

Postinitieel onderwijs en scholing
in het domein voedsel en leefomgeving

Esther Wouters
Jeanne Mertens
Wim Grooters

december 2006



Inhoudsopgave

1	Aanleiding en achtergrond	2
1.1	Inleiding	2
1.2	Vraagstelling	2
1.3	Onderzoeksactiviteiten.....	3
1.4	Definities	4
1.5	Belang en positie van postinitieel onderwijs en scholing	5
2	Postinitieel onderwijs en scholing in het domein voedsel en leefomgeving ..	7
2.1	Een globale schets van de ontwikkelingen.....	7
2.2	Omvang van postinitieële scholing.....	9
3	De voeding- en genotmiddelensector	11
3.1	Inleiding	11
3.2	De voeding- en genotmiddelensector in cijfers.....	11
3.3	Achterliggende motieven.....	13
4	De sector agrarisch en groen	14
4.1	Ieder voor zich	14
4.2	De sector agrarisch en groen in cijfers	16
4.3	Discussie	18
5	Van postinitieële scholing, innovatie en clustering	20
6	Vraagarticulatie	22
7	Publiek bekostigde instellingen en postinitieel onderwijs	24
7.1	Het marktaandeel	24
7.2	De motieven.....	25
7.3	Nieuwe initiatieven.....	27
8	Samenvatting en conclusies	28
9	Aanbevelingen	32
Bijlage 1: Typerende cases	33	
1a.	Coca-Cola, opbouwen van een duurzame relatie	33
1b.	The Greenery, weinig zaken met groene onderwijsinstellingen	34
1c.	De boomkwekerij, initiatief nemen vanuit de branche	35
1d.	De VBW, beleidsmatig aansturen op sterke relatie met aoc's	37
Bijlage 2: Informanten	39	

1 Aanleiding en achtergrond

1.1 Inleiding

Dit is het eindrapport van het onderzoek naar de stand van zaken in postinitieel onderwijs en scholing in het domein voedsel en leefomgeving. De opdracht voor dit onderzoek is afkomstig van de Groene Kennis Coöperatie, het samenwerkingsverband van de onderwijsinstellingen die door het ministerie van LNV gefinancierd worden. De Taskforce Leren en Werken in het Groen, één van de werkgroepen onder de Groene Kennis Coöperatie heeft als stuurgroep van de opdracht gefungeerd.

Binnen de Groene Kennis Coöperatie werken de groene onderwijsinstellingen samen aan vernieuwing van het onderwijs, aan verbetering van de doorstroom van kennis en aan een betere aansluiting met de beroepspraktijk. De achterliggende gedachte hierbij is dat het doorvoeren van vernieuwingen in gezamenlijkheid beter te realiseren valt dan ieder afzonderlijk dat zou kunnen. Tevens wordt ingezet op een betere afstemming op de veranderende kennisbehoefte van de maatschappij. Bij dat laatste ligt ook de aanleiding voor dit onderzoek. In dit onderzoek is het perspectief van het groene bedrijfsleven als vragende partij bij postinitieel onderwijs en scholing als insteek genomen. Hoe kijken bedrijven aan tegen postinitieel onderwijs en scholing? Wat verwachten ze ervan en hoe ervaren ze daarbij het aanbod van de bekostigde groene onderwijsinstellingen?

In het verdere verloop van het rapport zal gemakshalve gesproken worden over groene onderwijsinstellingen, terwijl daarmee alleen de groene onderwijsinstellingen bedoeld worden die gefinancierd worden door het ministerie van LNV.

1.2 Vraagstelling

Met dit onderzoek worden thema's en aandachtspunten aangedragen die als basis kunnen dienen voor beleidsontwikkeling bij de overheid en bij de groene onderwijsinstellingen. Hiervoor worden conclusies en aanbevelingen geformuleerd met betrekking tot een drietal onderzoeksvragen.

1. Hoe zit het met de omvang van postinitieel onderwijs en scholing in het groene domein en welke ontwikkelingen doen zich daarin voor?
2. Wat is het belang van postinitieel onderwijs en scholing voor bedrijven en hoe wordt daar door bedrijven en het georganiseerd bedrijfsleven beleidsmatig vorm en inhoud aan gegeven?
3. Hoe ervaart het bedrijfsleven als vragende partij de dienstverlening van de groene onderwijsinstellingen bij postinitieel onderwijs en scholing?

Het groene domein is zeer divers en wordt gekenmerkt door vele deelsectoren, ieder met een eigen dynamiek. Daarnaast zijn er veel verschillen in bedrijfsomvang. De sector als geheel wordt gekenmerkt door veel kleine bedrijven (familiebedrijven en bedrijven tot 10 medewerkers) en slechts een klein aantal grote bedrijven van 100 medewerkers of meer. De diversiteit komt ook tot uiting in de omvang en betekenis van postinitieel onderwijs en scholing. Deelsectoren kennen hierin hun eigen cultuur. Beleid van branche-organisaties (of de afwezigheid daarvan), de dynamiek en innovatiekracht van een deelsector en het aanbod van de aanbieders zijn slechts enkele van de bepalende factoren die de verschillen kunnen verklaren.

Het totaalbeeld van al die deelsectoren tezamen is echter vrij diffuus, soms zelfs al binnen de deelsectoren zelf. Toch is zo'n overall beeld belangrijk voor de beleidsmakers van de overheid en groene onderwijsinstellingen, zeker als ze in samenhang kenniscirculatie willen stroomlijnen en tot betere afstemming met de beroepspraktijk willen komen.

1.3 Onderzoeksactiviteiten

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn diverse onderzoeksactiviteiten ondernomen.

Literatuuronderzoek

Er is begonnen met literatuuronderzoek. Doel hiervan was een inkadering van het onderzoek, definiëring van de belangrijkste begrippen en het zicht krijgen op de (internationale) politieke agenda met betrekking tot leven lang leren en postinitieel onderwijs en scholing. Tevens is gezocht naar onderzoeksgegevens die de deelname aan postinitieel onderwijs en scholing konden kwantificeren.

Kwantitatieve analyse

Omdat voor een goed begrip van de huidige status van postinitieel onderwijs en scholing in het groene domein kwantitatieve gegevens illustratief kunnen zijn, is gezocht naar bronnen die hiervoor gebruikt konden worden. Dat bleek nog niet zo eenvoudig. De beschikbare bronnen beschrijven slechts de ontwikkelingen in een deelsector, zijn gedateerd en/of zijn onderling moeilijk vergelijkbaar. Uiteindelijk is er voor gekozen om zelf enig kwantitatief onderzoek te verrichten. Daarvoor is een opdracht uitgezet bij de SOL (Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie) en bij Colland (het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale fondsen) om met betrekking tot enkele (vergelijkbare) scholingsindicatoren gegevens aan te leveren uit hun bestanden. Beide organisaties zijn betrokken bij het verstrekken van subsidies voor scholing en beschikken over een groot bestand aan gegevens. De SOL is voor de voeding- en genotmiddelensector aanvrager van ESF scholingssubsidies; vanuit Colland worden cao-gerelateerde scholingsfondsen beheerd om scholing van medewerkers te stimuleren en te subsidiëren. De door beide organisaties aangeleverde gegevens zijn zodanig verwerkt dat ze onderling vergelijkbaar zijn.

Interviews met sleutelfiguren

Er heeft een groot aantal interviews met sleutelfiguren uit het bedrijfsleven en uit gerelateerde organisaties plaatsgevonden (zie bijlage). Door middel van open vragen aan de hand van een vooraf opgestelde checklist is getracht een beeld te vormen van de ontwikkelingen in de diverse deelsectoren, het gevoerde onderwijs- en scholingsbeleid, de betekenis van kennisontwikkeling en scholing voor bedrijven en voor de (deel)sector. Maar ook is aandacht besteed aan de beleving van de wijze waarop groene onderwijsinstellingen vorm en inhoud geven aan postinitieel onderwijs en scholing.

Casebeschrijvingen

Van een aantal bedrijven en branches zijn casebeschrijvingen opgenomen in de bijlage van dit rapport. Het gaat om cases die typerende kenmerken in zich hebben op het gebied van postinitieel onderwijs en scholing. In een aantal gevallen kunnen ze ook als good-practices beschouwd worden, die als voorbeeld zouden kunnen dienen in andere deelsectoren.

1.4 Definities

In het kader van dit onderzoek is het belangrijk om een drietal basisbegrippen te definiëren, te weten 'leven lang leren', 'initieel onderwijs' en 'postinitieel onderwijs'.

Leven lang leren

De SER kiest in navolging van de Europese Commissie als omschrijving van leven lang leren: 'alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verwerven en te verbeteren' (SER 2002¹). Dit is een brede benadering zowel naar inhoud van wat geleerd wordt, naar de wijze van leren, als naar doelgroep.

Ten aanzien van de wijze van leren kunnen drie vormen onderscheiden worden: formeel leren, niet-formeel leren en informeel leren. Alle drie zijn van belang bij een leven lang leren; dat sluit ook aan bij de brede definitie van leven lang leren.

Formeel leren heeft betrekking op het volgen van opleidingen en/of cursussen en trainingen die door een onderwijs- of scholingsinstelling verzorgd worden, vaak leidend tot een diploma of certificaat.

Niet-formeel leren vindt buiten deze instellingen plaats en heeft betrekking op bedrijfsbezoeken, deelname aan studieclubs, voorlichtingsbijeenkomsten en het bezoeken van beurzen; deelname aan deze activiteiten is doelbewust en gericht om ervan te leren.

Informeel leren is het leren dat plaatsvindt door het lezen van vakbladen, het raadplegen van collegae, het leren op de werkplek en vele andere activiteiten waarbij het leren niet het doel is en het leren niet-intentioneel plaatsvindt.

Toch wordt door ondernemers en werknemers aan deze informele settings de voorkeur gegeven en besteden zij ook beduidend meer tijd aan deze vorm van leren dan aan formeel en niet-formeel leren. (Lans et al, 2003²).

Via het erkennen van eerder verworven competenties (EVC) kan het effect van niet-formeel en informeel leren in kaart gebracht worden. Dit kan leiden tot een diploma of certificaat of tot bepaalde vrijstellingen in een formeel opleidingscircuit. Door EVC neemt dus het effect van niet-formeel en informeel leren toe.

Initieel en postinitieel onderwijs en scholing

In het initiële onderwijs worden de noodzakelijke fundamenten gelegd om te kunnen participeren in de maatschappij. Via postinitieel onderwijs en scholing ontwikkelen en onderhouden mensen hun kennis en competenties. Overheid, werkgevers en individuen hebben allen belang bij een leven lang leren. Ze delen er ook de verantwoordelijkheid voor.

Het onderscheid in initieel en postinitieel heeft te maken met verantwoordelijkheid, bekostiging en het moment van intreden op de arbeidsmarkt. De overheid is de eerst aangesprokene voor het initiële onderwijs en heeft dan ook een bestelverantwoordelijkheid voor inrichting en bekostiging, zodat iedereen een kwalificatie moet kunnen halen die toegang geeft tot de arbeidsmarkt

In het Nederlandse bestel komt het eigen karakter van postinitieel onderwijs niet zozeer tot uitdrukking in grote inhoudelijke verschillen met het initieel onderwijs (beide moeten goed op elkaar aansluiten), maar vooral in de verdeling van verantwoordelijkheden en als gevolg daarvan in de financiering. Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk voor de scholing van

¹ Sociaal Economische Raad (2002). Het nieuwe leren

² Lans, Thomas, et al (2003). Brainport, Een leven lang leren in het Nederlandse agro-foodcomplex. Wageningen, Leerstoelgroep Educatie en Competentiestudies.

werkenden via postinitieel onderwijs. Zij zijn, in de ogen van de overheid, ook de belanghebbenden, door respectievelijk verbeterde arbeidsproductiviteit en verbeterde loopbaan- en carrièreperspectieven.

Een leven lang leren begint dus met initieel (beroeps)onderwijs en loopt door met postinitieel onderwijs en scholing. Het onderscheid tussen initieel en postinitieel is sterk ingegeven door overheidsbeleid aangaande onderwijs en scholing. Daarmee wordt initieel en postinitieel onderwijs en scholing vooral benaderd vanuit het formele leerdomein (onderwijs en scholing via daartoe ingerichte instellingen). Door EVC een steeds belangrijker plek op de beleidsagenda voor onderwijs en scholing te geven, worden de effecten van niet-formele en informele leerprocessen zoveel mogelijk zichtbaar gemaakt en gehonoreerd in het formele leerdomein.

1.5 Belang en positie van postinitieel onderwijs en scholing

Op de Europese top van 2000 in Lissabon is besloten om kennisontwikkeling tot speerpunt van Europees beleid te maken: 'Europa streeft ernaar de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang'.

Als uitwerking van het Lissabon-verklaring wil Nederland binnen 10 jaar tot de kenniseconomische kopgroep van Europa behoren. Om deze ambitie te realiseren moet fors meer worden geïnvesteerd in onderwijs en onderzoek. Deze investeringen zullen pas renderen als tegelijkertijd structurele tekortkomingen in de Nederlandse kennisinfrastructuur worden aangepakt. Innovatie blijft achter, vandaar dat investeringen in de kenniseconomie nodig zijn om in de toekomst de arbeidsproductiviteit te laten stijgen, hetgeen nodig is om de vergrijzing in economisch opzicht het hoofd te bieden. Toch scoort Nederland op zijn best gemiddeld (of onder gemiddeld) op de meeste indicatoren die met de kenniseconomie te maken hebben. (HBO-raad, 2003³) Voor 2010 is als kwantitatieve doelstelling gesteld dat het aandeel van de bevolking tussen de 25 en 64 jaar dat al dan niet beroeps- of werkgerelateerd deelneemt aan enige vorm van (volwassenen)educatie in Nederland, zo dicht mogelijk het niveau benadert van de twee best presterende landen. In de huidige situatie neemt Nederland echter vooralsnog een middenpositie in. (SER, 2002⁴)

Er is dus nog veel werk aan de Nederlandse kenniswinkel.

Met de instelling van de projectdirectie Leren en Werken wil de overheid concrete stappen vooruit zetten in een leven lang leren door werkgevers, werknemers, burgers, onderwijsaanbieders, gemeenten en regio's te stimuleren en te faciliteren. Werken en leren moeten elkaar gedurende een gehele loopbaan afwisselen en versterken. De projectdirectie wil dat langs drie lijnen realiseren:

- het versterken van duale trajecten leidend tot een beroepskwalificatie
- het oprichten van leerwerkloketten in de regio (informatie over scholing en opleiding, loopbaanadvies, EVC, ook on-line).
- drempels slechten, stimuleren en vernieuwen (zoals onderzoek naar beschikbaarheid en toegankelijkheid van financiële instrumenten; opsporen en opschalen van good-practices) (projectdirectie Leren en Werken, 2005⁵)

³ HBO-Raad (2003). Kadernotitie, Hogeschool in de kennissamenleving: voetnoot of fundament.

⁴ Sociaal Economische Raad (2002). Het nieuwe leren

⁵ Projectdirectie Leren en Werken (2005). Leren en Werken versterken, plan van aanpak 2005-2007. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Zoals hierboven gesteld ziet de overheid postinitieel onderwijs en scholing vooral als het domein van werkgevers en werknemers. Nederland en Engeland hebben in vergelijking met een aantal andere landen (Denemarken, Finland, Ierland, Singapore) meer vertrouwen in marktwerking. In Denemarken en Finland neemt de overheid een bredere verantwoordelijkheid op zich waar het de opscholing van de beroepsbevolking boven startkwalificatieniveau betreft, zowel in financiële, organisatorische als uitvoerende zin. In Nederland wordt de markt voor postinitiële scholing steeds meer een 'vrije markt' (SER, 2002⁶, op basis van MDW werkgroep Doelmatigheid van de scholingsmarkt).

De SER zou graag zien dat de overheid meer financiële randvoorwaarden creëert voor individu en bedrijfsleven om deelname aan postinitiële scholing te vergroten (fiscale faciliteiten voor individuen voor bijvoorbeeld scholingsadvies en EVC-trajecten; stimulansen voor werkgevers hun verantwoordelijkheid voor scholing ter hand te nemen) (SER, 2005⁷).

⁶ Sociaal Economische Raad (2002). Het nieuwe leren.

⁷ SER (2005). Reactie op Actieplan Levenslang Leren. Brief aan vaste kamercommissie, dd 15 februari 2005

2 Postinitieel onderwijs en scholing in het domein voedsel en leefomgeving

In dit hoofdstuk wordt een schets gegeven van de ontwikkelingen in en de omvang van postinitieel onderwijs en scholing in het gehele domein van voedsel en leefomgeving. In volgende hoofdstukken zal ingezoomd worden delen van dit domein.

2.1 Een globale schets van de ontwikkelingen

Het belang van leven lang leren neemt steeds verder toe. Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen gaan snel en vakbekwaamheden lijken daarmee ook steeds sneller te verouderen. Het belang van initieel onderwijs dat deze vakbekwaamheden aanreikt, lijkt dan ook af te nemen in verhouding tot het belang van leven lang leren (Honingh, 2002)⁸. Maar als een initiële beroepsopleiding is afgesloten, blijkt een leven lang leren veel meer te zijn dan het volgen van een cursus of een training. Ook in het domein van voedsel en leefomgeving is dat duidelijk zichtbaar. Er is in het bedrijfsleven onmiskenbaar meer behoefte aan kennis, kenniscirculatie, professionalisering en innovatie. Er worden daartoe ook allerlei nieuwe initiatieven opgezet vanuit het bedrijfsleven, zowel landelijk als regionaal. Voorbeelden zijn de Tuinbouwcluster Academie, de Melkvee Academie, Innofood en initiatieven tot vernieuwing van boomteeltonderwijs. Ook bij het ministerie van LNV staat kenniscirculatie hoog op de agenda.

Maar niet al deze initiatieven zijn primair niet op postinitieel onderwijs en scholing gericht in de betekenis van formeel leren via een onderwijs- of scholinginstelling. Vaak zijn het vormen van niet-formeel leren in kennisnetwerken die rondom bepaalde thema's opgericht worden. Postinitiële scholing kan wel een uitloeijsel zijn van deze initiatieven. Postinitiële scholing is daarbij niet het doel, maar één van de middelen om een ander, hoger, doel te bereiken. Die nieuwe initiatieven richten zich sterk op innovatie, onderlinge kennisuitwisseling, het opzetten van kennisnetwerken, het oplossen van concrete (innovatie)vragen. Kortom de behoefte vanuit het bedrijfsleven ten aanzien van de gevraagde inhoud (toegesneden en direct toepasbaar) en de vorm (flexibel en maatwerk) is aan het veranderen. Het bedrijfsleven zoekt naar kennisinhouden die toegesneden zijn op specifieke situaties, direct toepasbaar en bijdragen aan het oplossen van (innovatie)vraagstukken. Het bedrijfsleven betreft daar deskundigen bij die terzake kundig zijn, zich flexibel opstellen en maatwerk kunnen leveren. Soms zoekt men daarbij juist de deskundigheid in eigen kring zoals het geval is bij de kennismakelaars van de Melkvee Academie. Dit zijn vooruitstrevende melkveehouders die de regionale aanspreekpunten zijn voor kennisuitwisseling. Anderzijds gaat men binnen die nieuwe initiatieven juist op zoek naar partners buiten de eigen kring. Men zoekt het in brede innovatieverbanden in de keten of juist in verbanden van belendende branches.

Bekostigde onderwijsinstellingen willen in deze ontwikkelingen wel mee; er zijn ook voorbeelden van goede initiatieven, maar in zijn algemeenheid kunnen ze nog onvoldoende voldoen aan de wensen van flexibiliteit, maatwerk en inhoudelijk specialisme. Een ontwikkeling als competentiegericht onderwijs waarbij leren in en vanuit de beroepspraktijk centraal staat, biedt enerzijds weer nieuwe kansen doordat het contact met het bedrijfsleven

⁸ Honingh, ME. (2002). ROC's in de markt, Contractactiviteiten in het beroepsonderwijs. Amsterdam, Max Goote Kenniscentrum.

geïntensiveerd zal worden. Anderzijds is dat nog geen garantie dat binnen de groene onderwijsinstellingen die inhoudsdeskundigen opstaan, die een gesprekspartner kunnen zijn voor het bedrijfsleven. Daarvoor is nodig dat docenten de ontwikkelingen die het bedrijfsleven doormaakt, van binnenuit volgen, maar dat laat zich moeilijk rijmen met de heersende onderwijscultuur, waar roosters nog steeds heilig zijn.

Overigens betekenen de geschetste ontwikkelingen in het bedrijfsleven niet dat het postinitiële onderwijs in zijn traditionele betekenis (cursussen en opleidingen voor werkenden als doel) in de afgelopen jaren minder belangrijk is geworden. Integendeel, in diverse sectoren wordt er juist opnieuw in postinitieel onderwijs en scholing geïnvesteerd. Een aantal sectoren in de land- en tuinbouw hebben scholingsconsulenten aangesteld of hebben op een andere wijze geïnvesteerd in een scholingsbeleid. Dit geldt voor de boomteeltsector, loonwerksector, fruitteeltsector en de sector van hoveniers- en groenvoorzieners. Binnen deze sectoren is dat veelal gebeurd met gelden uit het Colland scholingsfonds. De scholingsconsulenten hebben de opdracht om scholingsvragen boven tafel te krijgen en een intermediaire functie te vervullen tussen vraag en aanbod. Zij blijken daarin wel degelijk in een behoefte te voldoen.

Naast scholingsmiddelen uit de cao-fondsen is er de afgelopen jaren een stimulering van scholing geweest vanuit het ESF-fonds. In de sector voeding en genotmiddelen alleen al is voor de ESF projectperiode 2000-2006 €100 miljoen aan subsidie aangevraagd voor scholingsprojecten; in de sector agrarisch en groen is in dezelfde periode een bedrag van €13 miljoen aan ESF subsidie aangevraagd. In beide gevallen is de totale omvang van de geplande scholingsactiviteiten het dubbele omdat ESF slechts 50% van de kosten subsidieert. Overigens is een (belangrijk) deel van deze projecten nog (maar net) in uitvoering, het gaat om begrote bedragen. Veel projecten hebben een looptijd tot het eind van 2007.

Ook bij postinitieel onderwijs wordt steeds meer flexibiliteit en maatwerk gevraagd. Zowel vanuit sectoren als vanuit de aanbieders, waaronder sommige bekostigde instellingen, wordt daar wel op ingezet. Met wisselend succes. De intenties zijn er vaak wel, maar de slagkracht is nog gering. De Colland scholingsfondsen proberen wel veranderingen door te voeren, maar dat gaat zeer geleidelijk en met de nodige moeite. Scholing met ESF middelen leidt in sectoren met kleine bedrijven (zoals agrarisch en groen) ook niet tot meer flexibiliteit en maatwerk. ESF vereist dat bij de aanvragen reeds duidelijkheid is over het aanbod. Wanneer een aanbod opgesteld moet worden voor veel kleine bedrijven, dan leidt dat tot een vrij algemeen aanbod waar een brede vraag naar is en niet tot een vernieuwde inhoud of aanpak. In de voeding- en genotmiddelensector, waarin ook veel grote bedrijven voorkomen kan meer flexibiliteit en maatwerk geleverd worden, zelfs bij ESF gefinancierde projecten.

In volgende hoofdstukken zal dieper ingegaan worden op de ontwikkelingen in diverse sectoren. Eerst zal in de volgende paragraaf een globaal beeld gegeven worden van de omvang en het belang van postinitiële scholing in het domein voedsel en leefomgeving.

2.2 Omvang van postinitiële scholing

Volgens het onderzoeksrapport *Werkgelegenheid en Scholing 2003* van ROA (2004)⁹ is de deelname aan scholing in de sector landbouw en visserij in de periode 2000-2002 onder het landelijk gemiddelde (zie tabel 1). De voeding- en genotmiddelensector scoort daarentegen boven het landelijk gemiddelde. Opvallend is dat van de 13 bedrijfssectoren die onderscheiden worden de landbouw en visserij het slechtste scoort op enkele scholingsindicatoren; de voeding- en genotmiddelensector daarentegen scoort op dezelfde indicatoren het beste van de 13. Binnen het domein voedsel en leefomgeving is dus sprake van zeer grote verschillen.

Periode 2000-2002	% werkenden deelgenomen aan cursus	gemiddelde aantal cursussen/werkende	gemiddeld # uren cursus per werkende
Landbouw en visserij	35%	0,63	7,7
Voeding	57%	0,90	17,4
Totaal	44%	0,84	10,7

Tabel 1: Enkele kengetallen van scholingsdeelname in de periode 2000-2002 (Bron: Onderzoeksrapport *Werkgelegenheid en Scholing 2003*, (ROA 2004))

Een ander opvallende conclusie uit dit rapport, welke onderschreven wordt door de interviews en data verkregen in het onderhavige onderzoek, is dat in de land- en tuinbouw veel cursussen gericht zijn op milieu, veiligheid en arbeidsomstandigheden; deze kennen vaak een wettelijke verplichting. Uit het interview met de scholingsmedewerker van Cumela bleek dat de door Colland scholingsfonds gesubsidieerde cursussen in de loonwerksector ongeveer voor een derde deel tot deze categorie behoorde. Recentelijk is het Colland beleid echter aangepast: wettelijke verplichte cursussen als basisveiligheid (vca) en bedrijfshulpverlening komen niet meer voor subsidiëring in aanmerking. De achterliggende gedachte is dat subsidies stimulerend moeten zijn richting cursussen die anders minder snel gevolgd worden.

Er zijn echter ook bewegingen aan het front van postinitieel onderwijs en scholing.

Zo is er sprake van een toename van bedrijfsopleidingen en in-company cursussen, met name in sectoren met grotere bedrijven, zoals voeding, veiling en logistiek. Ook een aantal bekostigde instellingen spelen op die markt in met opleidingen die een koppeling leggen tussen postinitieel en initieel. Zoals in paragraaf 1 aangegeven, leggen enkele deelsectoren wel degelijk grote prioriteit bij het bevorderen van postinitieel onderwijs en scholing door het formuleren van scholingsbeleid en/of via de aanstelling van scholingsconsulenten. Ook wordt er gezocht naar vernieuwing van het stelsel van cursussubsidiëring via de Collandfondsen. Ontwikkelingen daarin gaan echter langzaam. Eén van de informanten stelt dat het ontwikkelen van scholingsbeleid binnen de sectorcommissies van Colland nog weinig prioriteit heeft en ondanks allerlei inspanningen slechts moeizaam van de grond lijkt te komen.

⁹ ROA (2004). *Werkgelegenheid en Scholing 2003*. Universiteit van Maastricht.

Gesprekken met vertegenwoordigers uit de diverse sectoren bevestigen het hierboven geschetste beeld van deelname aan scholing. Bij de zoektocht naar de oorzaken van de verschillen in deelname aan postinitiële scholing tussen de bedrijfssectoren voeding en de land- en tuinbouw komen begrippen als scholingscultuur, scholingstraditie en aard van de sector boven tafel. In het volgende hoofdstuk zal sectorgewijs een nadere analyse van de deelname aan postinitieel onderwijs en scholing gemaakt worden.

3 De voeding- en genotmiddelensector

3.1 Inleiding

De bedrijfssector voeding en genotmiddelen is zeer heterogeen, met veel smalle sectoren (frisdranken, koek en snoep, zuivel, bier, groenten&fruit, enz) en kent zo'n 100 cao's (waaronder veel bedrijfs cao's). Toch geldt in zijn algemeenheid dat de bedrijfssector voeding over de hele breedte een grote scholingstraditie kent. Zowel bij werkgevers als werknemers bestaat een positieve houding: 'wie wil die mag, wie moet die gaat'. De aard van het werk vraagt ook om goed opgeleide en geschoolde mensen: het vakgebied voedselbereiding is complex en continu in beweging, er wordt met ingewikkelde (vaak computergestuurde) machines gewerkt en er is de nodige wet- en regelgeving op het gebied van voedselveiligheid, hygiëne en kwaliteitszorg. In het recente verleden volstond een niveau 2 opleiding; zelfs nog niet zo heel lang geleden werden binnen veel bedrijven ongeschoolde medewerkers binnengehaald. Tegenwoordig wordt voor veel functies al een niveau 3 werkniveau verwacht. Om aan de toegenomen eisen te voldoen wordt er veel opgeleid en geschoold, met name gericht op het vervullen van bepaalde functies en het verrichten van bepaalde taken. Tegenwoordig gebeurt dat veel bedrijfsintern en in maatwerktrajecten. Er is in de sector behoefte aan efficiënter opleiden en scholen, want uit concurrentie-overwegingen zijn de arbeidsbezettingen tot een noodzakelijk minimum teruggebracht. Medewerkers kunnen niet zomaar langere tijd uit het arbeidsproces gehaald worden voor een opleiding.

Daarentegen laat de sector een terugloop zien in de deelname aan het initiële beroepsonderwijs, dat geldt zeker voor de open inschrijvingen in het bbl-onderwijs, de beroepsbeleidende leerweg waarbinnen leren en werken gecombineerd wordt. Wel is er een duidelijke toename van bedrijfsgerichte bbl-trajecten. Door de vele vormen van maatwerkgerichte scholing en training ontstaat er ook ruimte en behoefte aan EVC omdat zo langzamerhand erg veel mensen op een hoger niveau functioneren dan waarop ze opgeleid zijn.

3.2 De voeding- en genotmiddelensector in cijfers

Voor de voedings- en genotmiddelensector is de SOL (Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie) aanvrager van ESF subsidies (Europees Sociaal Fonds). In de projectperiode 2000-2006 is door de SOL voor maar liefst 100 miljoen Euro ESF-subsidie aangevraagd voor de scholing van ruim 83.000 medewerkers. De voeding- en genotmiddelensector behoort daarmee tot de sectoren die het meest gebruik maken van ESF-gelden voor scholing, naast de procesindustrie en de ict-sector.

Voor ESF-projecten met een looptijd voor de periode 2004 t/m 2007 is door de SOL in het kader van het onderhavige onderzoek een nadere analyse gemaakt van enkele scholingsindicatoren. In deze periode is ESF-subsidie aangevraagd voor 83 bedrijven die voornemens waren om ruim 33.000 mensen te scholen. Het aantal mensen dat daadwerkelijk geschoold wordt, zal naar schatting iets lager uitvallen en mogelijk rond de 90% uitkomen. Tabel 2 geeft de exacte cijfers over begrote kosten en het aantal deelnemers met een uitsplitsing naar geslacht en leeftijd.

Periode		2004 t/m 2007
Aantal bedrijven		83
Begrote kosten		€ 88.018.788
Gepland aantal deelnemers		33.145
geslacht	% vrouwen	11 %
	% mannen	89%
leeftijdsopbouw	tot 23 jaar	1%
	23 t/m 30 jaar	10 %
	31 t/m 40 jaar	33 %
	41 t/m 50 jaar	36 %
	vanaf 50 jaar	20 %

Tabel 2: Kengetallen van scholing gesubsidieerd met ESF-middelen in de voeding- en genotmiddelensector (Bron: gegevens van de SOL)

In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de soort opleiding/cursus waarvoor in genoemde projectperiode ESF-subsidie is aangevraagd door de SOL. Opvallend is dat van de 4264 opleidingen en cursussen die in genoemde periode aangeboden zullen worden, een groot aantal betrekking heeft op vakopleidingen (27%). Het gaat hierbij om vakopleidingen met een civiel-effect (onder crebo-nummer). Dit zijn in het algemeen betrekkelijk lange trajecten waarin werkenden relatief breed opgeleid worden. De invulling wordt door de aanbieders echter wel degelijk afgestemd op de specifieke situatie van het bedrijf; de meeste worden dan ook bedrijfsintern georganiseerd.

Totaal aantal opleidingen en cursussen	4264
Vakopleiding levensmiddelentechnologie	14 %
Vakopleiding economisch/administratief	3 %
Vakopleiding technisch	10 %
Machinegerichte cursussen	6 %
Cursussen nav wettelijke vereisten	25 %
Nederlandse taal	2 %
Moderne buitenlandse talen	4 %
Softskills (communicatie, werkoverleg ed)	13 %
Ict en automatisering	6 %
Management en organisatie theorieën	2 %
Automatisering bedrijfsprocessen	1 %
Hoger beroepsonderwijs	7 %
Logistiek	3 %
overig	5 %
	100%

Tabel 3: Soort opleiding/cursus waarvoor ESF-subsidie is aangevraagd (Bron: gegevens van de SOL)

Opvallend in de soort trainingen is ook het relatief grote aandeel (25%) van opleidingen naar aanleiding van wettelijke vereisten (arbo, en dergelijke). Het aandeel van 13% voor softskills-opleidingen illustreert het toenemend belang dat binnen de sector gehecht wordt aan communicatieve vaardigheden.

3.3 Achterliggende motieven

In bijlage 1a wordt het opleidingsbeleid beschreven van Coca-Cola Enterprises Nederland BV, één van de bedrijven die gebruikt maakt van ESF-subsidie voor scholing. Daaruit komt een beeld naar voren van een bedrijf dat een samenhangend opleidingsbeleid voert dat toekomstgericht is, getuige het grote aandeel van de mbo opleidingslijn via Coke-College in het totaal van de opleidingsinspanningen. Coca-Cola is daarmee één van die bedrijven in de voeding- en genotmiddelensector die middels vakopleidingen niet alleen inzet op directe en concrete toepasbaarheid voor de werkplek, maar door de koppeling met de kwalificatiestructuur haar medewerkers ook een opleiding biedt met civiel effect en dus met meer kansen op de arbeidsmarkt.

De gesprekken die gevoerd zijn met Coca-Cola en met enkele andere bedrijven in deze sector geven ook duidelijkheid over de beleidsmatige redenen die ten grondslag liggen aan cijfers die in de vorige paragraaf gepresenteerd zijn. Enkele opvallende aspecten daarbij zijn de volgende:

- Machines worden ingewikkelder en medewerkers moeten op meerdere plaatsen inzetbaar zijn.
- In het verleden werden medewerkers aangesteld zonder specifieke vooropleiding of scholing, nu wordt niveau 2 of zelfs niveau 3 noodzakelijk geacht; opscholen is dan het devies.
- Door een vakopleiding worden medewerkers breder opgeleid. Er wordt ook aandacht besteed aan de achtergronden van het handelen, waardoor medewerkers beter met elkaar over het werk kunnen communiceren en zelfstandiger kunnen opereren. "Medewerkers moeten niet alleen met hun handen werken, maar ook met hun hoofd", aldus één van de informanten.
- Vakopleidingen vragen wel veel van de interne organisatie; het zijn relatief lange trajecten en vragen een goede interne begeleiding.
- Een goede beheersing van de Nederlandse taal is niet alleen een vereiste voor goede uitvoering van het werk, maar ook om eventueel een vakopleiding te kunnen volgen. Een bedrijf als Merba (banketbakker) met 40% mensen van buitenlandse afkomst, besteedt daarom veel tijd en energie aan taaltrainingen.

4 De sector agrarisch en groen

4.1 Ieder voor zich

De structuur van de agrarisch en groene sector verschilt duidelijk van die van de voeding en genotmiddelen; dat geldt ook voor de scholingscultuur en – traditie. De agrarisch en groene sector kent beduidend minder deelsectoren, ook al zijn het er nog steeds veel en zijn ze ook gevarieerd. Binnen Colland worden scholingsfondsen beheerd voor 22 sectoren/cao's, waaronder enkele bedrijfscao's. Diverse deelsectoren kennen een sterke branche-organisatie die op veel beleidsterreinen actief is. Tezamen met de werknemersorganisaties wordt in enkele daarvan actief ingezet op een onderwijs- en scholingsbeleid, zoals bijvoorbeeld in de loonwerk- en boomteeltsectoren.

Van de boomteeltsector is een casebeschrijving opgenomen in bijlage 1c. Kenmerkend voor de boomteeltsector is dat zij zich actief inspant om boomteeltonderwijs te behouden en te vernieuwen. Door teruglopende leerlingaantallen binnen de productiesectoren van het mbo-beroepsonderwijs, dreigt het boomteeltonderwijs helemaal onzichtbaar te worden. In een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, kennisinstellingen als WUR-ppo, de branche-organisatie en boomkwekerijen is gewerkt aan een nieuw praktijkgericht onderwijsprogramma. Daarnaast kent de sector een scholingsconsulent die vraag en aanbod van postinitieel onderwijs en scholing bij elkaar brengt.

Binnen de loonwerksector is een half jaar geleden een convenant gesloten tussen de sociale partners uit de sector en de mbo-onderwijsinstellingen onder de titel 'Goed opgeleid is het halve loonwerk'. Dit convenant richt zich met name op het initieel beroepsonderwijs. Het komen tot goede afspraken en samenwerkingverbanden is daarbij de doelstelling. Scholingsbeleid gericht op werkenden kent de loonwerksector al veel langere tijd. Kenmerkend daarvoor is de voortrekkersrol die de branche-organisatie daarin zelf neemt. Voor een groot aantal belangrijke cursussen neemt de branche-organisatie Cumela zelf de publiciteit, werving, organisatie en uitvoering voor haar rekening. Aoc's worden daarbij maar zelden als uitvoerder ingeschakeld.

De hoveniers/groenvoorzienerssector is in veel opzichten vergelijkbaar met de loonwerksector. Ook deze sector geeft scholing veel aandacht; de branche-organisatie VHG brengt jaarlijks een overzichtslijst uit van de trainingen en cursussen die in het land door diverse aanbieders aangeboden wordt. De uitvoering laat ze echter over aan diverse aanbieders, waaronder veel aoc's. Ten aanzien van het mbo-beroepsonderwijs is de VHG niet tevreden en ze heeft aangegeven daar in het eigen beleid meer aandacht aan te willen schenken.

Maar binnen het merendeel van de sectoren is geen sprake van een actief onderwijs- en scholingsbeleid, noch binnen de afzonderlijke sectoren, noch binnen het samenwerkingsverband van Colland. Met name binnen de productiesectoren, akkerbouw, tuinbouw en veehouderij komt onderwijs- en scholingsbeleid moeilijk van de grond. Ook deze sectoren dragen af aan het Colland-scholingsfonds en medewerkers van de aangesloten bedrijven ontvangen vergoedingen voor het volgen van cursussen. Maar vanuit de branche houdt de betrokkenheid hiermee op. De informant namens de ondernemersorganisatie voor de glastuinbouw Glaskracht geeft aan dat onderwijs en scholing niet tot de kernthema's van de organisatie behoort.

Daarentegen behoren ondernemerschap en het versterken van het innovatief vermogen van de ondernemingen wel tot die kerngebieden. In het volgend hoofdstuk zal daar verder op ingegaan worden en een link gelegd worden tussen postinitiële scholing, kennisuitwisseling en innovatie.

Doordat er tussen de diverse deelsectoren zoveel verschillen zichtbaar zijn, komt ook het intersectoraal ontwikkelen van visie en beleid op het terrein van onderwijs en scholing in Colland-verband moeilijk van de grond. Een arbeidsmarktonderzoek dat vanuit Colland in 2004 als pilot uitgevoerd is binnen de sectoren hoveniers/groenvoorzieners en loonwerk heeft binnen die sectoren wel tot actie geleid, maar heeft (nog) niet de verwachte spin-off naar de gezamenlijkheid en andere sectoren opgeleverd. Uit onderstaand kader blijkt dat de gesignaleerde trends in de loonwerk en de hoveniers/groenvoorzienerssector vergelijkbaar zijn en zeker niet typisch sectoraal of vaktechnisch van aard. Er blijkt zeker een grote behoefte aan professionalisering welke vraagt om training, scholing en/of kennisuitwisseling.

Trends in de loonwerksector en de hoveniers/groenvoorzienerssector

In beide sectoren

- *toename van kritische klanten*
- *behoefte aan professioneler personeelsbeleid en investering in (behoud van) werknemers onder economisch moeilijker wordende omstandigheden*

In de loonwerksector:

- *aanneming van werk ipv afrekenen op uurbasis*
- *uitstel van investeringen waardoor continuïteit in gevaar komt*
- *vervaging van grenzen met groenvoorziening en andere sectoren door terugloop van traditionele agrarische en cultuurtechnische markt*
- *meer maatwerk in scholing*

In de hoveniers/groenvoorzienerssector

- *toename van aanbesteding en dat vraagt aandacht voor kwaliteitszorgsystemen en certificering*
- *klanten hebben minder te besteden*
- *toenemende concurrentie van branchevreemde bedrijven (schoonmaakbedrijven, bouwbedrijven, zzp'ers, mogelijk ook van loonwerk)*
- *hiaten tussen de door aoc's geboden scholing en praktijk op bedrijven*

bron: ACTOR Sector Advies Bureau (2004)¹⁰

Volgens een aantal informanten gelden dit soort issues niet alleen voor de genoemde twee sectoren. Kritische klanten, vervagende grenzen, de noodzaak voor kwaliteitszorgsystemen en certificering, intersectorale mobiliteit en de concurrentie van branchevreemde bedrijven, het zijn issues die veel breder gelden dan de genoemde sectoren. Wel beschouwd is hiermee wel degelijk een inhoudelijke basis voor een gezamenlijk onderwijs- en scholingsbeleid. De grenzen tussen de verschillende sectoren vervagen. Bedrijven bieden diensten en producten aan buiten de traditionele sectorafbakening; maar ook werknemers switchen tussen de verschillende deelsectoren. Toch komt die intersectorale samenwerking op het gebied van onderwijs en scholingsbeleid niet van de grond. De oorzaak lijkt ook bestuurlijk/beleidsmatig van aard. De primaire productiesectoren hebben hun eigen problemen, zoals discussies rondom belangenbehartiging via LTO en de

¹⁰ ACTOR Sector Advies Bureau (2004). Arbeidsmarkt hoveniers en loonwerk 2003 2004

cao problematiek die regelmatig de kop opsteekt. Hierdoor blijft de gemeenschappelijkheid buiten beeld. De (vermeende) verschillen tussen de primaire productiesectoren en de dienstverlenende sectoren lijken ook een rol te spelen. De verschillen worden benadrukt, terwijl de overeenkomsten en het vergroten van de gezamenlijke slagkracht onderbelicht blijven.

4.2 De sector agrarisch en groen in cijfers

Cijfers die inzicht geven in het totaal van cursussen en trainingen voor de gehele sector agrarisch en groen zijn in de literatuur niet voorhanden. Voorzover er kwantitatieve gegevens voorhanden zijn, zijn ze gedateerd, op deelsectoren gericht en moeilijk met elkaar vergelijkbaar.

In het kader van dit onderzoek heeft een analyse plaatsgevonden van gegevens uit het Colland scholingsfonds. Colland biedt werkgevers en werknemers die bij haar aangesloten zijn, vergoedingen voor cursusdeelname. De subsidie kan aangevraagd worden voor cursussen die op de cursuslijst van Colland voorkomen of voor cursussen die worden gegeven door cursusinstellingen die op de Colland lijst van erkende cursusinstellingen voorkomen. Deze lijsten verschillen per deelsector. Voorwaarde is dat de werkgever aangesloten is bij één van de 22 cao's¹¹ onder Colland Arbeidsmarktbeleid. Er wordt subsidie verstrekt voor cursuskosten, en/of voor loon- en verletkosten. Per deelsector kunnen de voorwaarden verschillen.

De Colland gegevens geven een goede indicatie van de deelname aan postinitiële opleiding en scholing in de sector agrarisch en groen. Maar er zitten ook beperkingen aan.

- er zijn alleen gegevens over scholing aan werknemers; werkgevers / ondernemers komen niet voor vergoeding van cursuskosten in aanmerking.
- niet alle cursussen/trainingen die gevolgd worden komen voor vergoeding in aanmerking omdat ze niet op de Colland-cursuslijst staan.
- cursussen/trainingen van bepaalde aanbieders komen niet voor vergoeding in aanmerking omdat de aanbieder niet door Colland erkend is.
- soms 'vergeten' werkgevers/werknemers om een vergoeding uit het Colland scholingsfonds aan te vragen terwijl ze daar wel recht op hebben.

Tabel 4 geeft een overzicht van het aantal deelnemers dat een vergoeding uit het Colland scholingsfonds heeft ontvangen in de schooljaren 2001-2002 en 2004-2005. Opvallend is dat het aantal werknemers dat voor cursusdeelname een vergoeding heeft ontvangen in drie jaar tijd is gestegen met maar liefst 60%! Colland geeft hiervoor als verklaring dat in de afgelopen jaren in een aantal sectoren een veel actiever scholingsbeleid is gevoerd (hoveniers- en groenvoorzieners, loonwerk, boomteelt), waarbij ook scholingsconsulenten ingezet zijn, blijkbaar met positief effect.

Mogelijk dat ook de oprichting van Colland zelf een rol heeft gespeeld. Colland is het nieuwe samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale fondsen. Daarvan zijn er een groot aantal; ze zijn binnen Colland ondergebracht in drie clusters. Binnen het cluster fonds arbeidsmarktbeleid zijn de voormalige STOSAS scholingsfondsen gefuseerd. Mogelijk dat deze fusie tot Colland tot meer transparantie van de scholingsfondsen heeft geleid.

¹¹ Het betreft de cao's voor bos en natuur, bloembollengroothandel, cultuurtechnische werken, dierhouderij, glastuinbouw, groenvoederdrogerijen, hoveniersbedrijf, landbouwerktuigen, open teelten bloembollen, open teelten boomkwekerij, open teelten landbouw, open teelten tuinbouw, paddestoelenteelt, rundveeverbetering, varkensverbetering, veen- en turfstrooiselbedrijven, waterschappen Friesland en de bedrijfs-cao's van Agterberg, Griendtsveen, Heijmans Sport en Groen, Hommel en Van Kessel, Veldkamp.

Periode		2001-2002	2004-2005
Aantal werknemers dat cursus heeft gevolgd		5925	9943
Gemiddeld aantal dagdelen per cursus		5,5	4,3
geslacht	% vrouwen	9,0 %	8,1%
	% mannen	91,0 %	91,9%
leeftijdsopbouw	tot 23 jaar	13,9 %	13,4 %
	23 t/m 30 jaar	23,5 %	24,1 %
	31 t/m 40 jaar	38,2 %	29,6 %
	41 t/m 50 jaar	17,7%	23,5 %
	vanaf 50 jaar	6,8%	9,5 %

Tabel 4: Enkele kengetallen van scholing in de sector agrarisch en groen in twee schooljaren (Bron: gegevens van Colland scholingsfonds)

Uit de tabel blijkt bovendien dat de scholingsdeelname bij de hogere leeftijdscategorieën (41 t/m 50 en 51+) relatief flink gestegen is. In absolute aantallen is zelfs sprake van een verdubbeling. Navraag bij een aantal informanten levert geen duidelijke reden op voor deze grote stijging. Opvallend is ook dat de gemiddelde cursusduur in genoemde periode afgenomen is van 5,5 naar 4,3 dagdelen. Er worden meer cursussen vergoed, maar die duren gemiddeld korter.

Ten aanzien van het type cursussen (tabel 5), doen zich ook een aantal bijzonderheden voor. Zo is het relatieve aantal vakopleidingen teruggelopen van 0,9 % naar 0,2 %. Dit vormt ook een deel van de verklaring voor het feit dat de gemiddelde cursusduur teruggelopen is.

	2001-2002	2004-2005
Totaal aantal opleidingen, trainingen, cursussen	5925	9943
Vakopleidingen	0,9 %	0,2 %
Vaktechnische cursussen	36,1 %	48,7 %
Cursussen Veiligheid, gezond werken, ed	39,4 %	21,0 %
ict en automatisering	4,6 %	3,3 %
management cursussen	10,8 %	9,9 %
Nederlands	0,8 %	0,9 %
softskills (communiceren, klantgerichtheid, samenwerken ed)	5,5 %	9,1 %
overig of onbekend	1,8%	6,8%

Tabel 5: Soort opleiding/cursus waarvoor vergoeding is uitgekeerd. (Bron: gegevens van Colland scholingsfonds)

Verder is de toename van het aantal vaktechnische cursussen spectaculair met een procentuele stijging van bijna 13 %. In absolute zin is die toename nog spectaculairder omdat het totaal aantal gevolgde trainingen in genoemde periode ook aanzienlijk gestegen is.

Het aandeel van de cursussen rondom thema's als veiligheid en gezond werken is duidelijk afgenomen. Hier doet zich Colland beleid gelden. Colland sluit tegenwoordig diverse cursussen die wettelijk verplicht zijn, uit van subsidiëring uit het scholingsfonds. De categorie veiligheid en gezondheid kende in 2001-2002 zo'n 1000 werknemers die een cursus basisveiligheid vca of bedrijfshulpverlening of volgden en daarvoor een vergoeding kregen. In 2004-2005 staan die cursussen niet meer op de lijst van cursussen die in aanmerking komen voor vergoeding omdat ze een wettelijke verplichting kennen.

4.3 Discussie

In tegenstelling tot de voeding- en genotmiddelensector wordt de sector agrarisch en groen niet door een brede scholingscultuur gekenmerkt. Waar uit zich dat in en waar heeft dat mee te maken?

Het eerder genoemde onderzoeksrapport van ROA (2004)¹² constateert dat binnen de bedrijfstak land- en tuinbouw ruim 50% van de cursussen in de eigen vrije tijd van de medewerker plaats moet vinden; bij andere bedrijfssectoren ligt dat gemiddeld beduidend lager, variërend van 10-30%. De motivatie om een cursus te volgen zal er zeker onder lijden als dat in eigen tijd van de werknemer moet gebeuren. Natuurlijk is het voor kleinere bedrijven ook erg moeilijk medewerkers gedurende werkdagen vrij te maken voor scholing, ook al biedt het Colland scholingsfonds in sommige deelsectoren een vergoeding voor doorbetaling van de loonkosten. Het regelen van vervanging is in een klein bedrijf moeilijk. Als de verplichte cursussen (zoals spuitlicenties, bedrijfshulpverlening) gevolgd zijn, is de beschikbare tijd binnen een bedrijf als snel op en de motivatie voor verdere scholing verdwenen.

Dat scholingsconsulenten aangesteld worden in bepaalde sectoren geeft aan dat er vanuit sectoraal perspectief veel belang aan scholing gehecht wordt, maar het is ook tekenend voor een cultuur waarin bedrijven en medewerkers 'geactiveerd' moeten worden tot scholing; het is verre van een vanzelfsprekendheid. De cijfers van Colland geven aan dat het ingezette beleid wel effectief is, doordat de belangstelling voor scholing toeneemt. Een andere aspect dat door informanten regelmatig genoemd wordt is dat de (potentiële) vraag moeilijk boven tafel te krijgen is. Kleine bedrijven kennen geen personeelsafdeling die de behoeftes in kaart kan brengen en op zoek kan gaan naar het passende aanbod. Het formuleren van de vraag moet dus van de ondernemer/werkgever komen. Voor de medewerkers zelf zal dat ook moeilijk zijn. In de sector agrarisch en groen kunnen de medewerkers vooral als 'doeners' getypeerd worden. Het zijn geen mensen die veel lezen of die op internet hun kennis verrijken of op zoek gaan naar geschikte cursussen of trainingen.

Het thema vraagarticulatie zal in hoofdstuk 6 verder uitgediept worden.

Personeelsbeleid is in de primaire productiesectoren, uitzonderingen daargelaten, ook nooit een belangrijk issue geweest en de professionalisering (opleiding en scholing) van productiemedewerkers dientengevolge ook niet.

¹² ROA (2004). Werkgelegenheid en Scholing 2003. Universiteit van Maastricht.

Innovatie en verbetering van productieprocessen krijgt van oudsher daarentegen veel meer aandacht, zeker in een sector als de tuinbouw. De scholingstraditie in deze sectoren betreft dan ook de opleiding en scholing van managers en ondernemers. In het volgende hoofdstuk zal de link gelegd worden tussen scholing, kennisuitwisseling en innovatie.

5 Van postinitiële scholing, innovatie en clustering

Postinitiële scholing is nog geen innovatie en voor innovatie is meer nodig dan postinitiële scholing. Beide begrippen liggen wel in elkaars verlengde; bij beide staan leerprocessen en kennisuitwisseling centraal. Maar het zijn leerprocessen die een verschillende insteek hebben.

Bij innovatie gaat het vooral om het realiseren van vernieuwing van producten, productiesystemen en/of markten. Die noodzaak tot vernieuwing wordt aangejaagd door marktontwikkelingen en maatschappelijke ontwikkelingen.

Opleiding en scholing moet leiden tot professionalisering van medewerkers en daarmee tot optimalisering van bedrijfsprocessen binnen bestaande productiesystemen.

Wanneer we naar de diverse sectoren in het domein voedsel en leefomgeving kijken, dan zien we daarin ook verschillen in de rol die postinitiële scholing en innovatie spelen.

Professionalisering van medewerkers is een issue dat meer speelt in dienstverlenende sectoren (hovenierssector, loonwerksector) dan in de primaire productiesectoren. Dienstverlenende bedrijven worden afgerekend op de kwaliteit die via de medewerkers geleverd wordt; daar wordt minimaal een niveau 2 of 3 opleiding verlangd. Opleiding en scholing dragen daartoe bij. De laatste jaren is bij dit type bedrijven juist een trend zichtbaar naar hogere eisen aan medewerkers. Zie hiervoor de box in paragraaf 4.1: klanten worden kritischer en er is noodzaak tot effectiever en efficiënter werken. De loonwerk brancheorganisatie Cumela houdt zich heel nadrukkelijk bezig met het professionaliseren van de sector door initiatieven die het kennis- en opleidingsniveau van medewerkers verhogen. Er wordt in de sector gestreefd naar een gemiddeld hoger opleidingsniveau, van niveau 2 nu naar minimaal niveau 3. Cumela is van mening dat er binnen hetzelfde innovatieniveau nog heel veel geoptimaliseerd kan worden ("de moderne trekkers van tegenwoordig kunnen veel meer dan waar de gemiddelde loonwerker weet van heeft en gebruikt"). Ook de dienstverlening van loonwerkbedrijven verder optimaliseren door het vergroten van de kennis van bestekken, behoort daartoe.

In de primaire productiesectoren zijn personeelsbeleid en professionalisering van medewerkers geen sectorbrede issues, althans niet als het gaat om productiemedewerkers, wat de grootste groep is. Postinitiële scholing is dan ook vooral op middenkader, managers en ondernemers gericht. Maar voor deze categorie zijn het bezoeken van studieclubs, kenniskringen en andere vormen van informeel leren nog veel belangrijker dan het volgen van een cursus en opleiding. Daarbij gaat het om het optimaliseren van de bedrijfsvoering en om innoveren. De Melkvee Academie is hiervan een goed voorbeeld. De website van de Melkvee Academie omschrijft het initiatief als "een nieuw, landelijk en eigentijds kennisnetwerk waarin boeren leren van boeren. Maar ook van andere ondernemers, adviseurs en netwerken in binnen- en buitenland. Praktijkoplossingen, inzichten en innovaties zijn voortaan snel en hapklaar beschikbaar. De Melkvee Academie is de plek voor melkveehouders die vooruit willen boeren door meer uit hun bedrijf en zichzelf te halen".

De meest vooruitstrevende bedrijven in de primaire productiesectoren zijn vooral met innovatievraagstukken bezig. Ze zoeken naar oplossingen buiten de eigen bekende kring, zelfs buiten de sector, bijvoorbeeld via regionale innovatiecentra of andere netwerken waar vernieuwing en innovatie centraal

staat. Bedrijven die met innovatie bezig zijn, zijn extern gericht. Ze treden naar buiten en gaan zelf op zoek.

Binnen de voeding- en genotmiddelensector is professionalisering van medewerkers heel belangrijk; er wordt veel opgeleid en geschoold en dat wordt in toenemende mate bedrijfsintern gedaan. Ook daarin wordt regionaal samengewerkt. Food Regio in oostelijk Noord-Brabant is zo'n initiatief. Het is een samenwerkingsverband van regionale bedrijven die op industriële wijze voeding vervaardigen; het doel is om leerlingen op te leiden tot gekwalificeerde medewerkers in de voedingsmiddelenindustrie (bron: website)¹³. Daarnaast zijn er ook diverse regionale initiatieven in de sector voeding en genotmiddelen die vooral op vernieuwing en innovatie gericht zijn, zoals Innofood in het oosten van het land. Naast het versterken van het innovatieve karakter van de sector rekent deze stichting ook het behartigen van de belangen van de leden tot doel, waarmee het feitelijk de rol van een regionale brancheorganisatie vervuld. (bron: website en informant)

Kortom, in de voeding- en genotmiddelensector ligt het accent niet alleen op professionalisering van medewerkers via postinitieel onderwijs (zoals hoofdzakelijk bij loonwerk en hoveniers/groenvoorzieners) noch alleen bij het leren en innoveren van middenkader, managers en ondernemers (zoals hoofdzakelijk bij de primaire productiesectoren), maar wordt vanuit het bedrijfsleven heel nadrukkelijk op beide ingezet.

Naast ontwikkelingen binnen sectoren, is er de laatste jaren ook een ontwikkeling zichtbaar over sectoren heen, clustering in ketenverband. Food Valley in de Gelderse Vallei met het kenniscentrum Wageningen daarin als spil, is daarvan een sprekend voorbeeld. Food Valley presenteert zich als een regionaal initiatief met nationale uitstraling en een Europese ambitie. Het is een clustering van ondernemingen, kennisinstellingen en de overheid. Gezamenlijk willen ze de innovatiemotor zijn van het totale agrifood cluster. Ook de onderwijsinstellingen in de regio van mbo tot universiteit en het kenniscentrum Aequor zijn daarbij betrokken. Maar het is veel breder: alle toonaangevende, unieke, food- en foodgerelateerde onderzoeks- en onderwijsinstellingen hebben zich met hun kennisaanbod achter de Food Valley Innovation Link geschaard. Via hun aanspreekpunten - 'vuurtorenwachters' - heeft de Innovation Link direct toegang tot de kennis van al die kennisinstellingen. De Innovation Link brengt vragers en aanbieders van kennis bij elkaar. (bron: website Food Valley). Binnen Food Valley zien we ook integratie van kennis op de hogere niveaus; binnen het project Human Capital gaan afgestudeerden van hbo-instellingen en WUR via YACHT aan het werk bij food-bedrijven en rouleren zo tussen het ene en het andere bedrijf.

¹³ Vergelijkbare initiatieven als de Food Regio waarin gezamenlijk opleiden het doel is, komen ook in de sector hoveniers en groenvoorziening voor onder de naam GOA - gemeenschappelijke opleidingsactiviteit. Voorbeeld zijn de GOA Zuid Nederland en de GOA Groene Ruimte; het zijn stichtingen van bedrijven van hoveniers en groenvoorzieners die ervoor gekozen hebben om leerlingen op te leiden door roulatie over diverse bedrijven.

6 Vraagarticulatie

De grotere bedrijven (voeding, tuinbouw) en de voorlopers uit het mkb zijn voldoende extern gericht, die zoeken de kennis en de kennisnetwerken zelf wel op. Er is toenemende mate sprake van hoogopgeleide ondernemers (hbo/wo) die de weg naar kennis en vernieuwing wel kennen. Maar er is een grote groep bedrijven daaronder, de volgers die misschien wel de bulk van de omzet in de sector genereren, die veel moeilijker te bereiken zijn. Zelf weten ze hun vragen ook niet goed te formuleren. De intentie bij kennisinstellingen om vraaggericht te werken is in zijn opzet heel goed, maar het werkt lang niet altijd; de vraag komt vaak niet boven tafel. Door diverse informanten wordt daarop gewezen. Met name in de agrarische wereld bestaat zo'n afwachtende houding. Eén van de informanten wees hierbij naar het voormalige ovdrieluik, waarin de overheid en het groene front samen optrokken en op alle fronten passende kennis en ook subsidies aanboden, leidend tot consumptief gedrag bij ondernemers en bedrijven. Marktgericht gedrag werd ook niet gestimuleerd door de organisatie van afzet via grote coöperaties: boeren leverden hun producten af bij de coöperatie en die regelde verder de afzet. Hoewel markt en maatschappij steeds meer hun intrede doen in de agrarische en groene wereld, zien we op veel fronten, en zeker als het om kennis en vernieuwing gaat nog wel een afwachtende houding.

Hoe wordt daar binnen de diverse sectoren vanuit het bedrijfsleven mee omgegaan?

Kennisuitwisseling, opleiding en scholing worden bij voorkeur vanuit de sector en ook in regionaal verband opgepakt. Er lijkt behoefte te zijn aan iets of iemand die zorgt voor 'triggering'. Er is behoefte aan interactie en dialoog waardoor latente vragen geëxpliciteerd worden. Daarvoor zijn mensen met kennis van zaken nodig die als gesprekspartner kunnen dienen.

Zo zien we in sectoren als de boomteelt en de loonwerk dat scholingsconsulenten contacten leggen met bedrijven, ze opzoeken en 'in gesprek' gaan: Wat speelt er op de bedrijven, waar willen ze naar toe en waar leidt dat toe qua benodigde kennis?. Scholingsconsulenten gaan de dialoog aan met bedrijven of ze proberen op andere manieren (via folders, tijdschriften, website) mogelijkheden voor scholing en kennisuitwisseling onder de aandacht te brengen en te organiseren. Cumela geniet als brancheorganisatie voor het loonwerk een goede reputatie: 80-90% van de bedrijven is lid van Cumela, die dan ook een breed dienstenpakket kan aanbieden waarvan ook intensief gebruik gemaakt wordt. Cumela is van mening dat het er aardig in slaagt om de scholingsvragen in de sector boven tafel te krijgen, ook al moet daarvoor intensief met de bedrijven gecommuniceerd worden.

Het Employabilityproject in Zuid Nederland is gericht op het achterhalen van de scholingswensen van bedrijven in de land- en tuinbouw zodat gerichte trainingen en cursussen aangeboden kunnen worden. Medewerkers van het sectorbureau Alles voor de Groene Arbeid gebruiken een quick-scan om in een gesprek met een bedrijf de scholingsvragen boven tafel te krijgen. Maar het effect van deze werkwijze gaat verder dan alleen de directe resultaten van de quick-scan. De zeer nauwe en persoonlijke relatie die ontstaat rondom de quick-scans, leidt niet zelden tot meer. De quick-scan blijkt een instrument te zijn om in gesprek te komen met de bedrijven, vertrouwen te winnen en om concrete problemen op het bedrijf te bespreken. De medewerkers van Alles voor Groene Arbeid die de quick-scan afnemen, worden daarmee een soort persoonlijke coach die de ondernemers begeleiden in het oplossen van die concrete problemen. Zij functioneren ook als een intermediair naar andere

specialisten, waarmee ze de ondernemer in contact brengen. Het is een werkwijze die de bedrijven aanspreekt (SOLLT, 2004)¹⁴.

De informant van Cumela omschrijft zijn werkwijze op eenzelfde manier: "Als er binding en vertrouwen is, kun je ook de scholingsvraag boven tafel krijgen".

Maar ook de kennismakelaars (college-melkhouders) van de Melkvee Academie 'signaleren de thema's die leven' en brengen boeren bij elkaar (bron: website). De vraag moet via interactie groeien en vervolgens aan aanbieders van kennis gekoppeld worden. In feite werken alle eerder genoemde nieuwe initiatieven in die richting. Of het nu gaat om de vraag naar postinitiële scholing, bedrijfsopleidingen of innovatie, bij al die nieuwe initiatieven worden via dialoog en via netwerken van bedrijven kennisbehoeften geëxpliciteerd. Innofood en Food Valley vervullen ook zo'n functie, maar de organisatievorm (regionaal) en de doelstelling (accent op innovatie) is anders. Dit soort regionale initiatieven blijken dus goed te werken. Kenmerk hiervan is dat er breed ingezet wordt, bijvoorbeeld in een samenwerkingsverband van bedrijven die wel in dezelfde bedrijfstak zitten (food), maar toch niet exact dezelfde producten of diensten leveren, waardoor onderlinge concurrentiegevoelens de kop op kunnen steken.

Maar dan moet het vizier wel op de toekomst gericht zijn. Wanneer bedrijven sterker op de korte termijn gefocust zijn of regionale initiatieven smal binnen de eigen sector opgezet worden, ontstaat er bij bedrijven nogal eens weerstand vanuit concurrentie-overwegingen. De beleidsmedewerker scholing van Cumela wijst dan ook op dat soort gevoelens bij bedrijven binnen de loonwerksector als het gaat om de rondetafelbijeenkomsten van jonge ondernemers, die om die reden bij voorkeur landelijk georganiseerd worden.

Maar niet iedereen wil inzetten op allerlei nieuwe projecten en stichtingen. De interim directeur innovaties bij LTO-Nederland is van mening dat bestaande structuren en organisaties beter uitgenut zouden moeten worden. LTO is natuurlijk erg druk geweest met de eigen organisatiestructuur in de afgelopen jaren en dat heeft verlamd gewerkt, maar hij ziet in LTO-Groeiservice een geschikt vehikel om tuinders te bereiken voor de dialoog rondom kennisvragen en kennisuitwisseling zowel ten aanzien van vaktechnische vragen als ten aanzien van het versterken van het ondernemerschap.

¹⁴ SOLLT (2004). Het groene beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Ede, SOLLT/Aequor Services

7 Publiek bekostigde instellingen en postinitieel onderwijs

7.1 Het marktaandeel

Als het om postinitiële scholing of kennisuitwisseling in bredere zin gaat, richt het bedrijfsleven zich slechts in beperkte mate tot de groene onderwijsinstellingen. Analyse van kwantitatieve gegevens van SOL en Colland onderbouwt deze stelling (tabel 5)¹⁵.

Uit het gepresenteerde marktaandeel in tabel 5 blijkt dat aoc's in de agrarisch groene sector ruim een kwart van de cursussen verzorgen; dit is een gemiddelde voor alle deelsectoren binnen agrarisch en groen.

	voeding en genotmiddelensector 2004 t/m 2007 ESF gegevens van SOL op basis van planningen	sector agrarisch en groen schooljaar 2001-2002 gegevens van Colland op basis van toegekende vergoedingen	sector agrarisch en groen schooljaar 2004-2005 gegevens van Colland op basis van toegekende vergoedingen
Aantal deelnemers	33.145	5924	9943
Uitgevoerd door:			
Aoc's	4%	30,8%	25,9%
Roc's	9%	0,7%	2,6%
hbo -universiteit	3%	0,1%	0,4%
commerciële aanbieders	66%	57,0%	58,7%
Bedrijfsintern uitgevoerd	7%	-	-
Bedrijfsintern uitgevoerd, extern gelegitimeerd	6%	-	-
Kenniscentra beroepsonderwijs- bedrijfsleven (niet groen)	-	7,8%	4,0%
branche- organisaties		1,4%	5,2%
Overig	6%	2,2%	3,1%
Totaal	100%	100%	100%

**Tabel 6: Marktaandeel van verschillende groepen aanbieders van postinitiële opleidingen en cursussen.
(Bron: naar gegevens van SOL en Colland scholingsfonds)**

¹⁵ De gegevens van de SOL hebben betrekking op opleiding en scholing die bedrijven in de voeding en genotmiddelensector voornemens zijn uit te voeren in de periode 2004-2007 en waarvoor ze een subsidie toegezegd hebben gekregen van ESF. Het gaat dus om cijfers uit projectplannen; omdat ESF een gedetailleerde planning vooraf vraagt zal de uiteindelijke realisatie hier sterk mee overeenkomen.

De gegevens van Colland hebben betrekking op subsidies die verleend zijn aan medewerkers uit agrarisch en groene sectoren die in genoemde schooljaren een cursus gevolgd hebben.

De 'Colland-markt' (medewerkers die een cursus volgen en die daarvoor subsidie van Colland ontvangen) is in drie jaar tijd enorm gegroeid. De aoc's hebben daar ook van geprofiteerd. Het marktaandeel van de aoc's heeft daar echter geen gelijke tred mee weten te houden; ondanks de absolute groei is het marktaandeel van aoc's in 3 jaar tijd met 5% afgenomen.

Vanuit Colland zijn geen gegevens per deelsector ontvangen. De informant van Cumela (loonwerk) geeft aan dat in zijn sector aoc's niet meer dan 10% van de scholingsmarkt bedienen. Als één van de weinige branche-organisaties voert Cumela ook zelf veel cursussen uit. Het in de tabel genoemde percentage van 5,8% voor branche-organisaties (2004-2005) komt voor driekwart voor rekening van Cumela. Uit de tabel blijkt ook een toename van het marktaandeel van de branche-organisaties: de laatste jaren heeft Cumela haar cursusactiviteiten aanzienlijk geïntensiveerd.

In de voeding en genotmiddelensector is het aandeel van aoc's met 4% nog veel lager dan in de sector agrarisch en groen. De totale omvang van de scholingsmarkt in de voeding- en genotmiddelensector is echter veel groter dan in de sector agrarisch en groen.

Commerciële aanbieders hebben het leeuwendeel van de scholingsmarkt in handen: 66% in de voeding- en genotmiddelensector en rond de 58% in de sector agrarisch en groen. Vanuit de Colland gegevens is ook informatie verkregen over de commerciële aanbieders. De meeste commerciële aanbieders hebben een marktaandeel dat relatief klein is en dat vergelijkbaar is met dat van het gemiddelde aoc. Er zijn echter twee spelers op de markt die er qua marktaandeel uit springen. IPC-Groen is koploper met ruim 20% van de 'Colland-markt', meer dan het dubbele van het beste scorende aoc, WellantCollege, met 8 % van de markt in het schooljaar 2004-2005. IPC-Groen heeft van oudsher ook veel te bieden aan praktijkgerichte training voor sectoren als loonwerk en hoveniers/groenvoorzieners. Een andere opvallende commerciële speler op de 'Colland-markt' is Agra-Visi. In 2003 is dit bedrijf opgericht door een aoc-docent die voor zichzelf begonnen is. In het schooljaar 2004-2005 bezat dit bedrijf reeds een aandeel van 7,1% van de 'Colland-markt'. Daarmee moest Agra-Visi onder de aoc's alleen WellantCollege voor laten gaan. Een mogelijke verklaring van deze stormachtige ontwikkeling geeft de website van het bedrijf: "Door de vele samenwerkingsverbanden met andere kennisaanbieders (ca. 20) én het grote netwerk van cursusleiders (ca. 50 mensen) zijn wij in staat om een breed cursusaanbod aan te bieden. Tevens zijn wij sterk in 'maatwerk', afgestemd op uw bedrijfsspecifieke wensen" .

7.2 De motieven

Zonder dat informanten uit het bedrijfsleven de beschikking hadden over de cijfers uit de vorige paragraaf, bevestigen zij het beeld dat daarin geschetst wordt. Commerciële aanbieders domineren de markt van postinitieel onderwijs en scholing. Wat zijn volgens de informanten de achterliggende redenen?

Informanten uit de voeding- en genotmiddelensector geven aan dat zij zaken doen met de groene onderwijsinstellingen voorzover zij op de hoogte zijn van de mogelijkheden die die instellingen te bieden hebben. En daar zit een deel van het probleem. Bedrijven weten onvoldoende wat de groene

onderwijsinstellingen aan scholing en opleiding kunnen bieden, althans in vergelijking met wat ze van andere aanbieders weten. De presentatie en de PR van de groene onderwijsinstellingen is beduidend minder dan van de commerciële scholingsinstellingen. Van die instellingen weten de bedrijven in het algemeen beter wat ze aanbieden, wat ze aankunnen en hoe ze werken. Of zoals één van de informanten het uitdrukte: "Veelal worden de contacten met de groene onderwijsinstellingen pas aangehaald als er concrete zaken liggen". Een ander noemde het imago van de groene onderwijsinstellingen enigszins kneuterig. En daarnaast wordt de schoolse cultuur als minpunt ervaren, waaronder het niet bereikbaar zijn tijdens de vele en lange schoolvakanties.

Deze minpunten zijn jammer, want op zich zijn de informanten in de voeding- en genotmiddelensector voldoende tevreden over de inhoudelijke kwaliteit van de groene onderwijsinstellingen, hun prijs/kwaliteit verhouding en daarnaast waarderen ze het feit dat onderwijsinstellingen voor formele kwalificatie kunnen zorgen.

De businesspartner relatie tussen Coca-Cola en Helicon Opleidingen, zoals beschreven in bijlage 1a kan als een good-practice betiteld worden. Het gaat om een duurzame relatie op basis van geleverde kwaliteit en onderling vertrouwen. Het is een partnerschap waarbij de onderwijsinstelling ook een gelijkwaardige gesprekspartner is, waardoor behoeften van het bedrijf optimaal in beeld komen en maximaal maatwerk geleverd kan worden.

In de sector agrarisch en groen gelden vergelijkbare redenen. Bij een groot bedrijf als The Greenery (zie bijlage 1b) blijkt dat de groene onderwijsinstellingen niet in beeld komen door een slechte marketing en PR, zoals dat ook geldt bij de voedingsbedrijven. De uitvoering van een groot aantal cursussen in het kader van een grote ESF-aanvraag van The Greenery is mede daardoor niet bij de groene onderwijsinstellingen terecht gekomen.

Ten aanzien van deelsectoren die macro-economisch klein zijn en waarbinnen de bedrijven afzonderlijk ook een kleine omvang hebben, komt daar nog het negatieve argument van de versnippering van het scholingsaanbod van de groene onderwijsinstellingen bij. Voorzover scholen een aanbod voor bijvoorbeeld de boomkwekerij hebben, is dat aanbod doordat er 12 aoc's zijn, nogal versnipperd. Geplande cursussen gaan vaak niet door vanwege onvoldoende aanmeldingen. Dit werkt een negatieve beeldvorming in de hand bij hen die zich wel aangemeld hadden. Samenwerking en afstemming tussen aoc's komt onvoldoende van de grond en daar waar wel initiatieven in die richting zijn, blijkt dat vooral op papier te zijn. Een negatief imago over de groene onderwijsinstellingen bij het boomteeltbedrijfsleven komt mede voort uit slechte ervaringen ten aanzien van de kwaliteit van bepaalde cursussen. Mede daardoor worden aoc's in de boomkwekerij relatief weinig als aanbieder van cursussen ingeschakeld (zie bijlage 1c).

De algemene indruk van de verschillende informanten is dat de groene onderwijsinstellingen in het algemeen te weinig commercieel gericht zijn, nog onvoldoende vanuit de vraag kunnen werken, ze zijn niet flexibel genoeg (langdurige vakantiesluiting), ze doen onvoldoende aan marketing en relatiebeheer en ze beschikken daarnaast niet over de actuele kennis waar de beroepspraktijk op zit te wachten.

Zeker dat laatste argument werd meerdere malen genoemd, bijvoorbeeld vanuit de Melkvee Academie. Het bedrijfsleven zoekt de groene onderwijsinstellingen niet op; ze zijn geen natuurlijke partners. Vanuit het bedrijfsleven is ook veel kritiek richting aoc's voortkomend uit de initiële opleidingen. Er bestaat een negatief imago, zowel ten aanzien van de kwaliteit

in het algemeen, maar ook ten aanzien van de wijze waarop aoc's stages wegzetten en daarbij onvoldoende met de bedrijven communiceren ¹⁶. En om beter aan te sluiten bij de praktijk zou het onderwijs juist vakmensen uit die praktijk moeten inzetten.

7.3 Nieuwe initiatieven

Maar er zijn wel degelijk ook positieve geluiden te melden, al zijn die in de minderheid. Een omvangrijke ESF aanvraag vanuit de agrarische sectoren in Zuid Nederland is weggezet bij Aoc Limburg; daar spreekt vertrouwen en partnerschap uit. De voorzitter van de stichting Innofood spreekt positief over de werkrelatie met de WUR, Van Hall-Larenstein en Aoc Oost en geeft aan dat de afstand tussen de kennisinstellingen en het bedrijfsleven kleiner aan het worden is. In tegenstelling tot diverse andere informanten vindt hij het inhoudelijke kennisniveau bij docenten veelal voldoende is. Maar hij geeft ook aan dat juist de vakdocenten meer dan nu het geval is, zouden moeten participeren in de kennisnetwerken van en met bedrijven. Hij geeft ook aan dat sommige bedrijven moeite hebben met het schoolse imago dat tot uiting komt in de geringe flexibiliteit van scholen.

Positief zijn ook de initiatieven van diverse aoc's om tot meer bedrijfsinterne bbl-trajecten (veel in de sector voeding) te komen. En in boomteeltsector is de laatste jaren succesvol gewerkt aan verbetering van de onderlinge relatie en afstemming. In een RIGO-project hebben het boomteeltbedrijfsleven en diverse onderwijsinstellingen gezamenlijk boomteeltonderwijs nieuwe stijl vormgegeven waarin het onderwijs veel beter afgestemd wordt op de (eisen van) de praktijk. Daarin is ook plek voor vernieuwde bbl-trajecten.

De bloemendetailhandel is een sector die op de grens van detailhandel en agrarisch/groen opereert. Het vakonderwijs voor deze sector wordt traditioneel verzorgd door aoc's. Bijzonder is dat juist in deze sector de branche-organisatie VBW beleidsmatig gekozen heeft om niet alleen ten aanzien van het initieel beroepsonderwijs maar ook ten aanzien van postinitieel onderwijs en scholing in te zetten op versterking van de relatie met de aoc's; daar waar mogelijk worden aoc's ingeschakeld. In een relatief kleine sector moet voor samenhang, een geïntegreerde aanpak en een landelijke afstemming gekozen worden, aldus de VBW (zie bijlage 1d)

¹⁶ Zie Vakblad Groen Onderwijs 29/03/06. VHG: Niet tevreden over het onderwijs.

8 Samenvatting en conclusies

1. In dit onderzoeksrapport wordt primair ingestoken op de stand van zaken rondom postinitieel onderwijs en scholing in het domein voedsel en leefomgeving. Evenals initieel beroepsonderwijs vindt postinitieel onderwijs en scholing plaats via daartoe ingerichte instellingen; het is een vorm van formeel leren. Maar er zijn in het groene domein ook veel ontwikkelingen op het gebied van niet-formeel leren via informele kennisnetwerken; daarom wordt aan deze ontwikkelingen ook aandacht besteed.
2. Binnen het domein voedsel en leefomgeving is postinitieel onderwijs en scholing de laatste jaren meer in de belangstelling komen te staan. Er is meer beleidsmatige aandacht bij diverse brancheorganisaties; er wordt intensief gebruik gemaakt van subsidieregelingen voor scholing; mede daardoor worden er ook meer cursussen en trainingen gevolgd. Wanneer we naast postinitieel onderwijs en scholing ook de informele kennisnetwerken erbij betrekken dan ontstaat een algemeen beeld van veel initiatieven, die allemaal een eigen insteek hebben en verschillende accenten leggen, maar waarin weinig samenhang zit. Het zijn initiatieven van onderuit, vanuit branches, vanuit branchegerelateerde organisaties of vanuit bedrijven in bepaalde regio's. Daar zit de kracht van deze initiatieven. Samenhang hoeft dan ook geen doel op zich te zijn; het onderling leren van deze initiatieven zou dat wel moeten zijn en daar wordt nog weinig gebruik van gemaakt.
3. Beleidsmatig hebben enkele brancheorganisaties onderwijs en scholing op hun agenda geplaatst. Dit geldt bijvoorbeeld voor sectoren als loonwerk, hoveniers/groenvoorzieners, boomteelt en de bloemendetailhandel. Er zijn ook concrete acties uit voortgekomen, zoals het aanstellen van scholingsconsulenten, het zoeken van afstemming met onderwijsinstellingen en het uitdragen van het belang van beroepsonderwijs en scholing bij bedrijven.
4. Het aantal mensen dat een cursus gevolgd heeft met subsidie uit de Colland scholingsfondsen is in drie jaar tijd met 60% gestegen. Binnen de voeding en genotmiddelensector heeft scholing van werkenden een enorme impuls gekregen door financiële middelen uit ESF (Europees Sociaal Fonds). Er zijn aanvragen ingediend voor 100 miljoen Euro ESF-subsidie voor een periode van 6 jaar. Ook binnen de sector agrarisch en groen heeft ESF voor een belangrijke scholingsimpuls gezorgd. Met ruim 12 miljoen Euro aan ESF subsidie-aanvragen is dat wel beduidend minder dan in de voeding en genotmiddelensector. Het karakter van de agrarisch-groene sector, met zijn relatief kleine bedrijven, sluit minder goed aan bij de randvoorwaarden die ESF stelt. Het huidige ESF programma Scholing van Werkenden krijgt vanaf 2007 een vervolg dat zich ook weer over meerdere jaren zal uitstrekken. De exacte beleidsdoelstellingen en de randvoorwaarden voor die nieuwe ESF periode zijn nog niet bekend; de verwachting is dat er geen grote wijzigingen doorgevoerd zullen worden.
5. Opvallend is het relatief grote aandeel (27%) van vakopleidingen binnen het totaal van postinitieel onderwijs en scholing in de voeding- en genotmiddelensector. Het gaat hierbij om vakopleidingen die gericht zijn op een directe toepasbaarheid voor de werkplek, maar medewerkers ook grotere kansen op de arbeidsmarkt biedt door het civiel effect van de opleidingen. In de agrarisch-groene sector is het aandeel van de vakopleidingen klein. In deze sector ligt meer nadruk op korte vaktechnische cursussen zonder civiel effect. In beide sectoren worden veel cursussen en trainingen gevolgd die wettelijk verplicht zijn.

6. In veel opzichten verschilt de agrarisch-groene sector van de voeding- en genotmiddelensector. In zekere zin vertoont de glastuinbouw nog de meeste overeenkomsten met laatst genoemde sector. Deze sector maakt stormachtige ontwikkelingen door (schaalvergroting, automatisering) die ertoe leiden dat de productie, net als in de voeding en genotmiddelensector, steeds meer procesmatig wordt aangestuurd. Toch kent de glastuinbouw niet zo 'n grote opleidings- en scholingscultuur als de voeding- en genotmiddelensector. De vraag lijkt gerechtvaardigd hoelang het nog duurt voordat meer bedrijven in de glastuinbouw de professionalisering van medewerkers structureel ter hand zullen nemen. Net als in de voeding en genotmiddelensector gaan hygiëne, voedselveiligheid en ketenqualiteit steeds belangrijker worden. In de glastuinbouw worden nog steeds veel productiemedewerkers zonder specifieke vooropleiding aangesteld omdat er veel handwerk is. In de voeding en genotmiddelensector geldt juist het adagium: "Medewerkers moeten niet alleen met hun handen werken, maar ook met hun hoofd". Eén tot enkele decennia geleden werden in deze sector ook vooral ongeschoolde productiemedewerkers aangesteld. Misschien dat de glastuinbouw eenzelfde weg zal doorlopen. Degenen die daarop weten te anticiperen zullen ongetwijfeld tot de voorlopers gaan behoren.

7. Er wordt ten aanzien van onderwijs- en scholingsbeleid in het domein voedsel en leefomgeving echter nog wel vrij (deel)sectoraal gedacht en geopereerd. Voorzover er binnen deelsectoren al sprake is van beleidsvorming, wordt dat nog nauwelijks op een hoger sectoraal niveau afgestemd. De oorzaak hiervoor ligt enerzijds bij de relatief grote verschillen in de aard van de sectoren en bij verschillen in scholingstraditie en –cultuur. Sommige kleine deelsectoren ervaren de gevolgen van de versnippering: het bijeenbrengen van voldoende massa om effectief en efficiënt inhoud te kunnen geven aan de scholingsvragen van bedrijven wordt steeds moeilijker. Dit wordt versterkt als ook de aanbieders (de groene onderwijsinstellingen) niet tot afstemming van hun aanbod komen, zoals nu het geval is. De verschillen tussen deelsectoren worden benadrukt, terwijl de overeenkomsten en het vergroten van de gezamenlijke slagkracht onderbelicht blijven. Kritische klanten, vervagende grenzen, de noodzaak voor kwaliteitssystemen en certificering, intersectorale mobiliteit en de concurrentie van branchevreemde bedrijven, het zijn issues die nu binnen de deelsectoren opgepakt worden, maar feitelijk over de grenzen heen gaan en een gezamenlijke aanpak verdienen.

8. Maar naast een behoefte aan afstemming, is er ook een noodzaak voor intersectorale kennisuitwisseling. Men is zo sectoraal gefocust dat men onvoldoende kennisneemt van goede ervaringen elders. Hoe kunnen bedrijven in dienstverlenende sectoren als die van hoveniers, groenvoorzieners en loonwerk hun interne gerichtheid loslaten en meer op het spoor gezet worden van toekomstgericht ondernemen en het zoeken van vernieuwing buiten het eigen bedrijf of zelfs buiten de eigen sector? Hoe kan bij bedrijven in de glastuinbouw personeelsbeleid en professionalisering van medewerkers hoger op de agenda gezet worden? Intersectorale kennisuitwisseling lijkt daarvoor een handvat te bieden.

9. Er blijkt vanuit het bedrijfsleven, dat in het domein voedsel en leefomgeving zeer gevarieerd is, een duidelijke vraag naar kennisuitwisseling te zijn op verschillende niveaus. Er is grote behoefte aan versterking van initieel beroepsonderwijs, aan versterking van postinitiële scholing (cursussen), aan intensivering van kennisuitwisseling binnen sectoren op informele wijzen (sectorale kennisnetwerken), aan regionale innovatienetwerken alsmede aan kennisuitwisseling in grote en brede clusters. Op al die niveaus zijn er initiatieven; de samenstelling van de deelnemende partijen verschilt per

initiatief. Vanuit het bedrijfsleven hebben de voorlopers een externe gerichtheid en zijn actief in innovatienetwerken. De volgers kennen een sterkere interne gerichtheid en bij hen neemt kennisuitwisseling een meer traditionele vorm aan. Bij bedrijven in de dienstverlenende sector (loonwerk, hoveniers/groenvoorzieners, bloemendetailhandel) wordt veel aandacht geschonken aan professionalisering van de dienstverlening en dus aan dat van de medewerkers: opleiding en scholing zijn hiervoor geëigende instrumenten. Bij productiebedrijven in de primaire sector (glastuinbouw, veehouderij) heeft het vergroten van het innovatief vermogen (product, markt) de grootste prioriteit. Informele sectorale kennisnetwerken en regionale innovatienetwerken richten zich daar juist op. In de voeding- en genotmiddelensector zien we beide varianten terugkomen. Enerzijds is er behoefte aan professionalisering van medewerkers (opleiding en scholing) omdat productielijnen complexer worden en de eisen aan hygiëne en voedselveiligheid steeds hoger. Anderzijds participeren bedrijven graag in regionale innovatie- en kennisnetwerken als basis voor vernieuwing.

10. Er is de nodige overeenstemming tussen informanten over het feit dat initiatieven voor kennisuitwisseling vanuit bedrijven en bedrijfsleven moeten komen. Maar daar waar de één inzet op regionalisering in nieuwe verbanden en nieuwe organisatievormen, verwachten anderen meer van landelijke verbanden die intersectoraal vormgegeven worden of zelfs sectoraal. De hierboven geschetste variatie in kennisbehoefte heeft daar ook mee te maken.
11. De grotere innovatieve bedrijven en ondernemers die hoger opgeleid zijn, weten hun kennisbehoefte in het algemeen goed te formuleren. Maar voor het gros van de bedrijven en de ondernemers dat daar onder zit, is het moeilijk om de eigen kennisbehoefte goed te formuleren. Uit alle initiatieven die ontplooid worden om scholing en kenniscirculatie te bevorderen, blijkt dat de vraag via interactie moet groeien om die vervolgens voor te leggen bij de aanbieders van kennis. Of het nu gaat om de vraag naar postinitiële scholing waarvoor scholingsconsulenten ingezet worden, het stimuleren van kennisuitwisseling via de kennismakelaars (collega-boeren) van de Melkvee Academie, of het bij elkaar brengen van vragers en aanbieders van kennis door de vuurtorenwachters van de Food Valley, bij al die initiatieven wordt kennisbehoefte van bedrijven via dialoog en via netwerken geëxpliciteerd. Kernwoorden daarbij zijn persoonlijk contact, binding en vertrouwen.
12. Ten aanzien van opleiding en scholing blijkt er een toenemende behoefte aan maatwerk, flexibilisering en bedrijfsinterne varianten. Wat er nu aan opleidingen en cursussen in de diverse sectoren aangeboden wordt, weerspiegelt qua behoefte de grootste gemene deler: de algemene en brede onderwerpen. Maar er is ook behoefte aan specifieke kennis en vaardigheden. Soms kan dat heel goed bedrijfsintern (in de regio dus) vormgegeven worden; maar informanten geven ook aan dat bepaalde specifieke trainingen en cursussen juist intersectoraal en landelijk aangeboden moeten worden om voldoende omvang te krijgen.
13. Het marktaandeel van de bekostigde groene onderwijsinstellingen is klein, variërend van 4% bij de ESF aanvragen van de SOL tot 25% bij de cursussen die door Colland gesubsidieerd worden in de agrarisch-groene sector. De 'Colland-markt' (medewerkers die een cursus volgen en die daarvoor subsidie van Colland ontvangen) is in drie jaar tijd enorm gegroeid. De aoc's hebben daar ook van geprofiteerd; het marktaandeel van de aoc's heeft echter geen gelijke tred weten te houden met de groei van de markt; ondanks de absolute groei is het marktaandeel van aoc's in 3 jaar tijd met 5% afgenomen.

14. De algemene indruk van de informanten is dat de groene onderwijsinstellingen te weinig commercieel gericht zijn, nog onvoldoende vanuit de vraag kunnen werken, ze zijn niet flexibel genoeg (langdurige vakantiesluiting) en ze doen onvoldoende aan marketing en relatiebeheer. Ten aanzien van inhoudelijke kwaliteit verschillen de ervaringen. Bedrijven en ondernemers die op innovatie gericht zijn, vinden dat de onderwijsinstellingen niet over de actuele kennis beschikken waar de beroepspraktijk op zit te wachten. Maar als het gaat om inhoudelijke kennis om opleidingen en cursussen vorm te geven, wordt de inhoudelijke kwaliteit beduidend vaker gewaardeerd. Maar er wordt ook aangegeven dat vakdocenten meer dan nu het geval is, zouden moeten participeren in de kennisnetwerken van en met bedrijven.
15. De prijs/kwaliteit verhouding van de groene onderwijsinstellingen is gunstig. Daarnaast kunnen groene onderwijsinstellingen zorgen voor formele kwalificatie (civiel effect), iets dat zeker bij grotere bedrijven in de voeding- en genotmiddelensector gewaardeerd wordt. Ook is er waardering voor het uitbouwen van bedrijfsinterne bbl trajecten (werken en leren), waarmee diverse aoc's de markt opgaan. Bedrijven stellen een intensieve communicatie- en werkrelatie op prijs. De intensieve samenwerking tussen een onderwijsinstelling en een bedrijf kan daarbij zelfs uitgroeien tot een businesspartner relatie, zoals in één van de cases is beschreven.
16. Groene onderwijsinstellingen zetten nog weinig in op het beleidsmatig afstemmen van initieel beroepsonderwijs en postinitieel onderwijs en scholing. In de meeste gevallen ervaren bedrijven/brancheorganisaties dat als een gemis. In het kader van leven lang leren kunnen initieel onderwijs en postinitieel onderwijs en scholing elkaar versterken. De twee onderdelen van de onderwijsinstellingen staan los van elkaar, het zijn twee werelden. Een meerwaarde van groene onderwijsinstellingen zou juist het samenspel tussen initieel en postinitieel kunnen zijn. Cumela, als branche-organisaties van de loonwerksector, concentreert zich echter alleen op versterking van de relatie met het initieel beroepsonderwijs en daartoe is zelfs een convenant met de scholen afgesloten. Ten aanzien van postinitieel onderwijs en scholing wordt binnen deze sector beleidsmatig een andere koers gevaren.
17. Competentiegericht leren biedt een mogelijkheid om initieel en postinitieel onderwijs en scholing met elkaar te verbinden. Competentiegericht leren betekent dat er opgeleid wordt vanuit en in de beroepscontext. Dat kan een basis vormen voor een goede relatie met het bedrijfsleven. Het biedt tevens de mogelijkheid om zicht te krijgen op ontwikkelingen in het bedrijfsleven en van daaruit kunnen mogelijk aanvullende diensten aan de bedrijven geleverd worden.

9 Aanbevelingen

Op basis van de inhoud en conclusies van dit rapport komt de Taskforce Leren en Werken in het Groen tot de volgende aanbevelingen richting de groene onderwijsinstellingen:

- Er zijn momenteel diverse goede ontwikkelingen op het gebied van postinitieel onderwijs en scholing die vanuit bedrijven en/of branches gestalte krijgen. Groene onderwijsinstellingen zullen daarbij moeten aanhaken en daaraan ondersteuning moeten geven.
- Er is een grote variëteit aan initiatieven, daar ligt ook de kracht van de huidige ontwikkelingen. Daar waar afstemming nodig is, zouden onderwijsinstellingen een actieve rol moeten spelen. Dat geldt zeker voor het bevorderen van intersectorale kennisuitwisseling en de uitwisseling van good-practices, een taak die de Groene Kenniscoöperatie op zich zou kunnen nemen.
- Om het marktpotentieel dat er ligt, te realiseren, zullen groene onderwijsinstellingen nog meer vanuit de vraagkant moeten opereren. Dit houdt onder andere een verdere versterking in van PR- en marketingactiviteiten richting bedrijven en bedrijfsleven, zowel afzonderlijk als in gezamenlijkheid.
- Dit betekent ook dat er verder ingezet moet worden op bedrijfsinterne scholingen en opleidingen. Dit is een groeimarkt voor de groene onderwijsinstellingen. Het gaat hierbij met name om maatwerktrajecten, EVC en bbl-opleidingen.
- Qua werkwijze vraagt een en ander om organisatorische flexibiliteit en inhoudelijke professionaliteit. Het verdient aanbeveling om de participatie van docenten in kennisnetwerken van het bedrijfsleven te bevorderen.
- Onderwijsinstellingen zouden het initieel en het postinitieel onderwijs beter op elkaar moeten afstemmen en zo mogelijk integreren. Competentiegericht onderwijs biedt daartoe ook de mogelijkheden.
- Het expliciet krijgen van de vraag is een complexe aangelegenheid. De vraag van het bedrijfsleven naar scholing en opleiding kan expliciet gemaakt worden via interactie met kennisintermediairs. Er is behoefte aan mensen en organisaties die die rol van kennisintermediair kunnen vervullen. Overigens moeten die intermediairs de taal van de bedrijven spreken en inhoudelijk voldoende kennis van zaken hebben. Elke situatie vraagt om zijn eigen type kennisintermediair.

Bijlage 1: Typerende cases

In deze bijlage zullen een aantal cases gepresenteerd worden. Cases die het samenhangende opleidingsbeleid van een bedrijf beschrijven (Coca-Cola Enterprises), of die ingaan op een typerende afweging die een bepaald bedrijf gemaakt heeft (The Greenery), of die een beschrijving geven van het scholingsbeleid van enkele branche-organisaties.

1a. Coca-Cola, opbouwen van een duurzame relatie

Coca-Cola Enterprises Nederland B.V. is actief in de markt van niet-alcoholische commerciële dranken. Voor de Nederlandse markt produceren, verkopen en distribueren zij producten onder licentie van The Coca-Cola Company. Het hoofdkantoor is gevestigd te Rotterdam; de logistieke- en productieactiviteiten zijn gecentraliseerd in Dongen en verspreid over het land zijn er vijf verkoopkantoren. Daarnaast kent het bedrijf een Technical Service Center. In totaal werken er ruim 900 mensen bij Coca-Cola.

Het opleidingsbeleid richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers binnen Coca-Cola. Medewerkers bepalen hun ontwikkeling door middel van de ontwikkelcyclus. Er worden ontwikkelgesprekken en beoordelingsgesprekken gevoerd. Het ontwikkelgesprek richt zich op het functioneren en kijkt eveneens naar de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Op basis van dit gesprek wordt bepaald welke aanvullingen en (persoons)gerichte trainingen nodig zijn. Het uitgangspunt voor de ontwikkelcyclus is dat alle medewerkers zich binnen hun functie moeten kunnen ontwikkelen. De basis hiervoor zijn de functiegerichte opleidingsplannen (FGO's), die in principe verplicht zijn voor medewerkers binnen de betreffende functie.

De functiegerichte trainingen binnen de productie- en logistieke organisatie, zijn ondergebracht in een Coca-Cola specifiek mbo-diploma (Coke College). Ze onderscheiden hierbij de mbo-niveaus 1 tot en met 4. Het Coke College programma is een combinatie van directe en concrete toepasbaarheid op de werkplek. Helicon Opleidingen heeft gerealiseerd dat de inhoud voldoet aan de eisen uit de kwalificatiestructuur, waardoor ook civiel effect verkregen wordt.

50-60 % Van alle opleidingsinspanning bij Coca-Cola vindt binnen Coke College plaats. De scholing binnen Coke College wordt voor 70% door Helicon Opleidingen verzorgd; interne docenten en mentoren verzorgen het resterende deel. Alle scholing binnen Coke College wordt intern, binnen werktijd en waar mogelijk op de werkplek aangeboden.

Naast Coke College worden er binnen Coca-Cola diverse andere trainingen aangeboden op het gebied van taal, communicatie, werkoverleg, veiligheid en techniek. Deze trainingen hebben tot doel het verbreden van inzetbaarheid van medewerkers. Daarnaast merkt Coca-Cola door het aanbieden van deze trainingen, dat het bewustzijn en betrokkenheid van medewerkers groeit. Het is een breed scala aan trainingen, waarvoor diverse uitvoerders ingeschakeld worden; meestal zijn dit geen groene onderwijsinstellingen. Bij voorkeur worden deze trainingen intern georganiseerd.

Voor het Coke College traject werkt Coca Cola al diverse jaren nauw samen met Helicon Opleidingen. Gedurende het traject ontstaat hier een businesspartner relatie. Kenmerkend voor deze relatie zijn;

- betrouwbaarheid (afsprake is afspraak)
- kwaliteit (onderscheidend vermogen), daar hoort ook 'service achteraf' toe: het achteraf bijpraten, evalueren en bijstellen.
- de prijs is niet primair een criterium, wel de prijs/kwaliteit verhouding

Vakinhoudelijke kennis bij Helicon ten aanzien van levensmiddelentechnologie en levensmiddelenproductie wordt als belangrijk pluspunt gezien. Maar ook op een terrein waar Helicon traditioneel minder thuis is (logistieke dienstverlening) is met Helicon Opleidingen een contract afgesloten. Er is besloten om de specialistische vakkennis in te schakelen via een derde partij waarbij Helicon hoofdaannemer blijft. Vanuit het businesspartnerschap groeit op deze wijze toegevoegde waarde.

Over de groene onderwijsinstellingen in het algemeen zegt de Coca-Cola informant: "De dynamiek binnen scholen volgt niet overal de praktijk van een productieomgeving. Scholen missen soms de snelheid om met de versnelde ontwikkelingen binnen bedrijven om te gaan. De meerwaarde is dat scholen het kwalificatiekader sterk aanhouden en bewaken". Hij geeft ook aan dat de PR van de groene onderwijsinstellingen voor verbetering vatbaar is. Veel bedrijven weten niet welke mogelijkheden er bij de aoc's zijn. Bedrijven worden hier niet van op de hoogte gebracht. "Jullie zijn het expertisecentrum voor de levensmiddelentechnologie, maar alleen mensen die een opleiding via het aoc hebben genoten, weten dat". Een mogelijkheid doet zich voor bij het plaatsen en begeleiden van stagiaires. De bedrijven kunnen dan gepolst worden of er een (opleidings)behoefte leeft. Hij geeft nog als advies mee om vanuit de groene onderwijsinstellingen ook buiten het eigen vakinhoudelijke terrein te kijken; ook op belendende terreinen liggen ongetwijfeld mogelijkheden.

1b. The Greenery, weinig zaken met groene onderwijsinstellingen

The Greenery is een marktgerichte afzetorganisatie waarvan de Nederlandse leveranciers eigenaar zijn via de coöperatie VoedingsTuinbouw Nederland (VTN). De circa 2.000 aangesloten teeltbedrijven vermarkten al hun producten via The Greenery. The Greenery is één van de grote internationaal opererende groente-, fruit- en paddestoelenconcerns in Europa.

Er werken in totaal 1800 medewerkers. Jaarlijks worden er ongeveer 500 medewerkers opgeleid tijdens in- en externe trainingsbijeenkomsten onderverdeeld in een vijftal clusters, te weten:

- interne transportmiddelen
- bedrijfshulpverlening/EHBO
- taalvaardigheid (vreemde talen voor salesmanagers; Nederlands voor buitenlandse werknemers)
- keurmeester (betreft productkennis en veiligheid rondom product)
- communicatieve vaardigheden

De behoefte aan opleiding wordt vastgesteld aan de hand van de functievereisten en wettelijke verplichtingen ten aanzien van (voedsel)veiligheid. Persoonlijke opleidingsplannen worden niet standaard opgesteld, maar wel is opleiding een vast onderwerp bij beoordelingsgesprekken.

Onlangs heeft The Greenery een scholingsproject ter subsidiëring ingediend bij ESF. De beoogde scholing is zowel gericht op de eigen medewerkers als op de aangesloten teeltbedrijven. Scholingsaanbieders konden op een zeer groot aantal cursussen inschrijven. Uiteindelijk is de keuze van the Greenery vooral op commerciële scholingsaanbieders uit de particuliere sector gevallen. Slechts een zeer klein deel is toegekend aan de groene onderwijsinstellingen uit de publieke sector. Ook buiten dit ESF traject om wordt slechts incidenteel een groene onderwijsinstelling ingeschakeld.

De redenen hiervoor zijn divers:

- de scholingsvraag leent zich niet altijd voor groene onderwijsinstellingen; soms is er sprake van ´gedwongen´ winkelnering, bijvoorbeeld in geval van opleidingen met officiële certificering, terwijl er maar weinig certificerende instellingen zijn.
- the Greenery zoekt gespecialiseerde instellingen die kwaliteit en maatwerk kunnen leveren en ervaring hebben met het bedrijfsleven.
- de opleidingsafdeling heeft weinig (warme) contacten met groene onderwijsinstellingen; ze presenteren zich matig, zeker in vergelijking met die uit de particuliere sector.
- the Greenery is niet bekend met het aanbod van de groene onderwijsinstellingen en wat zij te bieden hebben.

The Greenery staat volgens eigen zeggen wel open voor nieuwe aanbieders en richt zich niet enkel op vaste aanbieders. "We houden onze aanbieders graag scherp door soms ook bij de burens te shoppen", aldus de informant van The Greenery. Het bedrijf hecht wel waarde aan het opbouwen van een aanbieder-klant relatie. Met groene onderwijsinstellingen is zo ´n band (nog) niet opgebouwd.

Op zich is het verbazingwekkend dat er met groene onderwijsinstellingen geen intensieve werkrelatie bestaat. Met betrekking tot het cluster ´keurmeester´ zou binnen groene onderwijsinstellingen (of een samenwerkingsverband daarvan) toch voldoende gespecialiseerde kwaliteit geleverd moeten kunnen worden. The Greenery heeft zo ´n 100 keurmeesters in dienst, waarvan er jaarlijks een kwart een productcursus moeten volgen. Die bestaat uit losse modules (15-20 in totaal) waarin telkens één bepaald product centraal staat. Momenteel wordt voor het cluster ´keurmeester´ met één particuliere aanbieder zaken gedaan en deze schijnt op dit moment weinig tot geen concurrentie te hebben.

1c. De boomkwekerij, initiatief nemen vanuit de branche

De boomkwekerij is een relatief kleine, maar groeiende productiesector, met verspreid over Nederland enkele regionale concentratiegebieden. Deze kenmerken zorgen ervoor dat de boomkwekerij binnen het bestel van initieel en postinitieel beroepsonderwijs buiten de boot dreigt te vallen. Kwaliteit en kennis zijn in deze sector echter van groot belang om internationaal toonaangevend te kunnen blijven.

De Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB) ziet onderwijs dan ook als één van de speerpunten in haar belangenbehartiging. Het stimuleren van zowel het initiële vakonderwijs als het cursusonderwijs wordt actief en projectmatig opgepakt. Zo kent de NBvB een onderwijscommissie die (de deelname aan) het vakonderwijs stimuleert. De afgelopen jaren is projectmatig en in samenwerking met diverse onderwijs- en onderzoeksinstituten gewerkt aan vernieuwing van het boomteeltonderwijs.

De NBvB heeft daarbij het initiatief genomen en zet daarbij in op onderlinge samenwerking tussen partijen en een betere afstemming met de beroepspraktijk. Deze aanpak is succesvol gebleken.

Met betrekking tot het cursusonderwijs is mede op initiatief van de NBvB en met financiering uit het Colland fonds een scholingsconsulent boomkwekerij aangesteld. Deze geeft gratis adviezen aan ondernemers in de sector, hij verstrekt informatie over scholingsmogelijkheden en subsidieregelingen, werkt op verzoek scholingsplannen uit en organiseert maatwerktrajecten. Maar ook aan de aanbodzijde probeert de scholingsconsulent tot betere afstemming en afspraken te komen.

Een gesprek met de scholingsconsulent leert dat aoc's momenteel relatief weinig als aanbieder van cursussen voor de boomkwekerij ingeschakeld worden. Voorzover zij een aanbod hebben, is dat aanbod doordat er 12 aoc's zijn, nogal versnipperd. Geplande cursussen gaan vaak niet door vanwege onvoldoende aanmeldingen. Dit werkt een negatieve beeldvorming in de hand bij hen die zich wel aangemeld hadden. Samenwerking en afstemming tussen aoc's komt onvoldoende van de grond en daar waar wel initiatieven in die richting zijn, blijkt dat vooral op papier te zijn. Een negatief imago bij het bedrijfsleven over de onderwijsinstellingen komt mede voort uit slechte ervaringen ten aanzien van de kwaliteit van bepaalde cursussen.

Toch zijn er de laatste jaren ook wel goede initiatieven te melden. Zo zijn er op initiatief van het bedrijfsleven verspreid over het land bedrijfsgerichte bbl-opleidingen gestart. Een regionaal sectorbureau als 'Alles voor de groene arbeid' en regionale samenwerkingsverbanden van bedrijven, zoals GOA-Groen, zijn bij de opzet actief betrokken. Een aantal aoc's hebben zich daarin positief gepresenteerd en afstemming met de markt gezocht. Sommige aoc's komen via hun accountmanagers ook steeds meer op de bedrijven.

De sector erkent enerzijds dat aoc's op zich een aantal positieve kenmerken hebben (goede spreiding over het land, goede faciliteiten, kennis op diverse terreinen). Anderzijds vindt de sector dat aoc's die positieve kenmerken te weinig etaleren, en dat ze dat te weinig in samenhang doen. Een relatief kleine sector als de boomkwekerij kan alleen optimaal bediend worden als aoc's samenhang brengen in hun initiatieven en hun kennis, en tegelijkertijd hun regionale spreiding uitbuiten. Een hoog kennisniveau is vereist om als gesprekspartner voor kennisintensieve bedrijven te kunnen dienen. Belangrijk daarbij is ook dat er verbetering komt in de afstemming tussen het reguliere en het post-initiële onderwijs. Ze treden nu nog vaak als gescheiden eenheden op binnen eenzelfde aoc. Bij de noodzaak tot meer samenhang hoort ook dit aandachtspunt. Verder is voor een echt marktgerichte benadering noodzakelijk dat onderwijsinstellingen flexibeler worden. Starre roosters en de lange en vaste vakantieperiodes bij onderwijsinstellingen vormen nu nog te veel een belemmering om echt tot een goede relatie te komen met de boomkwekerijsector. Aoc's moeten niet alleen cursussen willen verkopen, maar er moet bovenal een goede relatie opgebouwd worden.

1d. De VBW, beleidsmatig aansturen op sterke relatie met aoc's

De VBW, Centrale Vereniging Bloemendetailhandel, is de brancheorganisatie voor de ondernemers die actief zijn in de gevestigde bloemendetailhandel. Er zijn zo'n 1400 bloemenwinkeliers bij de VBW aangesloten. De gevestigde bloemendetailhandel is met een omzet van circa 1 miljard Euro en 12.000 werkzame personen een behoorlijke speler in de detailhandel. De VBW ziet het verbeteren van het ondernemersperspectief én de bedrijfsmatige vitaliteit van de ondernemingen in deze branche als haar primaire doelstelling. Om dat te realiseren worden diverse activiteiten ontplooid, van lobbyen tot collectieve en individuele dienstverlening. Opleiding en scholing heeft daarbij veel aandacht.

Naast de reguliere opleidingen vanuit de kwalificatiestructuur, welke door de aoc's verzorgd worden en vallen onder de bekostigde opleidingen, heeft de branche een eigen diplomalijn ontwikkeld voor volwassenen die al dan niet reeds in de sector werkzaam zijn. De diplomalijn bestaat uit 2 basisoniveaus met zowel een praktische als theoretische component (niveau 2 en niveau 3). De uitvoering van deze opleiding wordt door aoc's verzorgd en staat onder auspiciën van de VBW. De examens hiervoor worden afgenomen door de SOB, de onderwijsstichting van de VBW. Jaarlijks volgens zo'n 500 mensen een opleiding uit deze diplomalijn.

Voor hen die zich verder willen richten op innovatie en verdieping, kent de branche nog een opleiding tot meesterbinder op niveau 4+, waarvoor een Proeve van Meesterschap afgelegd moet worden.

Naast deze brancheopleidingen worden er jaarlijks cursussen en trainingen verzorgd via het Branchebureau Bloemendetailhandel, het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de bloemenbranche. Met ESF-subsidie wordt een breed palet aan cursussen verzorgd.

Toch kent de bloemenbranche niet zo'n grote cursustraditie, aldus de informant namens de VBW. Bedrijven zijn relatief klein waardoor het vrijmaken van medewerkers om cursussen te volgen, moeilijk is. Daarnaast maken ondernemers en medewerkers lange dagen, terwijl veel bedrijven bedrijfseconomisch onder druk staan. Verdere professionalisering van de sector is weliswaar nodig, maar nog niet alle bedrijven zijn zich daar bewust van.

Zowel voor de uitvoering van de vakopleidingen als voor de losse cursussen worden vooral aoc's ingeschakeld. Sinds een jaar of vijf is dat een bewust beleidsstandpunt van de VBW. De branche wil een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het beroepsonderwijs. De inhoudelijke en didactische kennis binnen de aoc's wordt herkend en erkend. Nadrukkelijk streeft de VBW een betere afstemming na van initieel en postinitieel onderwijs. Ook bij andere VBW activiteiten, zoals studieclubs en beurzen, worden onderwijsinstellingen nadrukkelijk betrokken. Daarom is er ook voor gekozen om de inhoud van de eigen diplomalijn af te stemmen op de kwalificatiestructuur en wordt lesmateriaal dat voor de eigen diplomalijn ontwikkeld is, ook beschikbaar gesteld aan onderwijsinstellingen voor gebruik binnen hun reguliere opleidingen.

In tegenstelling tot wat landelijk een trend is, wil de VBW niet inzetten op verdere regionalisering. Zij streeft een landelijke versterking van de branche na. Omdat scholen afzonderlijk aanvragers zijn bij allerlei vernieuwingstrajecten ontstaan regionale verschillen, aldus de VBW-informant. Bepaalde knelpunten die regionaal gesignaleerd worden, gelden

vaak landelijk. Kleine branches met kleine bedrijven hebben volgens hem baat bij een landelijke aanpak met afstemming vanuit een landelijke brancheorganisatie. Daar zitten mensen die voor de noodzakelijke ondersteuning en afstemming kunnen zorgen. Daarentegen zijn die landelijke organisaties te klein om regionaal in initiatieven van afzonderlijke aoc's te participeren. Daarnaast hebben afzonderlijke bedrijven niet de capaciteit om zelf intensief in regionale verbanden te participeren.

Bijlage 2: Informanten

De volgende informanten zijn bij het onderzoek geraadpleegd.

Greenery	Sylvia Pors
Recron	Petra de Bruin
Sociaal Fonds Recreatie	Max Mulders
Glaskracht	Arend Hekman
Banketbakkerij Merba	Jaap Visser
Coca Cola	Frank van Loon
Bavaria	Kees van Kollenburg
LTO Nederland	Koen Blokker
VBW	René van Aalderen
Cumela	Dick Klop
Wageningen Business School	Gitte Schober
Max Goote kenniscentrum bve	Willem Houtkoop
STOSAS/Colland	Alie Leeuwesteijn
SOL	Liesbeth Rutjes en Nienke Opsteeg-Taabe
Aequor sector voedingsindustrie	Ton Verhaeg
SOLLT	Piet van Odijk
Innofood	Dhr. Scholtenlinden
VHG	Jeroen Zijlmans
Boomkwekerij	Piet Verhoeven, scholingsconsulent
NVT	Hans Schouls
Melkvee-academie	Catharinus Wierda