

Waarom het Programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie?

De zuivelindustrie loopt het risico op middellange termijn geconfronteerd te worden met een sterk achterblijvende instroom van gekwalificeerde werknemers op mbo-niveau en een groot verlies aan essentiële vakkennis door vergrijzing. Hierdoor dreigt er een tekort aan gekwalificeerde medewerkers in de sector te ontstaan. Met dit programma beoogt de zuivelsector het concurrentievermogen te versterken door inzicht te creëren in de arbeidsbehoefte en de kennis te borgen. Uitgangspunt is dat de sector probleemeigenaar is en zelf verantwoordelijkheid draagt voor de bewaking van kennisniveaus en het zekerstellen van de toekomstige arbeidsinstroom in de sector. In nieuwsbrief [nummer 1](#) staan de projectomschrijvingen.

Onderwijs Manifest

Het dreigend tekort aan gekwalificeerde medewerkers in de diverse agrosectoren heeft onder meer geleid tot het agrosector brede Programma Arbeidsmarkt en Opleiding (PAO), waarvan het zuivelprogramma deel uitmaakt. Sinds de start van PAO zijn door vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en het groene onderwijs in gezamenlijkheid diverse kernthema's vastgesteld: kennisniveau van medewerkers, omvang personeelsaanbod, het imago van de agrosector en het afstemmen van personeelsvraag met het onderwijs.



Om hun intenties op dit terrein nogmaals te ondersteunen hebben LTO Nederland, GKC, de AOC-Raad, NCR en de gezamenlijke productschappen tijdens de onderwijsdag in Dronten op 24 maart 2011 een [manifest](#) ondertekend, onder het motto "Goed onderwijs voor vitale agro en tuinbouwsectoren". De organisaties gaan hun inspanningen bundelen, meer richten en afstemmen, met als

doel aantrekkelijk en goed onderwijs voor vitale agro en tuinbouwsectoren. De inzet van de betrokken organisaties heeft betrekking op vier speerpunten. Dat zijn onder meer een leven lang leren voor medewerkers en zij-instromers (regelmatige om- en bijscholing en een goed aanbod aan opleidingen) en een versterking van de kwaliteit van opleidingen voor het agrocluster (differentiatie en verbreding van expertise met meer aandacht voor handel, ICT en techniek, logistiek, kwaliteitszorg en ketengericht ondernemerschap). Zie ook het [persbericht](#).

Publicatie in ZuivelZicht

Begin maart werd in ZuivelZicht een artikel [gepubliceerd](#) over het programma met als titel: Veel belangstelling voor inzicht in personeelsbehoefte – we gaan straks mensen tekort komen. Henry van Elteren, projectleider binnen het programma: 'Voor ons project willen we namelijk graag de foto van vandaag hebben en een beeld voor 2012, 2015 en 2020. Deze foto vertelt ons precies hoe het in de afzonderlijke fabrieken is gesteld met de personeelscapaciteit. Daarmee kunnen wij een inschatting maken van wat de sector de komende jaren aan personeel nodig heeft, zowel kwalitatief als kwantitatief. Jaarlijks komen er in Nederland ongeveer vijftig nieuwe mbo-ers en hbo-ers-levensmiddelentechnologie bij. Maar hoeveel zijn er daarvan die zich gespecialiseerd hebben in zuivel? Niet voldoende. De personeelstekorten in deze branche lopen op van 10.000 in 2011 tot ruim 30.000 in 2015. Op dergelijke vragen moeten we met elkaar een antwoord zien te vinden.'



Conferentiemiddag 17 mei 2011

Bij Aequor in Ede wordt op 17 mei van 13.00 – 17.00 uur de 3^e bijeenkomst rond het programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie georganiseerd.

Tijdens deze conferentie worden de resultaten tot mei van het project Personeel- opleidingsplan en het project Continuïteit mbo-zuivelvakkennis gepresenteerd. De scans naar personeelsontwikkeling die bij bedrijven zijn uitgevoerd maken duidelijk dat de zuivelsector in de toekomst tegen personeelstekorten aanloopt. Zij-instroom lijkt een oplossing te zijn voor dit probleem. Het project Zij-instroom wordt op 17 mei gestart.



Op deze middag zal Alexander Rinnooy Kan, kroonlid en voorzitter van de Sociaal-Economische Raad, zijn visie geven op het onderwerp Arbeidsmarkt & Opleiding. In zijn presentatie gaat Rinnooy Kan in op de kansen die er zijn voor de zuivelindustrie om met investeringen in nieuw en zittend personeel haar economische positie te behouden en waar mogelijk te verbeteren. Wij hopen u in Ede te kunnen begroeten. De uitnodiging hiervoor ontvangt u binnenkort.

Voortgang project Personeel- en opleidingsplan

Projectleider Henry van Elteren:

Hierbij een update van mijn bevindingen vanaf januari.

We zijn nu drie maanden verder en ik word al een stuk wijzer over de aard en omvang van de problematiek rondom de arbeidsmarkt en personeelsplanning.



Na de pilot met de personeelsscan is deze op grotere schaal uitgezet bij verschillende bedrijven in de zuivelsector. Opvallend is dat elk bedrijf inziet dat we als sector straks in meer of mindere mate tegen tekorten zullen aanlopen. Het wordt nu al ervaren als een gemeenschappelijk probleem waarbij we samen als industrie moeten optrekken om oplossingsrichtingen te zoeken.

Het uitgangspunt 'de sector is probleemeigenaar en moet zelf zorgen voor de toekomstige arbeidsmarktinstroom' is duidelijk geland bij alle bedrijven die ik gesproken heb. De vraag aan de betrokkenen om de scan in te vullen en de uitkomsten van de scan te delen wordt voor 95% positief beantwoord. Hierover ben ik zeer verheugd en kan hierdoor straks goede cijfers generen die een landelijk en regionaal beeld geven over de tekorten waar we tegen aan zullen lopen.

Ja, tekorten, dat is een eerste conclusie die ik kan trekken uit de scans die inmiddels zijn ingevuld en verwerkt.

Het is een gezamenlijk probleem: de vacatures krijgen we niet ingevuld met de mensen die we eigenlijk zouden willen. Uit de scans blijkt dat we mikken op medewerkers die minimaal op niveau 3 en 4 kunnen acteren, het liefst met een zuivel- of tenminste met een levensmiddelenachtergrond.

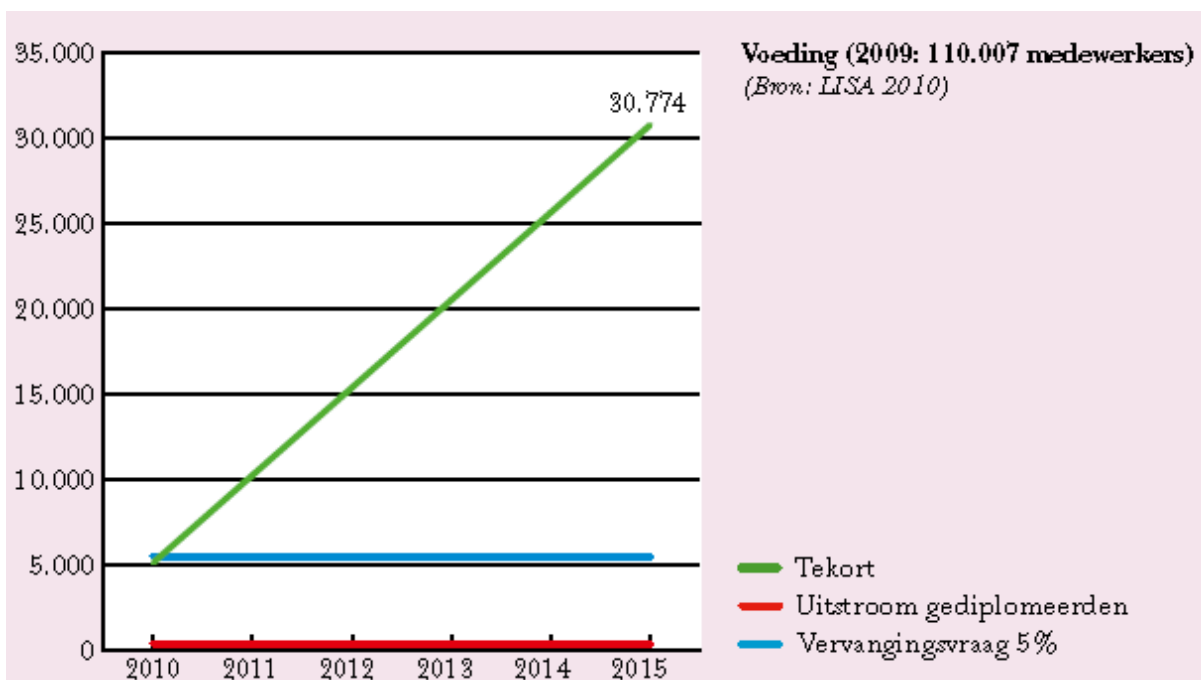
Helaas, we moeten constateren dat deze er niet zijn! De scholen zijn leeg, de animo om opgeleid te worden richting de levensmiddelenindustrie/zuivel is minimaal. Om u alvast een beeld te schetsen kan ik u de cijfers van de opleiding mbo-levensmiddelen-technologie tonen en deze afzetten tegen de tekorten die de levensmiddelenindustrie vanaf nu verwacht.

Nederland heeft zeven AOC's waar mbo-levensmiddelentechnologie wordt verzorgd. Deze zeven scholen hebben welgeteld samen 238 leerlingen over 4 leerjaren en 3 niveaus. Eind van dit schooljaar komen er zeven niveau 2, dertien niveau 3 en twaalf niveau 4 leerlingen beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

17 mei wil ik naast dit soort cijfers ook de eerste conclusies uit de scan presenteren en samen met u kijken naar mogelijke oplossingsrichtingen.

Ik hoop u in groten getale te mogen verwelkomen zodat we met een breed draagvlak gezamenlijk verder kunnen werken aan een goede toekomst voor de zuivelindustrie.

Contact: 06-51426679, hvelteren@aequor.nl



Voortgang project Continuïteit mbo-zuivelvakkennis

Projectleider Michael Meulenkamp:



In de [vorige](#) nieuwsbrief begon ik met de vraag: waar zit de zuivelvakkennis? De afgelopen maanden ben ik begonnen met het beantwoorden van deze vraag. Hiervoor heb ik contact gehad met veel bedrijven en scholingsaanbieders. Tijdens de rondgang en de gesprekken met de

bedrijven en de scholen viel me vooral op dat er een duidelijke opleidingstraditie is in de zuivelsector. Bij elk bedrijf worden medewerkers opgeleid. Dit opleiden varieert van geavanceerde werkplekopleidingen tot traditionele opleidingen bij een ROC of AOC of private aanbieder. Veel kennis en ervaring is in de verschillende bedrijven beschreven in handboeken, werkinstructie, 1-puntslessen en volledige werkplekopleidingen, al dan niet in combinatie met e-learning.

De meeste bedrijven willen hun kennis en opleidingsmethodiek wel delen voor het borgen van de vakkennis voor de zuivelindustrie. De uitdaging is dat de meeste kennis specifiek voor de werkplek beschreven is. Ook zijn veel van de werkplekopleidingen gemaakt op mbo niveau 2. Vaak wordt de werkplekopleiding aangevuld met een specifiek zuiveltechnologische of technische opleiding. Deze wordt dan door een externe scholingsaanbieder zoals LSBL Services, SBK, AOC Friesland/Oost /Helicon en anderen verzorgd. De meer proces technische opleidingen worden veelal verzorgd door de VAPRO al dan niet in samenwerking met een (regionaal) ROC.

Tijdens de inventarisatie bleek dat er veel (theoretische) zuivelvakkennis bij de opleiders zit. Zij hebben voor de meeste bedrijven ook het (interne) opleidingsmateriaal ontwikkeld, al dan niet aangevuld met specifieke zuivelvakkennis. Dit materiaal is meestal gebaseerd op de kennis die aanwezig is in de bedrijven. Er zijn veel overeenkomsten tussen de werkplekopleidingen. Als je gaat analyseren op procesniveau en op het niveau van eenheidsbewerkingen verschillen de processen en de opleidingen niet wezenlijk. Alle bedrijven gebruiken namelijk dezelfde oorspronkelijke grondstof: melk.

De melk wordt overwegend gelijk voorbehandeld en wordt dan verwerkt tot verschillende zuivelproducten. Dit gegeven kan dan ook een goede basis vormen voor het op te zetten systeem om de zuivelvakkennis in te borgen.

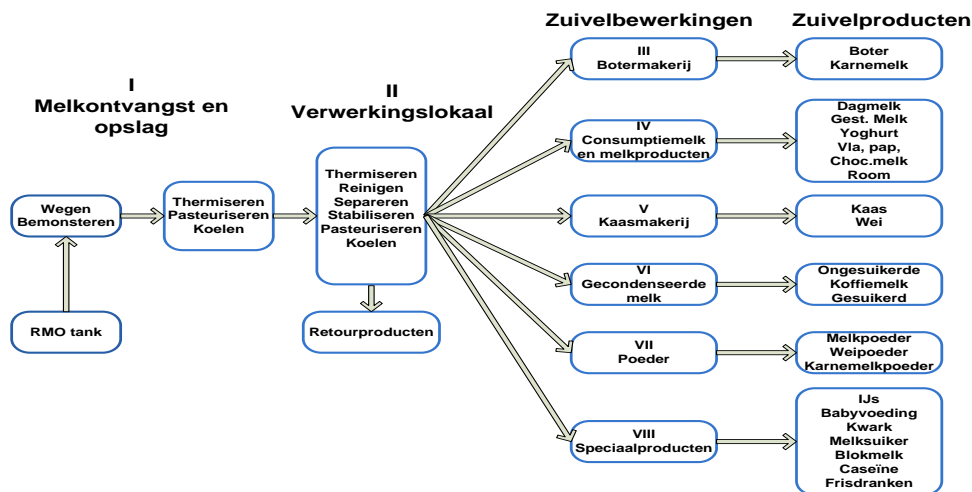
Omdat bijna elk bedrijf al een vorm van (werkplek) opleiden heeft, is de behoefte aan een specifiek, aanvullend e-learning systeem minder groot. Een voorzichtige eerste conclusie is dat de bedrijven en scholen behoefte hebben aan een bron met specifieke zuivelvakkennis. Dit zou een database kunnen zijn met een uitgebreide zoekfunctie, gebaseerd op de processen en eenheidsbewerkingen. Via dit digitale (leer)systeem zou de kennis beschikbaar gemaakt kunnen worden voor opleiders, zuivelvakmensen, medewerkers, scholieren, bedrijven, scholen en andere organisaties werkzaam in of voor de zuivelsector. Om dit te bereiken is het van belang dat er door bedrijven en scholingspartijen een concrete bijdrage zal worden geleverd in de vorm van kennis (digitale content, boeken, illustraties, proces-schema's, werkinstructies e.d.) en expertise (voor het vaststellen van de relevante kennis, het redigeren en leveren van aanvullende informatie). Veel bedrijven willen meewerken maar zijn terughoudend over de vorm en de diepte van de gedeelde kennis in verband met concurrentie gevoeligheid.

Omdat er van de grondstof melk vele producten gemaakt worden (zie onderstaand overzicht van de zuivelprocessen en bewerkingen) is het belangrijk om keuzes te maken welke processen het eerste in het systeem vastgelegd gaan worden.

Op 17 mei presenteren we een concept voor het op te zetten systeem. Daar willen we toetsen, vooral bij het aanwezige bedrijfsleven, of dit e-learning systeem/kennisdatabase past bij de behoefte van de bedrijven en opleiders.

Op basis van de feedback van de aanwezigen gaan we dan verder met het ontwikkelen van de kennisdatabase/e-learningssysteem.

Contact: 06-51426778, mmeulenkamp@aequor.nl



Informatie over het programma

[Factsheet](#)

[Site](#) Productschap Zuivel