



Foodvalleyproof opleiden

Pilotverslag van de ontwikkeling van een nieuwe Food
opleiding. Een samenwerking van Groenhorst Ede en de
Human Talent Group.

Mark Dees
25-6-2013

De uitdaging

De food sector is een brede sector die raakvlakken heeft met verschillende disciplines. In de komende jaren ontstaat er een tekort aan arbeidskrachten. Het gaat dan vooral om werknemers in de research- en productiebedrijven. Kennis van grondstoffen, kwaliteit en productieprocessen is voor de medewerkers in deze sector van belang. Voor de potentiële vacatures in de Food Valley regio zijn er voor de komende jaren onvoldoende gekwalificeerde medewerkers beschikbaar vanuit de reguliere mbo opleidingen. Eén van de mogelijke oorzaken is dat de huidige opleidingen in de Food onvoldoende aantrekkelijk en uitdagend voor jonge deelnemers zijn. Aan de andere kant constateert het bedrijfsleven dat de kwaliteiten en/of inzetbaarheid van de deelnemers die uitstromen niet voldoende is. Vooral de competenties om commercieel en innovatief te denken en te werken in een team worden in het onderwijs als onvoldoende ervaren. Daarbij voelt het onderwijsveld de druk op taal- en rekenonderwijs en de eis om uitval van deelnemers te voorkomen.

De start

De Human Talent Group en Groenhorst Ede werken samen aan een hybride opleiding in het mbo. Een opleiding die werken en leren combineert met een veeleisend onderwijsprogramma waarin deelnemers worden uitgedaagd alsof zij een olympische medaille moeten halen.

Onderwijs en bedrijfsleven kunnen deze uitdaging samen aangaan. Door slimme opleidingen, die aansluiten op de arbeidsmarkt, te brengen. Deze nieuwe opleidingen zijn voor winnaars, het goed doorlopen van deze opleidingen betekent dat je er vanuit kunt gaan dat je als professional een leven lang zult leren en werken. Door de nieuwe opzet van de kwalificatiestructuur in het mbo is het mogelijk om meer arbeidsmarkt georiënteerd op te leiden. Door de combinatie met het bedrijfsleven te maken in de CIV samenwerking houden we de deelnemer actueel en "on the game".

Het team

koppeling arbeidsmarkt en onderwijs betekent dat we als opleiding meer relevante contacten met bedrijven zullen gaan zoeken. Bedrijven die de deelnemer een betaalde plaats geven in het bedrijf. Daar de deelnemer laten zien welke eisen en verwachtingen er aan een medewerker wordt gesteld. De opleiding zal dan door middel van instructie en projecten de deelnemer voorzien van kennis, houding en vaardigheden. Kortom de juiste competenties aanleren.

Onderwijs voor winnaars

Deze vorm van opleiden vraagt veel van de deelnemer, hij of zij zal dit niet alleen kunnen. Er moet in teams gewerkt worden en voor de deelnemers zijn de eisen er verwachtingen hoog. Daarmee denken wij de juiste deelnemers aan ons te kunnen binden. Immers door meer eisen te stellen kunnen we ook meer kwaliteit bieden. Daarin maken we gebruik van personen uit het bedrijfsleven die succesvol zijn in de Food, zij dienen als klankbord voor de deelnemers.

De winst

We verwachtten bij de start van deze pilot een stijging van het aantal deelnemers in de opleiding Food. Tijdens de opleiding die in september 2013 van start gaat zullen we in samenwerking met de deelnemers een co- creatie aangaan om dit model uit te werken. Een opleidingsmodel waarmee we binnen het CIV als onderwijs en bedrijfsleven de medewerkers kunnen opleiden die graag bij ons willen werken of al bij ons werken.

We zullen de trots aanwakkeren bij de mensen die in onze bedrijven werken, trots op producten en processen. Trots op zorg en kwaliteit van leven. Door deze insteek medewerkers met plezier en passie langer en productiever laten werken.

De gehele pilot, het starten van de opleiding Food, bestaat uit het realiseren van de fysieke leeromgeving en het inhoudelijk vormgeven van het programma. Voor het laatste hebben we gebruik gemaakt van de extra middelen vanuit het programma voeding en gezondheid. Per september 2013 starten we met ongeveer 10 deelnemers, waar er vorig jaar geen waren! Daarvoor is een curriculum geschreven wat is gebaseerd op een stevige theoretische ondergrond (de Jong) en intensieve samenwerking met bedrijven waaronder het Ziekenhuis de Gelderse Vallei. In dit ziekenhuis wat zich het “voedingsziekenhuis” noemt zullen we vanaf september 2013 een tuin beheren die aan het restaurant grenst. Deze tuin zal als startpunt fungeren om meerdere projecten op het gebied van voeding en gezondheid vorm te geven. Een overzicht van de bezochte food bedrijven is bijgevoegd. Bedrijven zullen samen met de docenten gedurende de opleiding werken in zogenaamde challenges. Uitdagingen die inhoudelijk stevig zijn en een grote praktijkrelevantie hebben. Dus onderzoek en productie in bestaande bedrijfssituaties. Dit vraagt extra inzet van docenten vanuit het Groenhorst maar ook inzet vanuit bedrijven en ondersteuning op het vormgeven van de leeromgeving. Voor dat laatste hebben we samenwerking gezocht met de Human Talent Group om de leeromgeving digitaal vorm te geven en mee te denken aan het ontwikkelen van een uitdagend concept. Dit concept is vormgegeven en staat in het bijgeleverde Whitepaper omschreven. Voor het realiseren van de fysieke leeromgeving hebben we door middel van een Box 3 financiering geïnvesteerd in het Food Innovation Lab. Een faciliteit waar onder andere een kas, keuken en laboratorium met elkaar zijn gecombineerd tot een plek waar de gehele keten zichtbaar en werkbaar aanwezig is.

Stand van zaken tot nu toe behaalde resultaten.

Momenteel zijn er 12 aanmeldingen voor de opleiding Food. Het nieuwe opleidingscurriculum is voor het eerste jaar vormgegeven. De deelnemers kunnen starten en met de Human Talent group worden afspraken gemaakt om de basisstof van de opleiding in digitale vorm aan te bieden. Hiermee kunnen deelnemers zelfstandig de lesstof verwerven, daarna wordt deze in de lessen verwerkt en uitgebreid met vaardigheden en attitude ten opzichte van de praktijksituaties.

In het eerste leerjaar zullen de praktijksituaties vooral in de meer ambachtelijke bedrijven plaatsvinden, hiervoor zijn onder andere contacten gelegd met de Heidebrouwerij, de Edese molen Concordia en het Bijenhuis in Bennekom. Contacten met bedrijven uit de productie en research zijn gelegd en er wordt samengewerkt aan het uitvoeren van onderdelen van het prestatiedossier in deze bedrijven.

●opstarten

plan in actie omzetten

Om de opleiding met nieuw elan te starten hebben we met het team een studiemiddag georganiseerd die tot diep in de avond is voortgezet. Hierin hebben we met de blank paper methodiek vanaf de basis een nieuwe opleiding geschetst. Dit als visie op de langere termijn omdat

we wisten dat door de nieuwe kwalificatiestructuur en Focus op vakmanschap het mbo landschap drastisch op de schop genomen wordt. Daarin opereren met een beperkt team is de uitdaging. Product van deze eerste bijeenkomst is het Whitepaper van waaruit wij de opleiding hebben vormgegeven binnen de kaders van de wet en regelgeving.

● **brainstorm over traject**

tussenstappen, doelen formuleren

Gedurende het verder uitwerken van de opleiding hebben we een aantal bijeenkomsten gehad waarin de uitdagingen die we tegen zijn gekomen opgepakt moesten worden. Daarbij kunt u denken aan het in het schooladministratiesysteem (Eduarte) opnemen van de formatieve structuur. Ook het omzetten van ons programma in studiewijzers en een prestatiedossier moest via deze bijeenkomsten vorm krijgen. Eea is in grote lijnen gereed, het valt soms tegen om binnen de kaders van deze systemen een nieuwe vorm van opleiden te ontwerpen.

● **klankbordbijeenkomst met schoolbesturen**

innovatie op de agenda, draagvlak

Onder de noemer “World Food Academy praatstuk” hebben we op 23 juni j.l. met het bestuur van de Aeres groep en de directie van Groenhorst gesproken over de langere termijn met betrekking tot de opleiding. Zorg is dat we na het afronden van de pilotfase alsnog middelen moeten vinden om de extra inspanningen mee te kunnen bekostigen. Hier zijn afspraken gemaakt om met een projectleider te gaan werken die vanaf sept '13 de coördinatie en

● **klankbordbijeenkomst met bedrijven uit de Food**

samen bouwen aan de opleiding

Hierin lopen we een aantal sporen af. Allereerst hebben we afgelopen jaar een aantal bijeenkomsten georganiseerd met als doel de Branche Regio Combinatie Food op te zetten. Daarnaast benaderen we individuele bedrijven om samenwerking te organiseren en als laatste gaan we een Economic Board oprichten. Een Economic Board is als het ware een paritaire commissie in de school. Door de betrokken bedrijven met elkaar in contact te brengen over het onderwijs willen we advies en medewerking op het ontwikkelen van de kwaliteit en doelmatigheid van de opleiding in de regio. Uit de contacten van het afgelopen jaar blijkt dat de laatste optie het meeste succes zal hebben. Bedrijven willen graag samenwerken en zelfs daarin commitment uitspreken maar liefst zonder daarbij verregaande samenwerkingsovereenkomsten te hoeven tekenen.

● **samenstellen van een blauwdruk voor de opleiding**

uitwisselbaar maken van de kennis

Door samenwerking met de Human Talent Group zijn we in staat om het theorieboek te digitaliseren en om te zetten in een interactieve leeromgeving. De uitgever van dit boek is zeer geïnteresseerd in deze ontwikkeling en verwachting is dan ook dat we volgend jaar kunnen starten met het ontwikkelen van deze “flipping the classroom” methodiek. Kern van dit concept is dat deelnemers via een digitale leeromgeving in staat zijn de verwerving van kennis op elk moment en elke plaats te doen. De verwerking zal dan vooral in de klas plaatsvinden door verschillende didactische werkvormen die vooral een praktische component hebben.

Medewerkers en werkzaamheden

Onderstaande medewerkers zijn allen werkzaam bij het Groenhorst Ede. Zij hebben de bovenstaande resultaten behaald door bij hun naam opgesomde werkzaamheden in het kader van de pilot.

Ton Spierings (teamleider)

- Gesprekken met bedrijfsleven
- Bedrijfsbezoeken
- Contacten met uitgeverij
- Overleg en afspraken maken met Human Talent Group
- Brainstormbijeenkomsten leiden en voorbereiden

Linda Loeffen (docent)

- Gesprekken met bedrijfsleven
- bedrijfsbezoeken
- Brainstormbijeenkomsten
- Ontwikkelen van de lesstof

Adri Hoogendijk (docent)

- Gesprekken met bedrijfsleven
- bedrijfsbezoeken
- Brainstormbijeenkomsten bijwonen
- Ontwikkelen van de lesstof

Mark Dees (directeur)

- Gesprekken met bedrijfsleven
- Bedrijfsbezoeken
- Gesprekken met de directie en bestuurders
- Schrijven van visiedocumenten

In de bijlage vind u:

de opzet voor het eerste jaar van de opleiding.

Een whitepaper met de ambities voor het vormgeven van de opleiding.

De notitie vanuit het bestuurlijk overleg

Artikel Gelderlander Studie Food

Bronnen:

De Jong. F.M., Ons Voedsel, Fontaine Uitgevers BV, 2008

Een promotiefilm gemaakt in samenwerking met het bedrijfsleven.

<http://youtu.be/WQAf6CJMFFA>

Website met de nieuwe opleiding.

<http://edembo.groenhorstcollege.nl/opleidingen/overzicht-opleidingen/Voedingsspecialist.aspx>