

Q&A – Kernvragen

Waarom FoodFactoryNL?

Structurele oplossing voor instroom, opleiding én behoud – sectorbreed en bedrijfsspecifiek van jonge en nieuwe aanwas in de sector.

Voor wie en waar komt instroom vandaan?

Wij werven jonge en nieuwe aanwas, onder jongeren, zij-instromers en omscholders voor een loopbaan in de sector. Wij bieden leven lang onderwijs (LLO), bijscholing en omscholing voor huidige medewerkers in de sector.

Wat vraagt dit van ons?

Er is beperkte inzet van mentoren of praktijkbegeleiders nodig vanuit de bedrijven. Opleiding, coördinatie en administratie worden verzorgd door ons. We bieden de mogelijkheid om van bestaande medewerkers interne opleiders/trainers te maken.

Hoe borgen jullie kwaliteit en erkenning?

Branchegericht, praktijkgedreven, NLQF en post MBO waar passend. Leermiddelen worden continu geactualiseerd op basis van behoeftes van partners uit het bedrijfsleven en nieuwe technologische en normgevende innovaties in de sector.

Hoe voorkomen jullie dat we opleiden voor anderen?

Dit is deels niet te voorkomen. Echter door het aantal Founding Fathers te beperken, is er sprake van een exclusievere groep van bedrijven die als in eerste in contact komt met jonge en nieuwe aanwas. We bieden bedrijven hulpmiddelen om talentontwikkeling in te richten en zo carrièreperspectief te bieden aan de doelgroep, en hiermee te verbinden aan het bedrijf.

Wie zit erachter en hoe is governance geregeld?

LSBL & GoCompetent; bewezen modellen, gedeelde regie met pioniers.

Wat kost het en wat krijgen we daarvoor?

€ 25.000 (instapfee, inclusief 1e jaar partnerschapsbijdrage), daarna partnerschapsbijdrage van € 5.000 per jaar. Hiervoor krijg je als bedrijf:

- Recht op 1^e kennismaking met nieuwe, jonge aanwas
- Toegang tot jonge professionals zoals omscholders
- Grotere naamsbekendheid in de markt als koploper in werkgeverschap vanuit leren en ontwikkelen
- Sectorale Toolkit met methodiek, structuur en systeem voor implementatie van talentontwikkeling voor het vinden, verbinden en boeien van medewerkers, inclusief

functiehuis met sectorale carrièrepaden voor de functies van operator, monteur en kwaliteitsmedewerker

- 20% Korting op een bedrijfseigen implementatie van de Sectorale Toolkit
- 20% Korting op deelname aan branche opleidingen en trainingen
- 20% Korting op de ontwikkeling van bedrijfsspecifieke eigen opleidingen en trainingen.

Wat is het risico en hoe starten we?

Het risico is € 30.000 aan instapfee, inclusief partnerschapsbijdrage in de eerste 2 jaar, zonder dat het bedrijf jonge en nieuwe medewerkers heeft geworven via ons initiatief.

We maximaliseren de kansen voor partners op het werven en verbinden van nieuwe en jonge medewerkers door het bieden van *Toolkit voor vinden, verbinden en boeien*.

We beperken dit risico door het aantal plekken voor pioniers te beperken en beperkt te houden. Er is sprake van een selectieprocedure waarbij bedrijven die passen bij de visie en werkwijze van het initiatief, zich voor minimaal 2 jaar verbinden als pionier. Hierna is het partnerschap opzegbaar.

De vrijgekomen plek(ken), worden daarna weer exclusief aangeboden aan een nieuwe partner.

Waaruit bestaat een bedrijfseigen implementatie van de sectorale Toolkit voor vinden, verbinden en boeien?

Een bedrijfseigen implementatie van de sectorale Toolkit bestaat uit een complementair pakket van:

- Bedrijfsspecifiek gemaakte functiehuis inclusief carrièrepaden voor alle functies binnen het bedrijf (niet alleen voor de sectorale paden voor de functies van operator, monteur en kwaliteitsmedewerker);
- Methodiek voor Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) en Performance Management (PM);
- Onboarding functionaliteiten;
- Ondersteuning voor bedrijfseigen leermiddelen én aansluiting op sector eigen leermiddelen en leerpaden;
- Methodiek voor interne matching op vacatures, op vaardigheden, competenties en kennis;
- Bedrijfseigen kennisbibliotheek voor kennisborging, ter voorkoming van verlies van kennis door uittredende generatie;
- Tests en assessment voor het verkrijgen van inzicht in talenten, interesse en competenties;
- Tools voor 360 graden feedback, zelfreflectie en coaching;
- Ontsloten via het leer- en talentontwikkelplatform van GoCompetent en aangesloten op het sector eigen skillspaspoort.

Implementatie van de toolkit is voor eigen rekening van partners. Voor bedrijven tot 250 medewerkers (zijnde MKB bedrijven), bieden wij de mogelijkheid om voor de volledige implementatiekosten subsidie te ontvangen.

Waarop is de competentietaal van GoCompetent gebaseerd?

De basis van onze standaard competentietaal is een doorontwikkeling van de competentietaal van GITP (het Nederlands Instituut voor Psychologisch Talent), maar dan specifiek voor praktische beroepen.

Hierbij is de basis competentietaal van GITP uitgebreid met bijvoorbeeld Technisch Inzicht, Richtlijnen en Instructie opvolgen en Veiligheidsbewustzijn.

Wij hebben deze competentietaal uitgebreid met een vertaling op 4 niveau's en voor elk niveau 2 voorbeelden van voorbeeldgedrag, afgestemd op MBO2/3 taal-, werk en denkniveau.

In hoeverre is de instapfee en jaarlijkse partnerschapsbijdrage gekoppeld aan het aantal deelnemers, of geworven medewerkers?

FoodFactory NL heeft een doelstelling voor het jaarlijks werven van jonge, nieuwe aanwas. We koppelen onze doelstelling niet aan een doelstelling per bedrijf, omdat de keuze van een nieuwe medewerker voor een bedrijf van veel meer factoren afhangt, dan enkel voor de keuze voor de sector.

Wat bedragen de opleidingskosten voor deelnemers?

De totale kosten voor een 2 jarige gecertificeerde opleiding als operator, monteur of kwaliteitsmedewerker, bedragen 9.500 euro. Beroepsopleidingen zijn vrijgesteld van de BTW.

De opleiding wordt gekenmerkt door 4 dagen werken, 1 dag leren, waardoor de deelnemers opleidingskosten zelf kunnen dragen.

In veel gevallen zullen bedrijven goede deelnemers al gedurende hun stage willen verbinden aan het bedrijf en daarom (een deel van) de opleidingskosten willen vergoeden, in ruil voor een langduriger dienstverband, al dan niet met een studieovereenkomst en terugbetalingsregeling bij een vervroegde exit uit het bedrijf. Hierin heeft FoodFactoryNL geen rol.

In hoeverre biedt FoodFactory NL baangarantie aan jonge en nieuwe aanwas?

Wij bieden gefaseerd baangarantie aan deelnemers. Bij elke grotere afgeronde mijlpaal zoals stages en specifieke toetsing loopt de baangarantie op naar uiteindelijk volledige baangarantie in het laatste jaar van de opleiding.

Hoe managen jullie de discipline bij jongeren die deelnemen aan een opleidingsroute binnen FoodFactoryNL?

Elke jongere krijgt bij het aanmelden een assessment voor een analyse op soft skills. Vanaf het begin van de opleiding en gedurende de stages vormt de persoonlijke ontwikkeling en coaching op de zogenoemde competenties een belangrijk onderdeel van het leer- en ontwikkelpad dat gevolgd wordt.

Enkele belangrijke competenties waarop we de jongeren specifiek helpen in hun ontwikkeling zijn: veiligheidsbewustzijn, kwaliteitsgerichtheid, technisch inzicht, technisch handelen, samenwerken, communiceren, discipline, werken volgens richtlijnen en instructies.