerweg, BOL) naar bedrijven;
- ☞ minder kosten voor omscholing/bijscholing (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) van medewerkers met een andere opleiding ('zij-instroom');
- ☞ mogelijkheden voor verbreding en verdieping van het mbo-onderwijs (doorlopende leerlijn binnen mbo).

Regionale clustering hbo voor actuele kennis en doorlopende leerlijnen

Jongeren met een hbo-diploma kunnen in het hele land aan het werk. Toch is het wenselijk om ook het hoger beroepsonderwijs voor de levensmiddelenindustrie regionaal te clusteren: (1) zo kan praktijkkennis uit het bedrijfsleven efficiënter worden beheerd en geactualiseerd en (2) zo ontstaan nieuwe mogelijkheden voor het creëren van doorlopende leerlijnen tussen mbo en hbo. De levensmiddelenindustrie is voorstander van vier hbo-opleidingscentra/clusters, bij voorkeur gelieerd aan de regionale mbo-clusters:

Regio	Onderwijsinstelling	Standplaats
1/ Noord-, Oost- en Midden-Nederland	Van Hall Larenstein Hogeschool Friesland Saxion Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)	Leeuwarden/Velp
2/ Flevoland en Noord-Holland	InHolland, CAH Vilentum Hogeschool van Amsterdam	Amsterdam
3/ Rijnmond/Haaglanden	InHolland Hogeschool van Rotterdam	Vlaardingen/Delft
4/ Zeeland, West- en Oost-Brabant, Limburg	HAS Fontys Hogeschool Zeeland	Den Bosch





Binnen deze regionale clusters bepalen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven samen de inhoud van de onderwijsprogramma's:

- af welke vakken komen aan bod;
- af welke leermiddelen worden gebruikt, inclusief educatieve middelen van bedrijven;
- af wat is de verhouding tussen theorie en praktijk;
- af welke stages en projecten kunnen leerlingen volgen;
- af welke vakken worden onderwezen door docenten en welke door vertegenwoordigers van bedrijven;
- af welke stages kunnen docenten volgen in de bedrijven.

Waar mogelijk worden in praktijklessen praktijksituaties uit bedrijven behandeld. Daarvoor stellen kennisbanken state-of-the-art branchekennis beschikbaar.

Samenwerking groen en grijs voor doelgericht onderwijsprogramma

De levensmiddelenindustrie vindt het wenselijk dat binnen genoemde regionale clusters samenwerkingsverbanden ontstaan tussen AOC's en ROC's en tussen opleidingen van de HAS en HBO Techniek. Toekomstige medewerkers hebben 'groene' kennis nodig over persoonlijke veiligheid, voedselveiligheid en hygiëne en 'grijze' kennis over geavanceerde procestechnologie. Nu onderwijzen de AOC's en de HAS-opleidingen het een, en de ROC's en opleidingen HBO Techniek het ander. Zowel voor mbo als voor hbo pleiten wij voor een doelgericht onderwijsprogramma dat is afgestemd op de behoefte van de levensmiddelenindustrie door elementen uit groene en grijze beroepsopleidingen bijeen te brengen.

Voorbeeldregio

Voor de levensmiddelenindustrie is Leeuwarden een uitstekend voorbeeld van regionale samenwerking tussen groene en grijze opleidingen, en tussen mbo- en hbo-instellingen. Nordwincollege (AOC) en Friesland College (ROC) werken hier intensief samen en bundelen het beste uit beide opleidingen. Omdat het Nordwincollege en het Frieslandcollege samen met Van Hall Laresteijn in één huis zit, is er ook sprake van een goede aansluiting tussen mbo- en hbo-opleidingen. Veel meer dan elders stromen mbo-studenten door naar een hbo- vervolgopleiding. Ook op de werkvloer verloopt de samenwerking soepel: docenten komen elkaar tegen op de gang en spreken elkaar aan bij de voor naam. Dat beide opleidingen dezelfde apparatuur gebruiken is niet alleen prettig voor leerlingen en docenten, maar getuigt ook van een efficiënte bedrijfsvoering. Actuele kennis over de zuivelsector krijgen beide opleidingen via de Zuivelacademie, een sectorspecifieke kennisbank in dezelfde regio. Ook het CIV zuivel is onderdeel van dit samenwerkingsverband. Daardoor is een optimale situatie voorhanden om het onderwijs te innoveren.

Ontwikkeldoelmatigheid: regionale kennisbanken voor efficiënt beheer branchekennis

De basiskennis en -competenties voor elke beroepsopleiding worden landelijk vastgesteld door de kenniscentra Aequor en PMLF, en per 1 augustus 2015 door SBB. Voor een optimale aansluiting op de wensen van de levensmiddelenindustrie voegt het bedrijfsleven daaraan specifieke branchekennis toe. De levensmiddelenindustrie stelt voor om aan elke regio een specifieke branche of sector toe te wijzen. Elke regio wordt beheerder van een sectorale kennisbank of academie. De bedoeling daarvan is om branchekennis regionaal te ontwikkelen, te beheren en beschikbaar te stellen aan alle opleidingscentra voor de levensmiddelenindustrie in Nederland. Dit bevordert de efficiëntie. Het onderwijs focust op het aanleveren van didactische kennis, het bedrijfsleven speelt een actieve rol in het aanleveren van praktijkkennis. Bedrijven spreken met elkaar en met de opleiding af welk bedrijf welke lesstof en/of stageplaatsen ter beschikking stelt.

Kennisbanken zijn verantwoordelijk voor het verzamelen, beheren en verspreiden van kennis; verdere professionalisering van en innovatie in het onderwijs gebeurt in het mbo door Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's) en in het hbo door Centres of Expertise (CoE's). De levensmiddelenindustrie opteert voor acht regionale Meeting Points van de Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV), gelieerd aan de kennisbanken. Daarnaast komen er vier Centres of Expertise (CoE's) in de regionale hbo-clusters.

Gezamenlijke werving voor grotere studenteninstroom

In de acht regionale mbo-clusters en de vier regionale hbo-clusters trekken bedrijfsleven en onderwijs samen op bij het werven van studenten. Dat gebeurt in regioteams, met ondersteuning van de FNLI en Nevedi. De bijdrage van het bedrijfsleven bestaat onder meer uit het verzorgen van gastlessen, het organiseren van open dagen en het beschikbaar stellen van apparatuur.



Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
Levensmiddelenindustrie



