

Zuivelconferentie “de kracht van Verbinding”

Op 14 november 2013 vond in conferentiecentrum Mennorode te Elspeet de slotconferentie van het Programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie plaats. Ruim 80 vertegenwoordigers uit zuivelbedrijfsleven, onderwijs en aanpalende sectoren namen hieraan deel. Deze notitie biedt een inhoudelijk overzicht van de bijeenkomst.

Jac König: ‘veel bereikt, maar nu verder’

Onder de noemer “wat heeft het ons gebracht? Oogsten en verbinden naar de toekomst” trapte dagvoorzitter Jac König namens de projectgroep Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie de middag af met een kort overzicht van de resultaten van het programma, om daarna ook de blik naar voren te richten. ‘Veel is bereikt’, aldus König. Door brede aandacht en gerichte, heldere communicatie via bijeenkomsten, nieuwsbrieven en de inzet van de scholingsconsulent dhr. van Elteren



heeft een proces van bewustwording binnen de sector plaatsgehad. Dit uit zich ondermeer in een brede betrokkenheid van het zuivelbedrijfsleven bij het programma. Via het kennisborgingsproject leidde het programma ook tot een hernieuwde samenwerking tussen bedrijfsleven en opleiders, met als concreet resultaat de start van Zuivelacademie eerder in 2013. Inmiddels heeft al een grote groep scholen en bedrijven zich aangesloten bij de Zuivelacademie, zodat dit systeem zich de komende tijd kan ontwikkelen tot een belangrijk instrument binnen de scholingsactiviteiten van de zuivelindustrie.

Vanuit het programma is ook een impuls gegeven aan het denken over zij-instroom en is in aanvulling daarop een belangrijke aanzet gegeven tot initiatiefontwikkeling rond aantrekkelijk werkgeverschap, bijvoorbeeld op het terrein van roosterinnovatie. Een belangrijke spin-off van het programma vormt ook een initiatief vanuit het productschap tot de opzet van de website Zuivelwerkt.nl. Deze portal faciliteert op praktische wijze de verbinding tussen school en zuivelbedrijf en is daarnaast een plek geworden, van waaruit nuttige informatie en tools vanuit het programma breder worden gecommuniceerd.

‘Al met al mooie resultaten, programma klaar en wat nu?’ aldus König. Hij vindt belangrijk dat het nu ingezette proces doorgaat. Concrete activiteiten als de Zuivelacademie en Zuivelwerkt zijn voor 2014 nog financieel geborgd door het productschap. Daarna zou waar nodig de toekomstige, private ketenorganisatie een collectieve kapstok kunnen bieden. Dhr. König benadrukte dat het in ieder geval belangrijk is om als zuivelindustrie te blijven investeren in oplossingen voor gezamenlijke problemen. De continue verbetering van kwaliteit en productiviteit in de sector leidt tot nieuwe eisen aan personeel. In een arbeidsmarkt waar jonge technische mensen voorsnog schaars zijn en de oudere werknemer langer inzetbaar moet blijven, blijft het werken aan aantrekkelijk werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid essentieel. Een verdere intensivering van de verbinding tussen school en bedrijf, waarvoor de basis in het programma is gelegd, blijft in deze context dan ook erg belangrijk. In al deze zaken moeten we ook om ons heen blijven kijken, aangezien verbreding vaak veel synergie kan opleveren.

Met het oog op de toekomst vroeg dhr. König ook nadrukkelijk de aandacht voor het fenomeen sectorplannen. Deze bieden in het kader van het nieuwe beleid van minister Asscher van Sociale Zaken de mogelijkheid om, gefaciliteerd door 50% co-financiering vanuit de overheid, als sector gerichte arbeidsmarktactiviteiten te realiseren. Via het Sectorplan Levensmiddelenindustrie dat nu in de maak is, worden, aldus König, twee strategische knelpunten aangepakt, namelijk de instroombevordering en de duurzame inzetbaarheid. Bedrijven werden nogmaals nadrukkelijk uitgenodigd om hun wensen en ideeën rond deze thema's bij de SOL kenbaar te maken, zodat deze nog in de planvorming kunnen worden meegenomen.

Paul de Krom: 'definitieve herwaardering van de maakindustrie'

'De definitieve herwaardering van de maakindustrie', dat is de grote waarde van de afspraken en activiteiten in het kader van het Techniekpact, aldus voormalig staatssecretaris van Sociale Zaken Paul de Krom, aanjager van het Techniekpact, tijdens zijn bijdrage aan deze zuivelconferentie. Dhr. de Krom gaf aan dat dit



hard nodig was en dat het jammer is dat we op de golven van de zogeheten 'nieuwe economie' jarenlang als maatschappij de verkeerde boodschap hebben uitgedragen en de maakindustrie hebben weggezet als iets van het verleden. 'Daar plukken we nu de wrange vruchten van', voegde hij eraan toe. Nu draait het erom om de dreigende gaten in de techniek op te vullen. Dat is in de kern de inzet van het Techniekpact. In vergelijking met nu zijn in 2020 zo'n 30.000 technisch geschoolde mensen extra nodig. Tegelijk is er momenteel een situatie dat ondanks opgelopen werkloosheid technici uit het buitenland moeten worden gehaald. Tussen vraag en aanbod in de arbeidsmarkt voor techniek zit dus een spanningsveld, aldus de Krom. Het tekort aan vakmensen dreigt niet alleen bij zuivel maar zeker ook bij andere bedrijfstakken. Tegen die achtergrond werd op 13 mei dit jaar

tussen 60 partijen het Techniekpact afgesloten, op basis van drie ambities: Meer jongeren interesseren voor techniek, betere scholing in techniek en meer jongeren aan de slag in de techniek. Deze ambities resulteerden in 22 concrete afspraken.

Bij de uitwerking zit de sleutel in de samenwerking tussen bedrijven, scholen en overheden in de regio. Daar zit de energie en is volgens de Krom al sprake van veel mooie initiatieven. De overheid heeft om deze ontwikkelingen te stimuleren een regionaal investeringsfonds (€ 100 mln) in het leven geroepen. Scholen spelen in de ontwikkelingen een cruciale rol. Zaak is om het techniekonderwijs uitdagend aan te bieden en in de diverse fasen van het onderwijs curriculum op een aansluitende manier aan bod te laten komen. Het realiseren van deze doorlopende leerlijnen begint al bij het basisonderwijs, reden waarom techniek vanaf 2020 structureel in het PABO-onderwijs zal zijn verankerd. De Krom wijst ook op het belang van stagemogelijkheden voor jongeren en memoreert in dit verband de afspraak dat iedere leerling in het techniekonderwijs stage moet kunnen lopen in het bedrijfsleven. Hij vraagt zich af hoe het wat dit betreft bij de zuivel ervoor staat? Via het vehikel van de sectorplannen kunnen sectoren, daarin gefaciliteerd door de overheid, verder werken aan hun arbeidsmarktbeleid. Dhr. de Krom geeft aan dat inmiddels diverse plannen zijn ingediend en noemt een initiatief van de procesindustrie. Hij wordt er tegelijk op gewezen dat ook een foodsector specifiek sectorplan in vergevorderd stadium van ontwikkeling is, met de zuivelsector als één van de stakeholders. Uiteindelijk draait het om de concrete output. Dhr. de Krom merkt in dit verband op dat

papier geduldig is en dat het daarom belangrijk is om ook goed na te denken over de vraag 'wie doet wat?'. Hij geeft de zuivelsector mee om bij de opstelling van de landelijk georiënteerde sectorplannen te overwegen om een uitvoeringsparagraaf toe te voegen, waarin goed is vastgelegd wie op welke wijze op regionaal niveau de uitvoering van de plannen doet. Dat is niet altijd eenvoudig maar wel zeer raadzaam om te doen, aldus de Krom.

Anton Ooijen: 'van beleid naar doen'

Onder het motto 'van beleid naar doen' schetste Anton Ooijen, projectleider HCA Food in het kader van de topsector Agri&Food, namens de FNLI de ontwikkeling die de voedingsmiddelenindustrie nu heeft ingezet om de arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. Daarbij draait het allemaal om het behouden en aantrekken van goed opgeleide medewerkers. De food sector heeft veel branches die geen duidelijke overlegtafel hebben, aldus Ooijen, en daarom is de FNLI, waarin twaalf sectoren samenkomen, de meest logische plek om activiteiten rond HCA Food te verankeren.

Doel van de aanpak is het genereren van een jaarlijkse instroom van meer dan 2.000 mbo-ers in de voedingsmiddelenindustrie, waarvan meer dan driekwart gekwalificeerd in bétatechniek. Voor HBO en WO ligt dat streefgetal op zo'n 120 per jaar vanaf 2014. Om dit te realiseren is food-breed een helder en goed onderbouwd verhaal nodig. Essentieel daarbij is een inzicht in de behoefte voor de komende 5-10 jaar, onderbouwd met harde cijfers. De bij zuivel uitgevoerde EDO scan strekt in dit opzicht tot voorbeeld en kan via extrapolatie naar food-breed voorlopig enig houvast bieden.



In de benadering is besloten Agri en Food los te koppelen, omdat deze twee een verschillende arbeidsmarktbenadering vragen. Bij Food zit de focus namelijk vooral op de vraag naar technische mensen zoals operators, terwijl binnen Agri de issue van bedrijfsopvolging een grote rol speelt. Voor de Food is zowel het grijs als groen onderwijs cruciaal: grijs onderwijs vanwege de techniek component, het groene onderwijs vanwege de ketenbenadering die in food belangrijk is, aldus Ooijen.

Hoe krijgt de HCA nu in de praktijk handen en voeten? Op landelijk niveau zal een taskforce HCA Food worden geïnstalleerd die vanuit de FNLI verantwoordelijk is voor het opstellen, realiseren en coördineren van brancheplannen op nationaal niveau, op basis van de behoefte van het voedingsbedrijfsleven. De taskforce bestaat uit vertegenwoordigers van het food bedrijfsleven voor de verschillende branches zoals aangesloten bij de FNL, aangevuld met de SOL, de vakbonden en een vertegenwoordiger namens de sector machine toeleveranciers.

De concrete uitvoering van de door de taskforce uitgezette lijnen wordt gerealiseerd op regionaal niveau, waar bedrijven, scholen, vakbonden en overheid in regionale projectteams samenwerken aan het opstellen

en realiseren van sectorplannen gericht op de regionale arbeidsmarkt. Deze projectteams zijn zoveel mogelijk gelieerd aan bestaande regionaal economische clusters. Een regionaal cluster krijgt in principe een specialisatie voor wat betreft een branche. Door alle partijen regionaal op een meer structurele manier met elkaar te verbinden kunnen opleiding en arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd.

Samengevat betekent de HCA structuur en richting geven aan de verbindingen tussen regionaal bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Dit moet bijdragen aan een meer doelmatig werkende, regionale arbeidsmarkt. Daarbij wordt ook meegenomen de inventarisatie van de behoeftes van jongeren en die van bedrijven in de regio, om dit te benutten voor het ontwikkelen van imago activiteiten. De bij zuivel opgedane ervaring met het inventariseren van personeelsontwikkelingen en behoeftes (scan) en ook met de borging van vakkennis via het concept Zuivelacademie worden in deze ontwikkeling meegenomen.

Discussie

In de discussie vroeg Mw. Donders van Metalektro zich af hoe met name de kleinere MKB-bedrijven, zoals in de metaal, die niet beschikken over de gegevens over hun personele ontwikkelingsbehoefte, de juiste focus bij scholen krijgen. Dhr. Ooijen gaf aan dat juist met het oog op een goede gerichtheid van het onderwijsveld op de behoefte bij bedrijven de regiotafels worden opgericht, om dit op een meer structurele manier bij elkaar te brengen en te houden.



Dhr. Barkhuizen van vakschool Rijnijssel wees naar aanleiding van de Krom's opmerking over het belang van stages de aanwezigen erop dat het huidige overheidsbeleid juist leidt tot het wegsnijden van stagetijd in de opleiding. Dit betekent dat het bedrijfsleven meer in de school zal moeten komen.

Dhr. Sweers van Chainworks vroeg aandacht voor de arbeidsmarkt voor lager opgeleiden. Het is volgens hem evident dat naast de reguliere kanalen ook andere wegen nodig zijn om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Wordt er in dit verband

in de regio's ook goed gekeken naar de bestanden van gemeentes? Dhr. de Krom ziet daar een duidelijke rol voor de 35 werkpleinen in Nederland. Hij voegde daaraan toe dat in sommige regio's goede resultaten zijn bereikt met zogeheten servicepunten techniek, waar talent aan vraag kan worden gekoppeld. Dhr. Sweers merkte nog op dat naast (mbo) scholen en bedrijven nog een derde groep bestaat (namelijk de commerciële bureaus en kennisdragers), waar veel arbeidsmarkt gerelateerde know-how zit en dat dit nog weleens dreigt te worden vergeten.

In de discussie over de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en ook over de veelheid aan opleidingen die tegenwoordig worden aangeboden, wees dhr. de Krom de aanwezigen op de bijsluiters en die binnenkort verplicht wordt ingevoerd, waarin het arbeidsperspectief van opleidingen staat vermeld. Dhr. Beks (TGLE) vroeg aandacht voor de positie van jongeren en vroeg zich af in hoeverre zij werkelijk betrokken worden? Dhr. Ooijen gaf aan dat in het HCA proces jongeren nadrukkelijk worden meegenomen. Vragen als wat jongeren belangrijk vinden in goed onderwijs of welk beeld zij hebben bij goed werkgeverschap komen zeker aan de orde. Dhr. de Krom vulde aan dat ook binnen Techniepact nadrukkelijk de lijn met jongeren is gelegd.

Dhr. Ferwerda van mbo-Life Sciences merkte op dat in de groep jongeren die potentieel voor techniek zijn te interesseren onderscheid te maken valt tussen grofweg drie categorieën: de echte, harde bèta's, de bèta's die exact kiezen vanuit arbeidsperspectief (de carrière bèta's) en tenslotte de zogeheten 'mensgerichte generalisten'. Deze laatste groep koppelt aan het werk nadrukkelijk de waarden leuk en ideëel. Als je die mensen probeert te trekken is het goed om je hiervan bewust te zijn. Tegen de achtergrond van de niveaoverschuiving in de behoefte van mbo-3 naar meer mbo-4 en HBO wees dhr. Ferwerda erop dat het lastiger is om de slag van 3 naar 4 te maken dan van 2 naar 3 en dat je voor dat eerste eigenlijk echt wel de dagopleiding nodig hebt. Dhr. Ooijen vult aan de indruk te hebben dat de slag richting niveau 4 met name bij de grotere bedrijven speelt, terwijl kleinere bedrijven vaak prima uit de voeten kunnen met niveau 2-3.



Mw. Scherjon van FrieslandCampina kwam nog even terug op het punt van de stages en deelde met de aanwezigen dat zij momenteel tussen de 30 en 40 stagiaires had lopen en positieve ervaringen had. Dhr. Beks beaamde dat veel rond stages inderdaad ook goed gaat, maar dat de invulling en begeleiding toch ook nog weleens een probleem blijkt te zijn en dus aandacht blijft vragen.

Panel sessie: 'succesvolle verbindingen tussen onderwijs en zuivelbedrijfsleven'

In een panel sessie onder leiding van dagvoorzitter Jac König waarin de concrete verbinding tussen bedrijf en opleiding aan de orde komt, participeerden Niek Smid, opleidingscoördinator bij Abbott, Hans de Graaf, HR functionaris bij FrieslandCampina Veghel, Peet Ferwerda, directeur MBO Life Sciences en Henry van Elteren, scholingsadviseur in de zuivelindustrie.



Dhr. van Elteren wees de aanwezigen op de aanpak bij een kleine onderneming als Özgazi, die zijn eigen specifieke oplossingen zoekt. Vaak niet-gekwalificeerd personeel wordt gericht onder de Turkse bevolking geworven. Het bedrijf is inmiddels aangesloten bij de Zuivelacademie en gaat delen daarvan omzetten in het Turks om langs die weg het kennisniveau van medewerkers op te schroeven. Ook ziet van Elteren in de regio soms (zuivel)bedrijven die jongeren via vakantiewerk en sportsponsoring gaandeweg aan zich binden, een proces dat volkomen buiten de scholen om gaat. Niek Smid meldde dat Abbott samenwerkt met

Nordwin (voorheen AOC Friesland) en AOC Oost, voor wat betreft BOL-opleidingen op niveau 3 en 4. De aanwas is echter beperkt en Abbott doet daarom ook zelf veel aan opleiden. Smid gaf daarbij aan eigenlijk ook wel wat meer innovatie vanuit het onderwijs zelf te verwachten, zodat daar wat meer uitkomt. De verhalen over Techniekpact en HCA en de daaraan gekoppelde regionale samenwerking intrigeren hem wel, maar hij had er in Zwolle nog niets van gemerkt. De suggestie viel om het aanvankelijk meer op Twente en de Achterhoek gerichte, regionale netwerk Innofood uit te breiden richting Zwolle en Abbott daarbij te betrekken.

Hans de Graaf vertelde over een succesvol initiatief in Veghel, waarbij FrieslandCampina en Mars, in samenwerking met ROC de Leigraaf, een flinke impuls aan de operator-opleiding hebben gegeven. Inmiddels zijn 20 jongeren gestart aan een BOL-opleiding met baangarantie. De belangstelling was dusdanig groot dat ook een tweede groep is gestart. Een aandachtspunt is nog wel de opleidingskwaliteit, vond de Graaf. Met de kennis van nu had men misschien achteraf bezien toch eerder voor een betere mix groengrijs onderwijs gekozen.

Peet Ferwerda is met MBO-Life Sciences volop betrokken bij de noordelijke initiatieven, waar opleiders en (zuivel)bedrijven elkaar hebben gevonden in het meetingpoint Noord, dat onderdeel vormt van het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Agri & Food, waar diverse onderwijsinstellingen samenwerken met Innexus, een samenwerkingsverband van noordelijke voedingsmiddelenbedrijven, FrieslandCampina en de Food & Dairy Chain, om te komen tot betere opleidingen in de zuivel- en procestechnologie. Dhr. Ferwerda merkt op dat scholen ook nadrukkelijk in het proces zitten om meer de beweging van buiten naar binnen te maken in plaats van omgekeerd, zoals dat vroeger het geval was.

Antje Zwierenberg over vitaliteit: 'ik wil het, ik voel me goed, ik kan het!'

Antje Zwierenberg nam de aanwezigen vervolgens op zeer energieke wijze mee in haar betoog over de FrieslandCampina aanpak van vitaliteitsmanagement via het project BOEST. De idee is dat betrokken en gemotiveerde medewerkers ('*ik wil het*') die zich energiek en gezond voelen ('*ik voel me goed*') en die qua kennis en vaardigheden goed zijn toegerust ('*ik kan het*') optimaal kunnen bijdragen aan het bedrijfsresultaat. Deze elementen geven gezamenlijk invulling aan duurzame inzetbaarheid, waarbij sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Deze activiteiten vinden plaats onder de paraplu van fit4work 2020, de werknemerscomponent in de ondernemingsstrategie Route2020.

Mw. Zwierenberg wijst de aanwezigen op de drie batterijen van ons functioneren: mentaal, fysiek en



emotioneel. En op de samenhang die vaak tussen die drie bestaat. Vitale medewerkers hebben een hoog energieniveau, voelen zich fit, bezitten een grotere mentale veekracht, hebben relatief veel uithoudings- en doorzettingsvermogen en zijn innovatief en flexibel. Het omgekeerde geldt vaak ook. Het verhogen van de vitaliteit brengt dus een hoop winst. Een vitale leefstijl is dan ook noodzaak voor een gezond werknemersbestand voor de lange termijn. Bovendien past een vitale leefstijl ook goed bij

(de producten van) FrieslandCampina. Echter, een vitaliteitsprogramma alleen is niet voldoende voor succes. Van groot belang is dat dit ook gedragen en voorgeleefd wordt door management en directie. Dit laat ook zien dat het binnen de onderneming om een lange termijn commitment gaat. Medewerkers moeten ook zien dat zij zelf de regie hebben en stappen kunnen zetten. Dit gaat beter naarmate vitaliteit en gezondheid ook onderdeel wordt van de cultuur binnen de onderneming. Daarbij is goede, eenduidige communicatie essentieel.

Om dit alles op gestructureerde wijze voor elkaar te krijgen is FrieslandCampina in zee gegaan met Lifeguard, een specialist op het terrein van *health & performance*. Het programma houdt in dat bij medewerkers een nulmeting wordt gedaan, dat er vervolgens een programma is met diverse soorten trainingen en na enige tijd een hermeting voor evaluatie. Het programma zit nu in de pilotfase met circa 375 deelnemers (doel: 400). In mei 2014 zal een evaluatie van de pilot plaatsvinden en daarna een mogelijk bredere uitrol binnen de onderneming.

Workshop sessies



In het tweede deel van de middag is in groepen ingedeeld naar windrichting doorgesproken over mogelijkheden voor verbindingen op regionaal niveau. Dit heeft het volgende afspraken opgeleverd:

West

De bedrijven Vreugdenhil en Docomar gaan in het kader van de HCA regio-overleg rond Food Valley aan tafel met het Ontwikkelcentrum, het Groenhorst College en Rijnijssel Vakschool Wageningen

Oost

Abbott en FrieslandCampina Lochem gaan de mogelijkheden voor aansluiting bij regionaal netwerk Innofood onderzoeken.

Noord

In de noordelijke regio worden bedrijven opgeroepen zich aan te sluiten bij de Food & Dairy Chain noord. Vanuit Hochwald wordt gepleit om het initiatief Zuivelacademie ook na 2014 voort te zetten.

Zuid

Hier was de teneur: meer gaan doen! Gebruik de goede voorbeelden om partijen in de regio bijeen te brengen, liefst intersectoraal. Het gaat uiteindelijk meer om de beroepsinhoudelijke verwantschap van functies. Een initiatief als FrieslandCampina en Mars (Veghel) kan worden uitgebouwd met meerdere bedrijven.

Hieronder zijn de werkgroepgesprekken in de verschillende regio's op hoofdlijn samengebracht per thema.

1. *Wat willen bedrijven de komende 5-10 jaar op het terrein van 'instroom vakkrachten' en op het gebied van 'duurzame inzetbaarheid'?*

Bedrijven

Bedrijven willen de komende jaren meer opgeleide mensen op de arbeidsmarkt en liefst ook jongeren om hun leeftijdsopbouw te verbeteren. Ze willen daarbij zowel de school als zij-instroom benutten. Ze stellen grotere flexibiliteit van hun medewerkers op prijs, met oog op zowel interne als externe mobiliteit. Medewerkers moeten ook bereid zijn bij te leren. Opleiders moeten vooral vraaggestuurd opleiden. Tegelijk geldt voor bestaand personeel dat men de mensen gezond, opgeleid en toegerust voor het werk wil houden, zodat ook de oudere medewerkers fit zijn. Men ziet het imago van de (zuivel)industrie als een issue om te verbeteren, zodat voldoende mensen daar ook willen werken.

Opleiders

Opleiders zien het als hun taak om voldoende instroom te genereren, zodat als de vraag concreet wordt voldoende nieuwe vakmensen klaar staan. Opleidingen moeten daartoe wellicht anders of breder in de markt worden gepositioneerd. Het vakmanschap wil men op een hoger plan brengen, zodat ze beter kunnen opleiden tot goed geschoolde, jonge mensen. Naast een vak leren is ook motivatie, houding en gedrag van jonge mensen een aandachtspunt voor de scholen.

Overig

Belangrijke elementen voor potentiële werknemers om goed voor elkaar te krijgen zijn vaktechniek om aan de wensen van bedrijven tegemoet te komen, gecombineerd met een stuk bevologenheid. Daarbij is het ook belangrijk om te definiëren wat bepaalde bedrijven verwachten op het gebied van arbeidsethos. Vitaliteitsprogramma's worden belangrijker om personeel beter inzetbaar en langer gezond te houden (fysiek en emotioneel). Met oog op duurzame inzetbaarheid moeten werkgevers meebewegen met de maatschappelijke ontwikkeling en moeten ook werknemers hun eigen verantwoordelijkheid leren nemen. Uiteindelijk draait het om voldoende instroom met oog voor verjonging, van kwalitatief goede mensen tegen een correcte prijs.

2. *Wat verwachten we op deze terreinen van bedrijven / instellingen en dus van elkaar?*

Bedrijven

Bedrijven, met name de grote bedrijven in een regio, moeten verantwoordelijkheid nemen en de kar gaan trekken en de kleine bedrijven daarin meenemen. Bedrijven moeten goed specificeren wat hun behoefte is en deze duidelijk inbrengen in de regionale ontwikkeling. Men moet inzetten op verdere uitbouw van samenwerking, bijvoorbeeld in de uitwisseling van medewerkers. Aandacht voor loopbaanperspectief is belangrijk, bijvoorbeeld doorstroom vanuit MBO-2 naar MBO-3.

Opleiders

Bedrijven en scholen moeten samen optrekken om leerlingen voor opleidingen te werven. Zij staan voor een gezamenlijke inspanning om jonge mensen voor techniek te interesseren. Openstaan voor samenwerking is daarbij essentieel. Het werken aan goede kennis- en stageplaatsen bij bedrijven is belangrijk, ook als onderdeel van lange termijn denken en de ontwikkeling van een positiever imago.

Overig

Bedrijfsleven kan toonzettende partij zijn in de kwaliteitsslag bij scholen. Dit betekent ook het betrekken van bedrijven bij het verlevendigen en verrijken van het school curriculum. De samenwerking met bedrijven en ondernemers blijft essentieel, maar je hebt wel een enthousiaste trekker nodig. Uitwisseling, mobiliteit en ontwikkeling van medewerkers blijft een veel genoemd en belangrijk thema. Samenwerkende bedrijven moeten daartoe wel gecommitteerd zijn. Zowel bedrijven als scholen kunnen meer dan nu open staan voor het kijken bij de burens en daarvan leren. Voor wat betreft het onderwerp stages vormt het wederzijds managen van verwachtingen een aandachtspunt.

3. *Wat zijn goede voorbeelden in de regio?*

In het **oosten** worden genoemd *Innofood* als samenwerkingsnetwerk, *Talent4Food* en *Theater van de Techniek* als een initiatieven om jongeren in de food te krijgen en *zelfroosteren* als element bij duurzame inzetbaarheid.

Belangrijke initiatieven in het **noorden** zijn de Food & Dairy Chain en het CIV Food Noord. In de categorie gericht op jongeren wordt genoemd *Girls day* en *Technics for You*, waar een zuivelonderneming al enige jaren succesvol bij is betrokken. Ook een initiatief van CNV met scholen en bedrijven, dat leidde tot een banenbeurs in Leeuwarden, wordt genoemd

In het **zuiden** worden genoemd de automotieve campus in Helmond, waar bedrijven, kennisinstututen, onderwijsinstellingen en private en publieke onderzoeks- en testcentra op het gebied van automotieve technologie en slimme mobiliteit samenwerken. Ook is er het succesvolle voorbeeld van Mars en DMV Veghel, die in samenwerking met ROC de Leigraaf een BOL-opleiding met baangarantie opzetten. Verder worden genoemd Philips WGP (werkgelegenheidsplan) en Step2work, een traject waarmee Liander mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt probeert naar een baan toe te leiden. Tenslotte worden genoemd de Stichting Food&Feed, een netwerk van en voor bedrijven uit de voedingsmiddelen- en diervoederindustrie in de regio Noordoost-Brabant, en Food Connection Point (FCP), een netwerkorganisatie voor samenwerking tussen de foodondernemers, de overheid en het onderwijs in Zuid-Nederland.

Als concreet voorbeeld in het **westen** komt het Schiphol college ter sprake. Verder wordt genoemd de Food Valley, waarbinnen onderwijsinstellingen, onderzoek en bedrijfsleven in de regio Veenendaal – Ede – Wageningen samenwerken. Ook ‘werkpleinen’ kunnen een actieve rol spelen, zoals in het Westland het geval is.

4. Welke concrete afspraken zijn er te maken?

Oost

Netwerken verder ontwikkelen! Bijvoorbeeld zoals het uitbouwen van Innofood met meer partners (FrieslandCampina en Abbott). Vooral zoeken naar concrete verbindingen tussen school en bedrijf. Een initiatief als in Veghel (RFC, Mars en ROC) met gezamenlijke marketing kan tot voorbeeld strekken. Het aanbieden van inhoudelijk, goede stages is een belangrijk aandachtspunt, waaraan de driehoek onderwijs-bedrijfsleven-overheid in samenwerking met jongeren moet werken.

Noord

Scholen en bedrijven moeten structureel blijven samenwerken. Zo moeten scholen en bedrijven goed informatie uitwisselen over enerzijds behoeftes en anderzijds wensen rond stageplaatsen. Bij het arbeidsmarkt beleid van bedrijven moet zij-instroom nu eens concreet worden gemaakt, waarbij ook gedacht moet worden aan het creëren van werkervarings- of stageplekken voor 30+.

Zuid

Beleid ‘gaan doen’. Verbeter het imago van de sector door vooral te laten zien wat je doet. Niet opnieuw het wiel uitvinden maar vooral leren van goede praktijken en bewezen aanpakken. Binnen de regio doorgaan met het bij elkaar brengen van partijen en zorgen dat in dit proces wel regie wordt gevoerd.

West

Benut de samenwerking in de driehoek van overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Geef de samenwerking in Food Valley verder vorm. Groenhorst College en Vakschool Rijnijssel kunnen betrokken worden bij samenwerking tussen Docomar, Vreugdenhil, FrieslandCampina en het Ontwikkelcentrum. Samen opleiden stimuleren, ook vanwege de financiële voordelen. Goed kijken naar de onderlinge afstemming van competentieprofielen. Ook de vakbonden in het proces blijven betrekken.