

Q&A – Kernvragen

I. Visie en Organisatie

De basis: het 'waarom' en de partijen achter het initiatief.

- **Waarom FoodFactoryNL?**
Structurele oplossing voor instroom, opleiding én behoud – sectorbreed en bedrijfsspecifiek van jonge en nieuwe aanwas in de sector.
- **Wie zit er achter en hoe is governance geregeld?**
LSBL & GoCompetent; bewezen modellen, gedeelde regie met pioniers.
- **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.

II. Doelgroep, Werving en Selectie

Over de kandidaten: hoe wij werven, wie zijn zij en hoe worden ze geselecteerd.

- **Voor wie en waar komt instroom vandaan?**
Wij werven jonge en nieuwe aanwas, onder jongeren, zij-instromers en omscholvers voor een loopbaan in de sector. Wij bieden leven lang onderwijs (LLO), bijscholing en omscholing voor huidige medewerkers in de sector.
- **Hoe werven jullie succesvol jonge en nieuwe aanwas bij de huidige tekorten?**
Onze aanpak wijkt fundamenteel af van de traditionele wervingsmethodiek. Waar individuele bedrijven vaak ad hoc 'gaten vullen', bouwt FoodFactoryNL aan een ecosysteem.

Wij werven niet voor een specifieke, doodlopende functie, maar voor een volledige carrière in de foodsector. Door vanaf dag één een helder leer- en ontwikkelpad aan te bieden inclusief baangarantie, nemen we de onzekerheid bij de doelgroep weg.

Na een uitgebreide analyse van de persoonskenmerken en drijfveren van onze doelgroep, zetten we gerichte campagnes in op de socialmediakanalen waar zij zich daadwerkelijk bevinden (TikTok, Instagram, YouTube).

We werven op regionaal. We verbinden jong talent aan bedrijven in buurt, wat de drempel tot instroom verlaagt en de loyaliteit verhoogt.

FoodFactoryNL focust op ontwikkeling en zekerheid. Voor een generatie die op zoek is naar betekenis en groei.

- **Bij ons mag je pas werken als je 18 bent, de gemiddelde schoolverlater op MBO-niveau is 16. Welke oplossing hebben jullie daarvoor?**
Wij werven niet alleen schoolverlaters, maar ook zij-instroom en omscholvers.
- **Wat als 50% van de kandidaten volgens ons geen geschikte kandidaten zijn?**
Je krijgt als Founding Father de gelegenheid om kennis te maken met alle leerlingen via speed dates aan het begin van het traject. Daarnaast bieden wij hen vanuit FoodFactoryNL een intake en assessment op basis waarvan we besluiten tot wel/geen toelating. Dus de eerste selectie vindt bij ons plaats. Uiteraard staat het jullie en de leerling vrij om te bepalen of jullie wel/niet bij elkaar passen, op basis van de daaropvolgende stagedagen bij jullie op locatie. Uiteraard staat het elk bedrijf vrij om de eigen sollicitatieprocedure toe te passen bij het besluit tot wel of geen indiensttreding.
- **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.

III. Samenwerking in de Praktijk

Wat er concreet gebeurt op de werkvloer.

- **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.
- **Vanaf welk moment moeten wij rekening houden met de leerlingen voor hun stage en meewerken?**
Uitgaande van 3 tot 5 leerlingen per jaar per bedrijf, zijn dat elk jaar 2 tot 4 leerlingen vanaf februari en opnieuw 2 tot 4 leerlingen vanaf september. Wij helpen bij de begeleiding on the job bij jullie op locatie.
- **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.

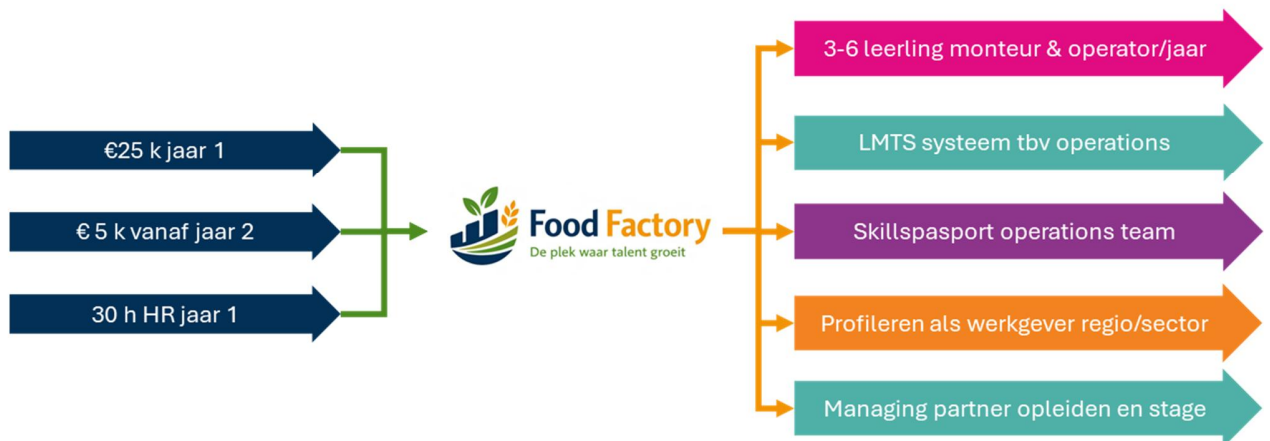
IV. Investeren en Financiën

De kosten en de baten voor het bedrijf.

- **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 o.a.: recht op 1e kennismaking met nieuwe aanwas, 3 tot 5 medewerkers per jaar, grotere naamsbekendheid, de Sectorale Toolkit en diverse kortingen (20%) op trainingen en implementaties.

Investeren Founding Father:

Opbrengst Founding Father:



- **Welke subsidiemogelijkheden zijn er voor deelname?**
Voor MKB bedrijven (tot 250 medewerkers), is voor dit partnerschap 25.000 euro aan SLIM subsidie aan te vragen, wat (groten)deels hieraan kan worden besteed.
- **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 bedragen € 9.500 (vrijgesteld van BTW). De opleiding is 4 dagen werken, 1 dag leren. Bedrijven kunnen (een deel van) de kosten vergoeden in ruil voor een dienstverband, maar FoodFactoryNL heeft hierin geen actieve rol.

V. Risicomanagement en Behoud

Wat als het anders loopt en hoe houden we talent vast?

- **Wat als het wervingsdoel van 3 tot 5 bedrijven niet gehaald wordt en jullie bijv. maar de helft van de inschrijvingen krijgen?**
Succes is niet bij voorbaat gegarandeerd, maar niets doen is geen optie. De track record van GoCompetent toont aan dat een volledig carrièreperspectief de kans op succesvolle werving sterk vergroot. Founding fathers kunnen na het tweede jaar stoppen als de samenwerking te weinig oplevert.
- **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 bedrijven. We bieden hulpmiddelen voor talentontwikkeling om carrièreperspectief te bieden en medewerkers zo aan het bedrijf te verbinden.
- **Wat is het risico en hoe starten we?**
Het totale risico is € 30.000 (instapfee + 2 jaar bijdrage). We maximaliseren kansen via de Toolkit en beperken het risico door het aantal pioniersplekken schaars te houden. Na 2 jaar is het partnerschap opzegbaar.

VI. Verdieping: De Toolkit

Detailinformatie over de methodiek.

- **Waaruit bestaat een bedrijfseigen implementatie van de sectorale Toolkit voor vinden, verbinden en boeien?**
Dit is een complementair pakket met o.a.: bedrijfsspecifiek functiehuis, POP-methodiek, onboarding, interne matching op skills, kennisbibliotheek en 360 graden feedback tools. Ontsloten via het platform van GoCompetent. Implementatie is voor eigen rekening, maar voor MKB is subsidie mogelijk.
- **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.