

Opleiders en bedrijven brengen vakkennis samen

Zuivelsector zichtbaar maken

De zuivelindustrie verwacht vanaf 2015 of 2016 een tekort aan geschikte medewerkers. Eerder dan in de overige voedingsindustrie. Overheid, brancheorganisaties en productschap hebben het initiatief genomen om jongeren te interesseren en zuivelvakkennis te borgen.

De zuivelindustrie moet nu echt in actie komen, vinden onder meer Henry van Elteren, scholingsconsulent zuivel, en Jurgen Jansen van het Productschap Zuivel. “Dat besef dringt moeizaam door”, vindt Jansen, “want nu reageren op een vacature soms wel dertig mensen. Maar het kan snel kantelen.”

FrieslandCampina, de grootste onderneming in de zuivelsector, onderkent het probleem. “We hebben

te lang aangenomen dat medewerkers ergens rond hun zestigste zouden uittreden en er voldoende instroom van geschikt personeel zou zijn vanuit de arbeidsmarkt”, zegt Jeroen Elfers, directeur HR. De opleidingen hebben veel moeite om jongeren te interesseren voor werk in de zuivel. Er ligt volop melk, kaas en yoghurt op het schap, maar zodra het om werk en beroepen gaat is de zuivel blijkbaar niet zichtbaar.

‘Er zijn in totaal maar 250 bolleerlingen op vijf scholen’



Operators van FrieslandCampina sturen lijnen en processen aan, in control rooms die “soms het idee geven dat je in een Boeing 747 zit”



Voor foodopleidingen op aoc's gaat het vooral om brede inzetbaarheid, flexibiliteit en een goed leervermogen

Hoe is de situatie op de arbeidsmarkt in de zuivel?

Urgent, zegt Van Elteren. Hij constateerde twee jaar geleden dat de gemiddelde leeftijd van het zuivelpersoneel 47 jaar was. Meer dan de helft van de mensen zou in 2020 vervangen moeten zijn. Bij Boermarke, een zuivelbedrijf in Enschede, is de gemiddelde leeftijd iets lager. “Voor ons komt het tekort dan misschien niet in 2015, maar in 2020”, denkt Sandra Lansink, P&O-functionaris. “Maar we moeten ons er wel op beraden.”

“Op school zitten te weinig foodleerlingen”, zegt Van Elteren. “De ongeveer 1200 bbl'ers hebben al een baan, dus die kun je niet meetellen. Maar aan bol-leerlingen zijn er slechts zo'n 250 over de verschillende niveaus en

leerjaren. Op vijf scholen. Daar komt een enorm tekort, want je hebt straks voedingsbreed wel tien- tot vijftienduizend mensen nodig.”

Overigens veroorzaken de kortere duur van de mbo-opleiding en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd een vertraging van het tekort. En ook de economische crisis vermindert het besef van urgentie, denken Brian Veerkamp van de SOL*, en Michael Meulenkamp, bedrijfsadviseur bij Aequor. Net als zoveel bedrijven aarzelt de zuivelindustrie met investeringen in nieuw personeel. “Arbeidskosten vormen een grote factor”, bevestigt Lansink. “We kijken nu kritisch naar de efficiency.”

Veerkamp, die zich bezighoudt met het

stimuleren van zijnstroom, verbreedde daarom de aandacht naar een duurzame arbeidsrelatie van medewerkers met de zuivelindustrie. Met behalve aandacht voor kennisniveau, aandacht voor gezondheid en vitaliteit van het personeel. Als je straks immers geen nieuwe mensen vindt, moet je goed zorgen voor de mensen die je hebt.

Dat het tekort in de zuivel eerder komt dan elders in de voedingsindustrie, heeft volgens Van Elteren te maken met het minder grote verloop. “Het is een goede plek om te werken, er is een aantrekkelijke cao. Mensen blijven langer. Met de vele fusies is de afgelopen jaren de instroom beperkt geweest. Daardoor is de vergrijzing toegenomen.”

Om wat voor medewerkers gaat het?

De grote groep is productiepersoneel in ploegendienst, operators die in control rooms geautomatiseerde processen sturen. “Voorheen ging het vooral om de handjes, maar je hebt nu meer nodig,” zegt Van Elteren, “kennis en vakvaardigheden.” En inzicht, aldus Gerrit de Jonge van LSBL.

“Aan het aannemen van ongeschoold personeel zit een enorm afbreukrisico”, zegt Van Elteren. “Jaarlijks wordt er twaalf miljard kilo melk geproduceerd, dagelijks dertien Olympische zwembaden vol. Een kaasfabriek spuugt per dag zeker duizend kazen uit. Als je daar als ongeschoolde werknemer iets verkeerd doet, zijn de kosten hoog.”

Het gaat dus niet enkel om kwantiteit van personeel, maar ook om kwaliteit. Bedrijven willen goed gemotiveerde mensen met technische affiniteit die ze zelf kunnen opleiden, denkt Meulenkamp. Nu worden vooral mensen op mbo-niveau 3 en 4 en hbo'ers aangenomen. “We kijken naar motivatie en leerbaarheid”, zegt Lansink.

*Misschien
is zuivel,
buiten
de winkel-
schappen,
niet
in beeld*

Wat is er de laatste jaren gebeurd?

Het Programma Arbeidsmarkt en Opleiding Zuivelindustrie loopt sinds 2010. Het is onderdeel van een breder programma dat toenmalig minister Verburg inzette om de groene sector bij jongeren in beeld te brengen en zijinstroom te vergroten. De zuivel heeft dat stevig aangepakt. Met de sociale partners zijn afspraken gemaakt over personeelsplanning. Het programma kreeg drie onderdelen, namelijk personeel- en opleidingsplan (1), continuïteit van mbo-zuivelvakkennis (2) en zijinstroom (3). Voor de eerste twee projecten is Van Elteren projectleider en voor de derde Veerkamp. De projecten lopen dit jaar af. Van Elteren, die vanuit Aequor bedrijven adviseert over scholing en arbeidsmarkt, begon met een onderzoek naar de personeelsbehoefte. Zijn scan leverde cijfers op over mensen in vaste en tijdelijke dienst, hun opleidingsniveau en

leeftijd. “We gaan nu langs bij bedrijven om te kijken wat er veranderd is.”

Het productschap heeft zuivelwerkt.nl opgezet.

“Daar kunnen leerlingen bedrijven zoeken waar ze stage willen lopen. Weliswaar is er ook een register van leerbedrijven, maar zuivel als stageplek valt binnen dat geheel niet op. Bovendien kunnen we met deze site stage bij bedrijven promoten als middel om nieuwe medewerkers binnen te halen.”

Ook voorlichting is opgepakt. Van Elteren:

“Leerlingen hebben vaak geen goed beeld van de sector. Ze denken bij zuivel aan koeien en koeien stinken. Zoïets. We willen laten zien dat als je in de zuivel werkt je in een geavanceerde werkomgeving komt. We weten eigenlijk niet of we nu een slecht imago hebben of misschien helemaal geen imago. We zijn misschien gewoon niet in beeld.” Gelukkig werken scholen en bedrijfsleven hierin nu meer samen, reageert FrieslandCampina.

Wat is de rol van de opleidingen?

Het gaat om de mbo-opleidingen voeding, inclusief zuivel, op aoc's. Die zijn er nu bij Clusius College Alkmaar, Wellantcollege Rijswijk, Nordwin College Leeuwarden, AOC Oost Almelo en Helicon Opleidingen Den Bosch. En om particuliere opleiders, namelijk LSBL, PTC+ en CBT, centrum voor bedrijfstrainingen. De zuivelindustrie betreft ook stagiairs en personeel van levensmiddelengeoriënteerde opleidingen op roc's. Bijvoorbeeld de banketbakersopleiding. Van Elteren: “We willen voorkomen dat de onderwijsinstellingen elkaar als concurrent beschouwen, maar samenwerking organiseren waarvan bedrijven zeggen: zo'n opleiding willen we hebben. Dan ga je bijvoorbeeld voor techniek naar CBT, voor zuiveltechnologie naar LSBL en voor andere zaken naar een aoc. Een combinatie zou veel voordelen hebben.” “Het kennisniveau bij aoc's en roc's is erg versnipperd”, vindt Lansink. Dat zegt ook De Jonge van LSBL. “We zien

dat het specialistisch vermogen bij aoc's wegvalt. Niet de echte vak-skills, maar taal en rekenen krijgen meer aandacht. Wat zuivelvakkennis betreft zijn wij als private aanbieder flexibeler.” Volgens Dick van de Meijden van AOC Oost hebben bol-opleidingen van aoc's een breed, maar wel diepgaand karakter. Vanwege het geringe aantal leerlingen is een specialisme op een richting zoals zuivel niet mogelijk. Maar ook als er voldoende leerlingen zouden zijn, is zo'n specialistische opleiding niet gewenst. Van der Meijden acht een brede inzetbaarheid, flexibiliteit en een goed leervermogen belangrijker. “Zo komen er nieuwe medewerkers op de arbeidsmarkt die voorbereid zijn op een leven lang leren. Details leren ze op het bedrijf.” Zowel Lansink als De Jonge zien overigens wel iets in de aanpak van Albeda en Zadkine, in Rotterdam: roc's die zich willen splitsen in gespecialiseerde vakopleidingen.

Hoe staat het met de zuivelvakkennis?

Om de zuivelvakkennis te borgen, ontwikkelen en ontsluiten is in 2011 een zuivelkenniscoöperatie (ZKC) opgezet, met elf zuivelbedrijven en acht opleidingspartijen. Want niet alleen de versnippering op opleidingen wordt gevreesd, maar ook het verdwijnen van kennis vanwege vergrijzing in bedrijven en op scholen. Bovendien maken scholen en bedrijven onafhankelijk van elkaar vaak vergelijkbaar lesmateriaal. Binnen de coöperatie zijn redactiecommissies actief om leermiddelen van scholen en bedrijven bij elkaar te brengen. “Geen vanzelfsprekendheid”, zegt Van Elteren. “Aanvankelijk was iedereen terughoudend. Nu moet ik ze soms afremmen.” De database op zuivelacademie.nl, waar alle melk- en zuivelverwerkende bedrijven toegang kunnen krijgen, wordt nu uitgerold. “Het is het meest zichtbare resultaat van het programma”, denkt Jansen.

Wat is het effect op de korte en lange termijn?

Het besef dat de zuivelindustrie echt moet investeren om nieuwe medewerkers te trekken, begint te komen, bevestigen Van Elteren en Jansen. “Maar in de hectiek van elke dag een fabriek runnen is het soms lastig om vijf jaar vooruit te kijken”, denkt Jansen. Zo reageert ook FrieslandCampina. “Hoe zal de business zich ontwikkelen en welke competenties hebben we dan nodig?”

“We willen bedrijven nu stimuleren dat ze opleidingsplannen maken”, zegt Van Elteren. FrieslandCampina is gestart met Employability2020. In 2020 moet het bedrijf over de juiste menskracht beschikken om de bedrijfsdoelstellingen op productielocaties te realiseren. Het bedrijf, dat wil investeren in innovatie en kennisniveau, probeert daartoe ook aansluiting te vinden bij de Human Capital Agenda Agri & Food. ■



Van Elteren (Aequor): “Een mooi natuurproduct, zuivel. Ik begon er als jongen in ploegendienst, melkbussen openmaken. Nu ben ik via andere voedingsbedrijven weer terug bij de zuivel”

De bedrijven zien wel iets in het splitsen in gespecialiseerde vakopleidingen

DE ZUIVELINDUSTRIE

De zuivelindustrie heeft veel fusies en schaalvergroting meegemaakt. De omvang van het productiepersoneel is nu ruim 12.000 mensen (Arbeidsmarktonderzoek Aequor). FrieslandCampina domineert de markt. Bij deze zuivelreus werken meer dan 5.000 productiemedewerkers op ruim dertig locaties. De zuivelondernemingen zetten een groot deel van hun productie af in het buitenland. Onduidelijk is of schrappen van zuivel uit het voedingsadvies van de schijf van vijf consequenties heeft voor de binnenlandse afzet. Maar de productie stijgt en de internationale vraag, met name in Azië en Afrika, groeit. De quotering van te produceren melk wordt in 2015 losgelaten. Naar aanleiding van de plannen voor een nieuwe kaasfabriek in Friesland uitte een woordvoerder van de Rabobank twijfels over afzet. “Waar moet je met al die kazen naartoe?” Nederland heeft een goed klimaat voor het houden van koeien, reageert FrieslandCampina. “Verwerking hoort daar bij. Fabrieken naar het buitenland is dus geen oplossing.” Volgens het bedrijf blijven de perspectieven voor de zuivel in Nederland, en voor werk in de zuivel, goed.

*SOL: Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie
*LSBL: Landelijke Stichting Beroepsopleiding Levensmiddelen-technologie

Kijk voor links en downloads op www.groenonderwijs.nl
> vakblad editie 2