

H@P!

Passie voor innovatief
mbo in de foodsector

Online magazine - Oktober 2023

Thema: Leven Lang Ontwikkelen

Interview Karin Vinke Friesland Campina ➤

Mbo pakt regie bij voedseltransitie ➤

H@P! Magazine is een uitgave van het praktijkcluster **Food van CIV Groen**.

Reacties vinden we leuk, stuur je naar **Esther Wouters**.

Je leest dit magazine het beste op je desktop of telefoon of tablet in **horizontale stand**.

Uit vrije wil

Een tijd geleden verdiepte ik me in het werk van onderwijsfilosoof Biesta. Niet helemaal uit vrije wil, beken ik meteen. Ik was aan een master-opleiding begonnen. Om studiepunten bij elkaar te sprokkelen las ik een artikel van Biesta over 'the politics of learning'. Een nogal geestverruimende ervaring. In het artikel gooit hij een aantal kritische vragen op over leren. Vooral over het fenomeen 'Leven Lang Leren'. Over de taal die we daarvoor gebruiken. Daar zit volgens Biesta een hele partij dreigtaal bij. 'In deze tijd van razendsnelle ontwikkelingen raken mensen snel achterop als ze niet hun hele leven blijven leren'. 'Verduurzaming lukt alleen als we met de hele maatschappij een lerende community worden'.

Daar moest ik wel even op kauwen. Want die taal ken ik maar al te goed. Sterker nog, ik ben iemand die dit soort zinnen regelmatig opschrijft. Biesta werpt in hetzelfde artikel verder de vraag op of wat we collectief beschouwen als 'goed leren' niet erg wordt gedictieerd door economische motieven. Bedrijven die vinden dat hun mensen voorop moeten lopen om winstgevendheid te waarborgen. Leren is goed als het dat doel dient. Waar is de emancipatoire functie van het leren? vraagt hij zich af. En moeten we niet vrijheid en plezier aan mensen teruggeven om te leren en zich te ontwikkelen?

“Iedereen in de doe- en ontwikkelstand, meer mbo wordt het niet”

Nu zijn in de foodsector economische motieven nooit ver weg en dat is heel logisch voor zo'n omvangrijke en cruciale industrie. Dus ook in dit magazine vindt u gepaste dreigtaal. De facts and figures en het artikel 'Momentum voor leven lang ontwikkelen' belichten waarom het echt moet, en wel nu. Daar is geen woord Spaans bij. Toch denk ik dat we met dit nummer zeker ook gehoor geven aan de oproep van Biesta. Want het plezier, de ruimte, de menselijke maat en teamgeest die de ontwikkeling van mensen met zich meebrengt, daar staat het interview met Karin Vinke van Friesland Campina precies bol van. Een heerlijk inspirerend verhaal. Dat geldt ook voor het interview met ondernemer Wim van Rijn van Hazeleger Kaas. Hij vertelt over het zoet én het zuur van het actieve bedrijfsbeleid om mensen uit te nodigen zich te ontwikkelen. Treffend: ook als iemand zich het bedrijf uit ontwikkelt, ondersteunt Hazeleger dat. 'Want: 'Als ze ergens anders wel die promotie kunnen maken, dan zeg ik ook: doe maar'. Een behoorlijk emancipatoir standpunt, als je het mij vraagt.

Sil de Weerd heeft zijn ontwikkeling als professional zelf georganiseerd. Na zijn studie volgde hij zijn passie en werd ondernemer. Met wat hulp, een training, vallen en opstaan heeft hij het gered. 'Het meeste leer je toch door gewoon te doen', is zijn stelling. Daar spreekt persoonlijke kracht en gevoelde vrijheid uit. Ik hoor Biesta inmiddels juichen. Dan nog het meetingpoint dat in dit nummer lekker uitgebreid wordt uitgelicht. Want faciliteren van ontwikkelen vraagt begeleiding en organisatie van onderwijs en bedrijfsleven samen. Het Meetingpoint Beet! heeft daarvoor 7 learning communities gebouwd rondom thema's in het voedselsysteem. Je zou kunnen zeggen dat de bedrijven en docenten hier samen leren hoe studenten goed te begeleiden in het leren over innovatie. Gerty van den Bosch Habraken en Dymphy Kees vertellen erover met aanstekelijk enthousiasme. Iedereen in de doe- en ontwikkelstand, meer mbo wordt het niet.

Nog even over mijn masterstudie. Dankzij Biesta ging ik me afvragen hoeveel vrije wil of maatschappelijke druk er eigenlijk aan het kiezen van deze studie vooraf was gegaan. En wat ik eigenlijk liever zou doen. Nu leer ik copywriting.



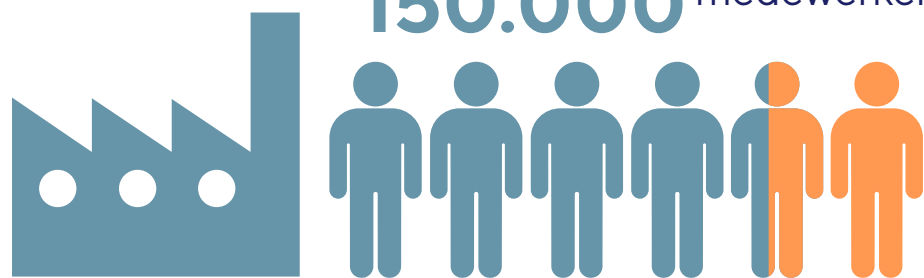
Esther Wouters

Facts & Figures

Waarom is leven lang ontwikkelen zo belangrijk in de foodsector?

In **8.195** foodbedrijven werken

150.000 medewerkers.



De grootste groep medewerkers in de sector is 45-54 jaar.

← Dit is **26%** van het totaal aantal medewerkers.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers is

43 jaar.

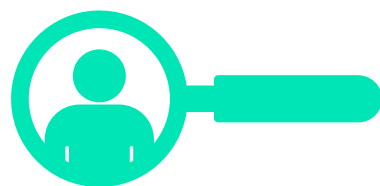


Het gros, **71%**, is praktisch of middelbaar opgeleid.



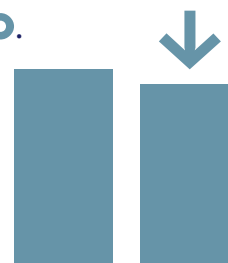
Er is een personeelstekort. Er zijn meer dan

30.000 vacatures.



De komende 13 jaar neemt het aantal mbo-studenten af met

8%.



Per **4** pensionado's is er **1** afgestudeerde mbo-er beschikbaar.



De 4e industriële revolutie komt er aan!

Wat dat is wordt in [deze video](#) uitgelegd.

Toelichting op deze cijfers lees je verderop in H@P Magazine in het artikel 'Momentum voor leven lang ontwikkelen'.

Krachtig ontwikkelen bij FrieslandCampina

Tekst: Kirsten van Valkenburg

Fotografie: Kirsten van Valkenburg & FrieslandCampina

Karin Vinke is learning and development specialist bij zuivelproducent FrieslandCampina. Ze ontwikkelt leermiddelen en heeft volop contact met onderwijsinstellingen voor opleidingsmogelijkheden. "Ik ben graag proactief. Ik probeer de leervraag al boven tafel te krijgen, voordat die er daadwerkelijk ligt."

lees verder

Sociaal en informeel leren is wat Karin betreft een krachtig leermiddel. "Op één van onze locaties functioneerde een indamper niet goed, wat ons € 30.000 per maand kostte. Wij hebben toen vijf medewerkers rondom die indamper een training aangeboden. Puur op de inhoud. En wat gebeurt er? De training was zo inspirerend dat het onderwerp ook in de kantine werd besproken." Dat leidde er toe dat de trainingsdeelnemers aanklopten bij de technische dienst voor de tekeningen van dit apparaat en er een technicus bij haalden om de tekeningen te verduidelijken.

'De training was zo inspirerend dat het onderwerp ook in de kantine werd besproken'

Die technicus werd getriggerd en sloot aan bij de training. Daarna hoorde een laborant in de kantine van de training en was de volgende student. "Eind van het verhaal hadden we geen vijf, maar twaalf medewerkers in de training." Karin glimst: "Ik vergeet dat nooit meer. Sociaal en informeel leren is zó krachtig." Bijkomend voordeel? "Nu deze medewerkers elkaar beter kennen, weten ze elkaar ook te vinden en gaan kennis delen bij een storing of andere zaken."

Teamleren en learning bites

De certificeerbare eenheden (CE) van het mbo vindt Karin een mooi instrument voor krachtig teamleren. "We maken er gretig gebruik van binnen onze operator academy." De CE's binnen deze academy zijn ontwikkeld in samenwerking met het mbo. "Ze waren al klaar voordat één van onze locaties er om vroeg," straalt Karin.



Voordeel van de CE's vindt Karin dat zij een team bij elkaar kan zetten en op die manier sociaal leren stimuleert. "Dat heeft direct een positief effect op de teamprestatie, is mijn ervaring." Karin noemt de praktische huiswerkopdrachten binnen de CE's een katalysator voor informeel leren. "Voor die opdrachten hebben de deelnemers aan de operator academy collega's van verschillende afdelingen nodig. Het mooie is dat ze elkaar daarna ook weten te vinden als er bijvoorbeeld een afwijking op een productielijn is. Prachtig, die route van formeel naar informeel leren. Dat is hoe wij willen ontwikkelen binnen FrieslandCampina."

Naast teamleren biedt de zuivelgigant ook individuele 'learning bites'. "Als een medewerker een concrete, individuele leervraag heeft, bieden we intern korte leerinterventies. Dat kan bijvoorbeeld zijn meelopen met een collega, meekijken bij een andere afdeling of meewerken aan een root cause analysis. Dat is een probleemoplossingsmethode die gericht is op het vinden van de oorzaak van een probleem. We kijken wat passend is bij de leervraag."

'In praktijkruimtes op het mbo hebben we de gelegenheid om te prutsen'

Versnelling

FrieslandCampina is voortdurend in beweging en dat vraagt om personeel dat continu mee verandert. "De veranderingen volgen elkaar steeds sneller op," constateert Karin. Per locatie worden er telkens meer verschillende recepten geproduceerd. "Consumenten kopen minder traditionele zuivelproducten, zoals melk, kaas en yoghurt. Ze willen variatie, dus ons aanbod verbreedt in hoog tempo," legt Karin uit. Ook de ontwikkelingen in de techniek gaan razendsnel en dat vraagt veel van procesoperators, processtechnologen, onderhouds- en storingsmonteurs. "Daarnaast gaat de komende tien jaar bijna de helft van onze medewerkers met pensioen," schetst Karin het speelveld waarop FrieslandCampina acteert. Dat betekent de komende jaren veel nieuwe medewerkers met mogelijk een vraag of noodzaak voor ontwikkeling.



Sterke verbinding mbo en bedrijfsleven

Karin is blij met de sterke verbindingen tussen mbo en bedrijfsleven in de vorm van RIFs en practoraten. "Ik kijk uit naar meer practoraten!" zegt Karin enthousiast. Daarnaast is ze blij met praktijkruimtes bij de mbo's van Vonk en Aeres. "Daar hebben we de gelegenheid om te prutsen, zoals ik dat altijd noem. Kijk, op onze eigen werkvloer is er weinig ruimte om te onderzoeken, dingen uit te proberen. Het FACT (Food Application Centre for Technology) in Leeuwarden is ook een goed voorbeeld van zo'n praktijkruimte. Het is een onderzoeksfaciliteit voor voedingsmiddelentechnologie, waar bedrijven en kennisinstellingen kunnen experimenteren. Vanuit het onderwijs zijn Aeres mbo en Hogeschool Van Hall Larenstein betrokken bij het FACT. "We kunnen niet meer zonder zulke praktijkruimtes, dus de realisatie daarvan is ook onze verantwoordelijkheid. Wij kunnen aangeven bij het onderwijs waar wij welke praktijkruimtes nodig vinden. En welke rol wij kunnen spelen in de realisatie van die praktijkruimtes. Die gesprekken zijn aanstaande."

De leergierige mens

Het ontwikkelen van leergierigheid ziet Karin als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijfsleven en onderwijs. "Dat geeft mensen met veerkracht, die willen groeien tot aan hun pensioen en zelfs daarna." Voor Karin betekent dat: onderzoekend en nieuwsgierig zijn, kunnen reflecteren en leiderschap. Ook basale onderzoeksvaardigheden en de wil om datagedreven te werken, horen daar wat haar betreft bij. "Bij het mbo mis ik dat nog weleens, het stimuleren van die levenslange nieuwsgierigheid." In haar contact met mbo's brengt Karin dit naar voren. "Daarnaast hoop ik dat we meer kunnen versnellen. Ik ben bijvoorbeeld betrokken bij het vernieuwen van kwalificatiedossiers, maar dat zijn lange trajecten. En dan duurt het ook nog een paar jaar voordat de eerste studenten binnen zo'n vernieuwd kwalificatiedossier afstuderen. Dat baart me zorgen."

'Levenslange nieuwsgierigheid geeft mensen veerkracht'

Nieuwsgierig en onderzoekend

Karin geniet volop van de effecten van leren. "Ik zie medewerkers van een fixed mindset gaan naar nieuwsgierigheid, naar uitproberen, naar onderzoekend gedrag. Ze zijn meer betrokken en gaan in hun werk als een speer." Eén telefoontje staat haar nog helder voor de geest. "We hadden net een groot veranderproces in ons kaaspakhuis achter de rug, waarbij de lijnen volledig werden gerobotiseerd. Een enorm proces, waar we vanaf het begin iedereen in hebben meegenomen. Ik zorgde dat de technisch projectmanager regelmatig kwam vertellen wat er stond te gebeuren. Operators, technici en processtechnologen dachten mee over de schoonmaak, inspecties, kwaliteitszorg en stelden daarvoor standaarden vast. "en dan komt de fase waarin de eerste ervaringen vragen oproepen. Vervolgens regelde ik weer dat die vragen werden beantwoord. Zo gingen we met elkaar dat hele proces door." Het was twee weken na afronding dat Karin gebeld werd door een procesoperator van het kaaspakhuis. "Ze zaten met die nieuwe lijnen al boven de gestelde doelen. En ze wilden weten wie ze moesten benaderen om het rendement van de lijnen nog meer te verhogen." Een kippenveldmomentje noemt Karin het. "Nieuwsgierigheid aanwakkeren zorgt voor meer groei."

DROPbox

Wat drop jij in de pot? Een tip, inzicht of advies? Interessante start-up of duurzaam recept? **Drop je inbreng** en verdien een échte DROPpot!



MBO Challenge weer van start

De MBO Challenge voedselverspilling is weer van start! Het nieuwe thema 'werken aan een duurzaam voedselsysteem' biedt -naast het tegengaan van voedselverspilling- ruimte om breder te kijken naar het hele voedselsysteem. Van voedselproductie tot voedselconsumptie. Vanaf nu kunnen onderwijsinstellingen, bedrijven of organisaties zich inschrijven. Dit kan tot 1 december 2023.

[**>> Kijk hier voor meer informatie**](#)

Opleiding Food & Lifestyle Lentiz bij NOS Journaal

Het NOS journaal bezocht in juni van dit jaar de mbo-opleiding Food & Lifestyle over het thema overgewicht. DE studenten kregen vragen als 'is het voor jongeren moeilijk om gezonde keuzes te maken?' En 'wat zou je jongeren adviseren?'

[**>> Kijk de uitzending hier terug**](#)



Ayoub Agri & Food Expeditie

Ayoub Lourhani uit Amsterdam-Oost is de enige Marokkaanse boer in Nederland. Zijn agrarische volgde hij bij Clusius. Hij was te gast bij de Groenpact Manifestatie op 1 juni en sprak daar over zijn agrifood expeditie in Noord-Holland.

In vier televisie afleveringen bezoekt Ayoub onder meer duurzame telers, een zaadverdelingsbedrijf en het lab waar van veldbonen nieuwe producten worden gemaakt. Weten we nog wel waar ons eten vandaan komt? Gaan we anders eten en produceren in de toekomst?

[**>> Kijk hier alle afleveringen terug**](#)

Podcast wendbaar vakmenschchap bij Vitens

Het proces van het maken van drinkwater is niet veel anders dan de productie van andere levensmiddelen en dranken. Vitens kent dan ook dezelfde uitdagingen als de foodsector: hoe werven en scholen we instromers? En hoe houden we onze huidige medewerkers up to date en gemotiveerd? We gingen langs in Friesland, waar we alles hoorden over lerende organisaties en wendbare vakmensen.

Marije de Jonge gaat in gesprek met Klaas Jensma (procestechnicus bij Vitens en deelnemer van het Wendbaar Vakmenschchap programma), Simon Feersma Hoekstra, zijn docent en coach levensmiddelentechnologie bij MBO Live sciences en Goedele Geuskens, onderzoeker bij TNO.

[**>> Beluister de podcast in Spotify**](#)



ZOET & ZUUR

Tekst: Beau Schenk
Fotografie: Karin Jonkers

Wim van Rijn is directeur en eigenaar van Hazeleger Kaas, specialist in het snijden en verpakken van kaas. Vorig jaar bestond het bedrijf 100 jaar. Hoe zit het met de ontwikkeling van bestaande en nieuwe medewerkers in een steeds maar veranderende branche?

lees meer



In de dynamische wereld van de foodindustrie moeten bedrijven continu investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Daarom leidt Hazeleger Kaas, gevestigd in Barneveld, nieuwe en bestaande medewerkers intern én extern op. Gedurende de hele loopbaan. “Het heet niet voor niets een ‘leven lang ontwikkelen’”, aldus Wim van Rijn.

“Kom je bij ons binnen als nieuwe productiemedewerker, dan nemen we je meteen mee in een intern opleidingstraject. Je leert over de praktische kanten van je nieuwe baan en werkveld, zoals handleidingen en hygiëneregels. Dit traject hebben we zo’n drie jaar geleden opgezet in samenwerking met VAPRO. Hoe meer we groeiden, hoe meer behoefte we hadden aan een gestructureerd ontwikkelingstraject. Inmiddels hebben we een paar interne opleiders in dienst die het opleidingstraject bijwerken en uitvoeren. Nu zijn we als bedrijf veel stabiel en weten we beter welke skills we in huis hebben. We merken bovendien dat medewerkers veel sneller doorstromen binnen het bedrijf. Niet iedereen heeft die ambitie natuurlijk, maar als de wil er is, is de weg er zeker.

Productiemedewerkers blijven nodig, daarom werken we met veel flexkrachten. Dat zijn voornamelijk arbeidsmigranten. Zij lopen ook mee met de interne opleidingsprocedure. Ze zijn dan wel flex, maar we werken vaak jarenlang met ze samen. Ook dan loont het, voor hen én voor Hazeleger, om die verdieping op te zoeken.

Maar de ontwikkeling gaat verder dan dat. Ons personeel kan ook extern een opleiding volgen. Sinds een paar jaar werken we samen met Food Academy Nijkerk, de FAN. Dat is een initiatief van verschillende foodbedrijven in de regio. Door de samenwerking met Aeres MBO en Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) halen mbo’ers van niveau 2 tot en met 4 hier een diploma via een werk-leertraject. We stimuleren onze medewerkers om hieraan mee te doen. Jonge werkenden grijpen die kans snel aan. De wat oudere medewerkers, vanaf een jaar of 30, hebben daar vaak minder trek in. Die zitten in een andere levensfase, met een jong gezin, en hebben weinig tijd om ‘s avonds nog wat aan hun opleiding te doen. Toch vinden we het belangrijk dat ze het doen. Daarom kijken we samen hoe we hun investering opvangen, bijvoorbeeld met vrije dagen. Want één ding is duidelijk in de foodindustrie: je moet mee ontwikkelen. Nieuwe technologieën, ICT, vernieuwde producten, je ontkomt er niet aan.

‘Met een diploma zijn de mensen interessanter voor de arbeidsmarkt’

Bovendien: als we stil gaan staan, kunnen we de tent over tien jaar wel sluiten. Dat hebben we ook gezien bij collega-bedrijven die inmiddels niet meer bestaan. Met bijgeschoolde medewerkers, blijft ook Hazeleger relevant en up-to-date.

Het werk-leertraject bevalt erg goed, dat is de **zoete** kant. Toch blijft het lastig om jong personeel aan te trekken. De voedselindustrie heeft een negatief imago, dat is zuur. Mensen denken dat ze bij ons de hele dag hetzelfde doen aan de lopende band. Dat is niet zo, maar maak dat maar eens duidelijk. We organiseren open dagen om te laten zien hoe gevarieerd ons werk is. Je bent bij ons bezig met techniek, voeding én mensen. Daar is geen toegespitste mbo-opleiding voor, maar je leert het bij ons in de praktijk en met onze opleidingskansen.

En ja, de helft doen we voor Jan met de korte achternaam. Dat is zuur: we steken een hoop energie, geld en tijd in de opleidingen. Er zijn altijd afhakers en mensen die na het traject naar de concurrent vertrekken. Ondanks dat is het de investering meer dan waard en blijft het een **zoet** verhaal. Sterker nog: zonder diploma kunnen mensen vaak niet eens aan de slag bij de concurrent, dus we gebruiken het zelfs als argument om de medewerkers te motiveren. Zo zijn ze interessanter op de arbeidsmarkt. We kunnen namelijk niet iedereen altijd de kansen bieden waar ze van dromen, hoe graag we dat ook willen. Als ze ergens anders wel die promotie kunnen maken, dan zeg ik ook: doe maar.”

Mbo pakt regie bij Brabantse voedseltransitie

Tekst: Kirsten van Valkenburg
Foto's: Yuverta, uit privécollectie & Shutterstock

Meetingpoint Beet! wil alle voedseltransities in samenhang laten landen in het Brabantse mbo-onderwijs. Programmamanager Dymphy Kees en projectleider 'korte keten' Gerty van den Bosch-Habraken delen hun ervaringen van ruim een jaar Beet!

[lees meer](#)

"We hebben de tijd genomen om met elkaar innovaties en samenhang te ontdekken. En nu gaan we!"

Kennispact MBO Brabant nam het initiatief voor Beet!, dat staat voor Brabant eet. De Brabantse mbo's zijn in the lead: Yuverta, Curio, Summa College en Koning Willem I College. Gerty: "Ik vind het zo mooi dat nu eens de mbo's voorop gaan. Dymphy: "Niet gek trouwens, want in de Brabantse agrifoodsector is zo'n 80% van de werknemers mbo-opgeleid." Ongeveer 50 bedrijven, de hogescholen HAS green academy, Avans Hogeschool, Fontys en provincie Brabant zijn aangesloten.

Learning communities

Er zijn zeven learning communities binnen het meeting point, waarin docenten en bedrijven samenwerken. Deze communities werken rondom thema's in het voedselsysteem, zoals 'industriële voedselproductie', 'duurzaam bodembeheer' of 'innovatieve teelt'. Elke learning community verkent samenhang en innovaties binnen het eigen thema.



Zo ontdekte de learning community 'voeding en zorg' al snel dat er in ziekenhuizen en verpleeghuizen behoefte is aan voedingsassistentie. Verpleegkundigen hebben te weinig tijd en kennis over gezonde, duurzame voeding die de patiënt of bewoner ondersteunt. Het idee voor een nieuwe mbo-cursus is geboren. En dan blijkt dat een voedingsassistent in het ziekenhuis andere competenties nodig heeft dan die in het verpleeghuis. Gerty: "Mooie bijvangst! Docenten krijgen een bredere blik." De learning community is nu aan het onderzoeken hoe ze deze verschillende competenties in één cursus kunnen samenbrengen. En die cursus krijgt zowel in het BOL-onderwijs van het mbo een plek als in trainingen van huidig personeel. "Mbo en leven lang ontwikkelen bewegen naar elkaar toe."



Gerty van den Bosch-Habraken



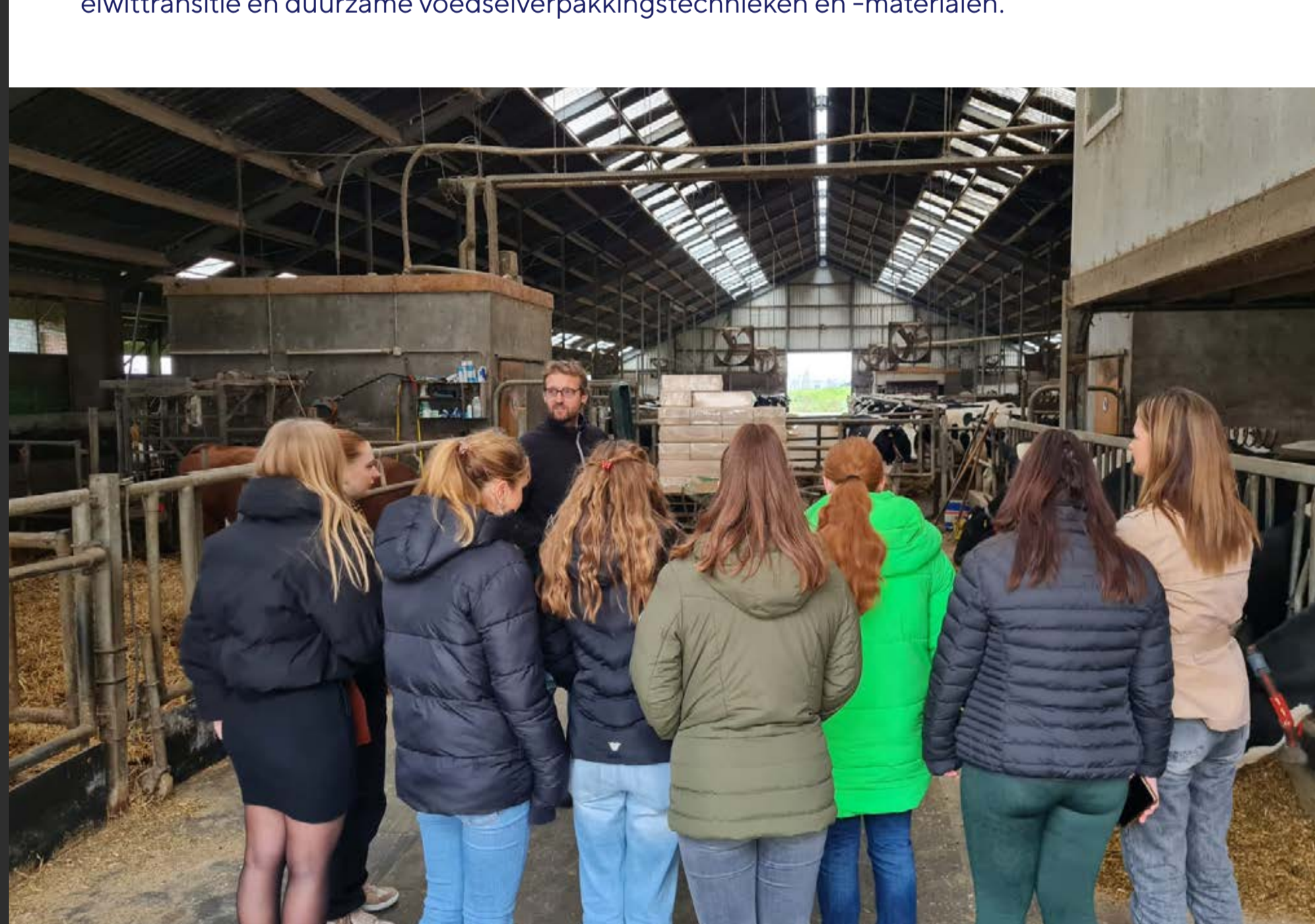
Dymphy Kees

Onderwijsteams als startpunt

Dymphy is stellig over de succesfactor van het meetingpoint. "Dat we bij de onderwijsteams zijn begonnen. En in aanvang klein starten, met de bedrijven in de regio waarmee onderwijsteams al contact hadden." Daarna kwam de eerste vraag: wat speelt er rondom jullie thema?" Zo gingen docenten met elkaar op stap naar Campus Almerik en het Praktijkcentrum voor Precisielandbouw. Zelf ervaren wat precisielandbouw is: hoe werk je met een robot op het land, hoe vlieg je met een drone, welke data kun je daarmee verzamelen? Dymphy: "En vanuit de verkenning kwam in elke learning community de vraag: wat gaan we met elkaar oppakken?"

Natuurlijke groei

Beet! is nu in de fase dat learning community's op een natuurlijke manier uitbreiden. Gerty: "De learning community 'korte keten' heeft het idee om een eetlokaal op te zetten. Boeren kunnen daar hun eigen producten ontwikkelen en voorleggen aan consumenten. Daar moet dan ook de opleiding horeca bij! En er is kennis nodig over bijvoorbeeld voedselkwaliteit en etikettering. Dan zoeken we ook op die onderwerpen naar de juiste opleiding om aan te haken." Dymphy: "In alle learning community's werken we inmiddels multidisciplinair en met verschillende onderwijsniveaus. Zo werken in het open innovatiecentrum DAB (Delta Agrifood Business) de studenten van de opleidingen laboratorium, teelt en horeca van Curio samen met studenten van HAS green academy en bedrijven uit de regio. Zij doen onderzoek naar onder andere de eiwittransitie en duurzame voedselverpakkingstechnieken en -materialen."



Meerwaarde voor de toekomst

De RIF-subsidie waardoor Beet! mogelijk is, loopt nog tot medio 2026. En daarna? Dymphy is optimistisch: "Ik ben er van overtuigd dat wat Beet! nu aanjaagt, blijft bestaan. Omdat alles wat we ontwikkelen heel concreet is: een spel, een module, een opleiding. Maar vooral omdat docenten en bedrijven ontzettend enthousiast zijn. Het geeft hen zoveel voldoening!" Maar Dymphy is ook realistisch: "Het probleem is natuurlijk geld, dus bedrijven moeten blijven investeren. En het onderwijs moet ondersteunen met opleidingen." Dymphy en Gerty zien de spagaat waarin het onderwijs zich nu bevindt als grootste struikelblok naar de toekomst. "De focus binnen scholen ligt op de vertrouwde manier van werken, door de huidige financieringswijze en de beoordeling vanuit de Onderwijsinspectie. Tegelijkertijd zien we dat het essentieel is om te investeren in het onderwijs van de toekomst. Hoe zorg je voor ruimte voor docenten en opleidingsmanagers om los te komen van het oude, zodat zij hun financiën, tijd en energie kunnen investeren in innovatief onderwijs?"



Studenten spelen een prototype van het spel

Doe mee met het Beet!-spel

Op dit moment ontwikkelt meetingpoint Beet! een fysiek spel om relaties in het voedselsysteem zichtbaar te maken. Het wordt een bordspel in megaformaat, dat je met ongeveer twintig personen speelt. Iedere deelnemer neemt een rol van een partner uit het voedselsysteem en staat zo in de schoenen van de boer, de supermarketeigenaar of de consument. Dan volgen er opdrachten, dilemma's, beslissingen. Deelnemers zien het effect van hun beslissingen op ganseren in het voedselsysteem. Na afloop volgen een gesprek met de deelnemers met als doel bewustwording. Wat is mijn plek in dat systeem? Welke keuze heb ik om het duurzamer te doen?" Op dit moment wordt een prototype van het spel ontwikkeld, waarmee Beet! de boer op gaat. Dymphy Kees, programmamanager van Beet: "We zijn op zoek naar investeerders, zodat het spel er ook echt komt." Enthousiast: "Dan is het straks voor iedereen beschikbaar, ook buiten Beet!"

Interesse om te investeren? Neem contact op met d.kees@yuverta.nl

De praktijkvraag beantwoord

– Pieter Moerman

Pieter Moerman werkt bij Katapult, het netwerk van samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven. Hij is daar 'expert ingewikkelde vraagstukken'.

Hij buigt zich in elk nummer van H@P over een dilemma, uitdaging of vraagstuk van een Meetingpoint. Dit keer een vraag vanuit het meetingpoint BEET!



[lees meer](#)



Vraag

In de zoektocht naar een betere toekomst voor ons onderwijssysteem, zien Dymphy en Gerty van Beet een uitdagende spagaat. Een spagaat die het gevolg is van de huidige onderwijsfinanciering en de strenge blik van de Onderwijsinspectie. Ze zien de dringende behoefte aan investeringen in het onderwijs van morgen. Maar hoe kunnen we docenten en opleidingsmanagers de ruimte geven om los te breken van de status quo? Hoe kunnen ze hun kostbare tijd, energie en financiën in innovatief onderwijs steken?

Antwoord

Een herkenbaar vraagstuk dat op veel terreinen leeft. De arbeidsmarkt kampt met krapte, ook in sectoren die actief werken aan oplossingen voor dit probleem, zoals bij het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF). Een mogelijke uitkomst hiervoor is onderwijs flexibiliseren. Dat stimuleren we ook door het RIF en wel op twee manieren:

Samenwerkende organisaties creëren een flexibele schil om het onderwijs waarbij studenten kunnen inspringen wanneer nodig. Werkdrukpieken worden door de private partijen opgevangen met praktijkopleiders die studenten begeleiden in het uitvoeren van de klus. Zie het als een ecosysteem dat zich naar de vraag aan werk vormt (het CIV Water is hier een goed voorbeeld van).

Anderzijds zit het hem ook in de flexibilisering van het onderwijsrooster en in vraaggestuurd werken. Een flexibel rooster geeft docenten meer ruimte om te focussen op vragen die er in het bedrijfsleven spelen. Het zorgt ook voor meer maatwerk per student. Docenten en opleidingsmanagers werken hierin vraaggestuurd en kunnen zich dan richten op de vorming van concrete innovaties in het onderwijs. Net als studenten, die hier net zo goed kunnen bijdragen.

Goed voorbeeld van het tweede punt is het RIF 'Veelzijdiger in beweging'. Omdat de studenten 2 dagen per week in de praktijk werken hebben docenten en opleidingsmanagers meer tijd. Bovendien komen de studenten met allerlei ideeën om het onderwijs te innoveren, simpelweg omdat ze er zelf aan werken.

MOMENTUM VOOR HET 'LEVEN LANG ONTWIKKELEN'

Tekst: Ton van den Born

Foto's: Shutterstock en uit eigen archief geïnterviewden

Met alle ontwikkelingen die op foodbedrijven afkomen, lijkt ook in deze sector leven lang ontwikkelen (LLO) urgenter dan ooit. Van medewerkers worden nieuwe skills gevraagd en het vermogen om zich aan te passen en te blijven leren. Maar beschikken scholen over de instrumenten om LLO te organiseren? In het mbo wordt eraan gewerkt.

[lees meer](#)

"Wendbaarheid is een steeds belangrijkere functie-eis", zegt Arry Verhage, directeur van Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL). We zitten nu in het tijdperk van datasturing, legt hij uit, ook in de foodsector. Dat heeft bijvoorbeeld consequenties voor voorraadbeheer, kwaliteitsbewaking, traceerbaarheid en consumenteninzicht. En voor de skills van de mensen die in de sector werken.

Naast groeiende datasturing heeft de sector te maken met energiebesparing, eivitransitie en bijvoorbeeld de oorlog in Oekraïne of klimaatverandering met gevolgen voor de foodproductie. "Dat vraagt aanpassingsvermogen en veerkracht."

Bovendien, zegt Verhage, gaan er in foodsector binnenkort veel mensen met pensioen. "Je vindt niet eenvoudig nieuwe mensen. Dat betekent dat je zittende mensen moet meenemen in de veranderingen die op de sector afkomen."

De foodsector onderkent dan ook volop het belang en zelfs de noodzaak van leven lang ontwikkelen (LLO). Om te zorgen dat medewerkers blijven met alle vernieuwingen en dat er ook mensen uit andere bedrijfstakken bijgeschoold kunnen worden in de foodproductie.



'We zitten nu in het tijdperk van datasturing'

- Arry Verhage

Skillsgericht

Geen nieuw idee, dit LLO, erkent Catelijne Zandbergen, programmamanager LLO bij Vonk en beleidsadviseur kennispunt mbo op LLO. Al in de 19e eeuw was er belangstelling voor bijscholing en contractonderwijs. Later, in de jaren 80 van de 20e eeuw, heette het Leven Lang Leren. Verschil is wellicht dat mbo nu een grotere rol heeft en er, zoals Zandbergen zegt, 'momentum' is. Urgentie.

Een ander verschil is dat het nu in selectie van personeel meer over skills dan over diploma's lijkt te gaan. En dat LLO daarop inspeelt. Die skillsgerichtheid heeft bijvoorbeeld voordelen voor de (groeierende) inzet van arbeidsmigranten in de foodsector.



'Laat mensen experimenteren'

- Catelijne Zandbergen
(links op de foto)

FIM's

Hoe pak je het aan, LLO? "Het moet wel leuk en spannend blijven", vindt Verhage. "Het klinkt als een straf voor mensen die blij zijn dat ze van de schoolbanken verlost zijn. Dus doe het zoveel mogelijk vanuit de echte praktijk."

"En laat mensen ook eens experimenteren", vervolgt hij. "In de productie heb je die kans niet, maar op scholen zou de apparatuur moeten staan om dit wel te doen. Zeker als ze - er zijn zo'n zeven mbo-foodopleidingen - daarin samenwerken. Je leert er veel van als je als werknemer eens dingen mag uitproberen."

Zandbergen heeft voor Vonk (beroepsopleider in Noord-Holland) de zogenaamde FIM's (flexibel inzetbare modules) uitgewerkt. Drie dingen zijn voor haar belangrijk: validering, drempelloosheid en snel reageren op actuele leervragen. Validering houdt in dat je de opgedane leerervaringen (of skills) erkent. Ze wil de drempels voor deelname aan LLO zoveel mogelijk weghalen. "Ik begrijp heel goed dat vooral kleine bedrijven zeggen, ik kan die werknemer niet zes weken lang een dag per week missen."

FIM's zouden de oplossing kunnen zijn om sneller te reageren op de veranderende arbeidsmarkt. Onderdelen van kwalificaties worden hierin omgezet naar korte cursussen. Gericht op individuele leervragen en in nauwe samenwerking met bedrijfsleven. Met de zogenaamde mbo-verklaring (in plaats van een diploma of certificaat) kun je het werkveld laten zien dat het geleerde onderdeel is van de kwalificatiestructuur. FIM's worden nu getest.

'Onderdelen van kwalificaties worden omgezet naar korte cursussen'

We gaan met stapjes vooruit, denkt Zandbergen. Maar ze zou willen dat leren inderdaad drempelloos wordt, en dat tijd en geld geen beperkingen meer vormen. Dat er verder een cultuur ontstaat waarin mensen permanent nieuwsgierig blijven. En dat het gewaardeerd wordt als je nieuwe skills leert. "Iedereen verdient dan een bewijs te krijgen dat ie iets kan."

'Werkenden kiezen hun eigen leepad'

- Jeroen Visch



LLO-aanbod

Terug naar de food. Jeroen Visch, projectleider LLO, koppelt bij Vonk leervragen van onder meer foodbedrijven aan onderwijs. "Is er een geschikt keuzedeel of certificaat of misschien een FIM hiervoor? Laatst was er bijvoorbeeld de vraag of we mensen die in de productie werken zouden kunnen scholen in voorkomen van technische storingen."

Hij overlegt in dit geval met de teamleider Voeding. Welke docent heeft de benodigde expertise? Wie kan er worden vrijgemaakt een paar dagen mee te lopen in de productieomgeving om tot een goed aansluitend aanbod te komen?

Werkenden hoeven voor cursussen en bijscholing dan vaak niet eens of nauwelijks naar school. Ze kunnen immers de theorie online doen en de praktijk, met docentenbegeleiding en werkveldopdrachten, in het bedrijf.

Dat is waar het heengaat, denkt Visch. Scholen hebben straks, vaak in samenwerking met andere scholen en waar mogelijk sectoroverstijgend, een uitgebreid LLO-aanbod. Werkenden kiezen daarin zelf hun leepad. Ze worden dan vanzelf ook wendbaarder.

LLO-Katalysator

LLO-Katalysator is een meerjarig programma van mbo en hoger onderwijs om leven lang ontwikkelen te stimuleren. De overheid erkent daarmee ook de fundamentele waarde van een goed opgeleide beroepsbevolking voor de economie. Er is geld beschikbaar om LLO te verbeteren en een zelfstandig functionerend LLO-systeem neer te zetten waarin er snel op de veranderende arbeidsmarkt kan worden gereageerd. Dat vraagt samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven. Het vraagt ook investering in bepalen van de skills die in de toekomst van belang zijn, een goed aanbod van LLO en een andere leercultuur. Op dit moment lopen er vanuit Groenpact twee aanvragen voor de LLO-Katalysator.

Zie www.llokatalysator.nl

Column Sil de Weerd

Gewoon doen



Kinderen en jongeren inspireren om gezonder te eten, daar zet ik mij voor in. Deze passie is ontstaan op het mbo, tijdens mijn opleiding tot levensmiddelen­technoloog en voedselvoorlichter.

De interesse in gezonde voeding was al eerder ontstaan, toen ik (net als veel jongeren) begon met regelmatig naar de sportschool te gaan. Mijn plan was eerst om na mijn mbo-opleiding door te studeren en diëtist te worden. Toen ik eenmaal klaar was, heb ik toch voor een ander pad gekozen. Ik wilde namelijk direct aan de slag met mijn passie. In plaats van een hbo-opleiding, besloot ik om de tijd die ik had in te zetten om me op mijn eigen manier verder te ontwikkelen.

Meteen na het afronden van mijn opleiding startte ik een onderneming, met de naam 'Beter (W)eten'. Ik verzorg met mijn bedrijf activiteiten die gaan over gezonde voeding voor kinderen en jongeren. Al snel kwam ik erachter dat kennis van gezonde voeding niet de enige skill was die ik daarvoor nodig had. Verstand van marketing, netwerken, commercieel inzicht en financiën had ik niet, dus hier moest ik mee aan de slag.

Sil de Weerd studeerde op het Clusius College (nu Vonk). Met Beter (W)eten verzorgt hij activiteiten over gezonde voeding aan kinderen en jongeren. Zoals kooklessen op maat, een workshop gezonde pannenkoeken, power smoothies of vega burgers bakken. Activiteiten die goed passen bij ieder evenement, in de klas, bij de BSO of op de sportvereniging. Contact en info: Sil@beterwetenvoorlichtingen.nl, 06 29 86 00 19, beterwetenvoorlichtingen.nl

“Ik heb het geluk gehad samen te werken met mensen die mij op weg konden helpen”

Dit begon met simpelweg online te gaan en alles over ondernemerschap te lezen. Daarnaast heb ik het geluk gehad samen te werken met personen en opdrachtgevers die mij op weg konden helpen. Uiteindelijk heb ik ook een ondernemerstraining gedaan, dat heeft flink geholpen. Hier leerde ik hoe je een dienst goed in de markt kan zetten.

Een van de aanpassingen die ik heb gedaan binnen mijn bedrijf is, in plaats elke activiteit op maat uitwerken, de workshop die zich in de praktijk al bewezen hadden passend te maken voor alle leeftijden. Zo kon ik mij veel meer focussen op het geven van de workshops, in plaats van het uitwerken ervan. Ik heb in dat jaar meer leerlingen kunnen bereiken dan in alle de jaren ervoor.

Maar uiteindelijk heb ik de meeste kennis opgedaan door het gewoon te doen. Zo kom je er vanzelf achter wat wel en niet werkt. Ook als het soms veel tijd en moeite kost en je toch op het verkeerde spoor blijkt te zitten. Van je fouten leer je veel! Leren en ontwikkelen stopt natuurlijk nooit, er zijn altijd nieuwe uitdagingen en projecten, waar weer nieuwe kennis voor nodig is. Ik zou niet anders willen, dat houdt mijn werk leuk en uitdagend!

Colofon

H@P! – Passie voor innovatief mbo in de foodsector is een uitgave van het praktijkcluster Food van het Centrum voor innovatief vakmanschap (CIV) Groen. Reacties en ideeën zijn welkom in de mailbox van projectleider Esther Wouters.

Wil je op de hoogte blijven van de activiteiten van Praktijkcluster Food en Food for Teachers?
Meld je dan aan voor de Nieuwsbrief.

© Artikelen en beeldmateriaal mogen worden gebruikt voor lessen, bronvermelding wordt gewaardeerd. Voor andere doeleinden graag even toestemming vragen bij projectleider Esther Wouters.

Oktober 2023

Redactie:

Esther Wouters
Nancy Boterblom
Gerty van den Bosch – Habraken

Eindredactie en coördinatie:

Bindt Communicatie

Tekst & fotografie:

zie de verschillende artikelen.

Ontwerp:

Esther Ketelaars

Techniek:

Magzmaker