

Leren & Werken

Groen



LWV06016

Periode: 1 februari 2006 t/m 31 december 2007



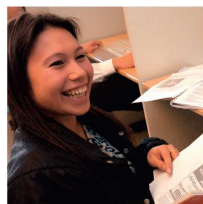
Groene Kennis Coöperatie aan de slag met 'leren & werken'

Den Haag, 16 februari 2006 ■ De hieronder genoemde partijen spannen zich gezamenlijk in om het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in de Groene sectoren te verhogen. Doel is om de kwalificaties en competenties van werkenden en werkzoekenden van 23 jaar en ouder beter aan te laten sluiten op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. De ondertekening van deze intentieverklaring betekent dat de partijen zich onder meer zullen inzetten voor:

- Het starten van 1000 duale trajecten
- Het realiseren van 1000 EVC-trajecten

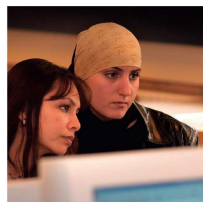
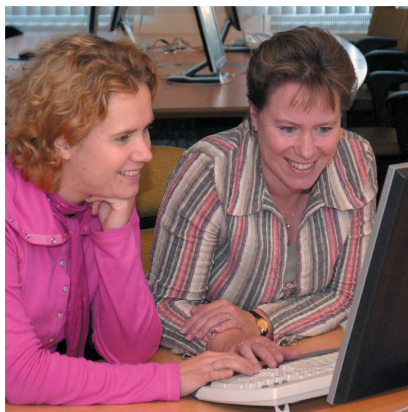


Ministerie van
Landbouw, Natuur en
Voedselkwaliteit

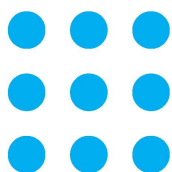
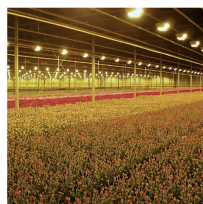
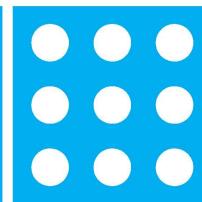


Groene Kennis
Coöperatie

Aequor



Cehave
Landbouwbelang



ONDER
NUTS
L T U U R
N E L E M
S C H A P



Leren & Werken



Inhoud

Stichting Kinderboerderijen	4
Hippische verenigingen	7
Huisdierenspeciaalzaken	9
Hoveniers-, groenvoorzienings en boomverzorgende bedrijven	11
Branchebureau Bloemendetailhandel	13
Groene Sector Arbeidsvoorziening (DCW bedrijven, Wedeo en Soweco)	14
Cehavé	15
Management en Synergie	17
Lessons learned uit de pilot van de tuinbouwcluster gebruiken: wie moet wat leren en hoe?	17
Ontwikkelen gedragscode	21
Assessorentrainingen en gemeenschappelijke bijeenkomsten	25
Knelpunten en oplossingen (met input van de kwalitatieve monitor van CINOP)	25

Een Leven Lang Leren in de Groene Sector

Activiteiten op hoofdlijnen

In de huidige situatie worden medewerkers en zelfstandigen binnen de groene sectoren weinig of niet geschoold. Duale trajecten zijn voor de betrokken sectoren de manier om het huidige werknemersbestand te scholen. EVC trajecten zijn veelal in kleine pilots al ontwikkeld, deze eerder ontwikkelde methodiek en ervaringen zullen dan ook de basis vormen bij de ontwikkeling van nieuwe duale trajecten. Voor alle sectoren geldt een gezamenlijke EVC procedure, de brancheorganisaties en bedrijven voeren samen met Aequor en de Groene Kennis Coöperatie (GKC) de activiteiten uit, waarin alle agrarische onderwijsinstellingen zijn gebundeld zoals regionale AOC's.

Activiteiten per doelstelling – Duaal / EVC, concrete resultaten en infrastructuur per sector in het project

Stichting Kinderboerderijen

Er wordt een plan van aanpak ontwikkeld voor informatievoorziening naar de doelgroep en de werving van deelnemers. Een aantal van de bij het opleidingstraject betrokken docenten volgen een op maat gesneden training in coaching.

Beoogd doel per 1 oktober 2007:

- 50 deelnemers EVC
- 40 deelnemers duale trajecten

Deelnemers in het project

Stichting Kinderboerderijen Nederland (SKBN), Wellantcollege en Aequor

Activiteiten

In het begin van het traject zijn met de betrokken partners afspraken gemaakt over de uit te voeren activiteiten.

Vakbekwaamheid en deskundigheidsbevordering maken een belangrijk onderdeel uit van de keurmerken systematiek van de SKBN. De SKBN heeft een certificeringssysteem in de vorm van een 'drietrapsraket' ontwikkeld waarin de vakbekwaamheid op de kinderboerderijen een belangrijke plaats heeft. Ten aanzien van de vereiste vakbekwaamheid richt men zich op het kwalificatiedossier dierenhouder, uitstroom recreatiedieren. In de promotie van het keurmerk en het stimuleren van de professionalisering van de sector werd en wordt nog steeds veel energie gestoken.

Het belang dat de SKBN hecht aan professionalisering van de sector heeft tot gevolg dat vrijwel al haar inzet in het project heeft bestaat uit eigen bijdrage van de sector.

Informatie

Er is een informatiebrief ontwikkeld die geplaatst is op de websites van betrokken partners in het project. Er is een gezamenlijke kleurenfolder ontwikkeld die breed verspreid is onder ander via de vakbladen en bijeenkomsten.

In het najaar van 2006 zijn door de SKBN zes regionale bijeenkomsten voor de aangesloten kinderboerderijen gehouden. In die bijeenkomst is aandacht besteed aan de noodzaak van deskundigheidsbevordering van werkenden op de bedrijven, de mogelijkheden van EVC, de pilot waarmee ervaring werd opgedaan en de flexibele maatwerktrajecten voor deelnemers in de duale leerweg. Ook is er met de aanwezigen van gedachten gewisseld over het opleiden van mbo-leerlingen op de bedrijven.

In het voorjaar van 2007 werd een landelijke bijeenkomst gehouden voor alle leden van de SKBN in Avifauna in Alphen aan de Rijn. Ook hier is door middel van een korte presentatie en folders aandacht besteed aan de mogelijkheden via Leren en Werken.

In het vakblad is twee keer door middel van een artikel aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering waarbij met name de mogelijkheden aan de orde kwamen die via het traject leren en werken geboden worden.

Verder is via de informele circuits Leren en Werken extra onder de aandacht gebracht.

Assessorentraining

Er is een assessorentraining georganiseerd voor meer sectoren (deelprojecten Leren en Werken). Vanuit de SKBN en vanuit Wellantcollege hebben twee personen vanuit het bedrijfsleven en twee docenten aan de training deelgenomen.

Pilot

In de pilot heeft een aantal medewerkers van kinderboerderijen meegedaan in het EVC-traject. De assessoren hebben in koppels van twee, bestaande uit vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven bij de deelnemers het portfolio beoordeeld, het criteriumgericht interview gehouden en het scholingsadvies geschreven.

Men heeft ruime ervaring opgedaan met het informeren van de deelnemers, de noodzaak en de wijze waarop informatiebijeenkomsten worden gehouden, het aanpassen en ontwikkelen van passende procedures en het uitzetten van een tijdspad voor EVC en duale trajecten.

Ook in deze sector is het niet gemakkelijk om bestuurders en medewerkers van kinderboerderijen zo ver te krijgen dat zij deel gaan nemen aan EVC-trajecten en zich vervolgens laten scholen in een duaal traject. Daarbij zijn de kosten van trajecten niet het grootste probleem. Veelal is men met andere dingen bezig die ook te maken hebben met het promoten van kinderboerderijen. Die activiteiten beperken zich vooral tot het investeringen op de niet al te lange termijn en niet echt investeren is deskundigheid.

Het mobiliseren van deelnemers voor de pilot heeft veel tijd en inspanning gevraagd.

In het traject is tevens een raming gemaakt van de kosten voor een regulier EVC-traject.

Documenten en procedures

Voor het informeren van potentiële deelnemers, het organiseren van het traject, het opstellen van portfolio's, het afnemen van een criteriumgericht interview en het vaststellen van een scholingsadvies zijn bestaande documenten aangepast en gedeeltelijk, specifiek voor de doelgroep, ontwikkeld.

Deelnemers EVC en duaal

Na een uitvoerige selectie heeft men zestien deelnemers ingeschreven voor EVC.

Na het afnemen van het EVC-traject hebben acht deelnemers zich aangemeld voor het duale traject. Ook in dit traject is een draaiboek gemaakt met tijdschema en is ervaring opgedaan om de methodiek zoals die omschreven staat in het projectplan. Dat betekent een beperkt aantal bijeenkomsten op de verschillende kinderboerderijen waar de deelnemers werkzaam zijn, coaching van deelnemers, en leren van elkaar.

De ervaringen zijn positief zowel van de deelnemers als van de coachende docenten.

Na de pilot hebben meer medewerkers van kinderboerderijen zich gemeld voor EVC.

De onderwijsinstelling heeft verder na de ervaringen met de kinderboerderijen verder promotie gemaakt voor EVC en duaal leren voor andere doelgroepen zoals de dierenartsassistent paraveterinair. Aan het eind van 2007 werd met name door de locatie Dordrecht van het Wellantcollege hier veel werk van gemaakt.

In totaal waren 30 deelnemers ingeschreven voor EVC en acht voor duaal.

Training coaching

Hoewel het ruim van te voren was aangekondigd en er afspraken waren gemaakt viel het aantal deelnemende docenten aan de training coaching tegen.

Drie van de vier assessoren namen ook aan de training coaching deel.

De deelnemers waren tevreden en geïnspireerd door de cursus. Het gevolg was dat binnen de locatie Dordrecht van Wellantcollege het initiatief is genomen om de training te organiseren voor alle docenten. Weliswaar in een iets andere vorm maar duidelijk geïnspireerd door de training in het project Leren en Werken.

Conclusies

Als resultaat van het project mag worden geconcludeerd dat de gestelde aantallen niet zijn gehaald. Het niet behalen van de streefgetallen die bij de inspanningsverplichting zijn genoemd is geenszins te wijten aan onvoldoende inzet of structuur. Het is eenvoudig gezegd niet gemakkelijk om kinderboerderijen en besturen van de kinderboerderijen te mobiliseren te investeren in deskundigheid. Daarin is nog een lange weg te gaan die door de sector samen de onderwijsinstelling wordt opgepakt.

Hippische verenigingen

Er wordt een plan van aanpak ontwikkeld voor informatievoorziening naar de doelgroep en de werving van deelnemers. De brancheorganisatie speelt bij de werving een belangrijke rol door de contacten die zij hebben met de bedrijven. Een aantal van de bij het opleidingstraject betrokken docenten volgen een op maat gesneden training in coaching.

Beoogd doel

Per 1 oktober 2007:

- 150 deelnemers EVC
- 125 deelnemers duale trajecten

Deelnemers in het project

Nederlandse Hippische Beroepsopleidingen (NHB) van Heliconopleidingen in Deurne, Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie (KNHS), Federatie Nederlandse Ruitersportcentra (FNRS) / Federatie Nederlandse Hippische Ondernemers (FNHO), Kwaliteitscentrum Examinering (KCE) en Aequor

Beeld en activiteiten

De sector Paard heeft bij velen een goed imago. Toch is het een van de sectoren waar de meeste ongevallen plaats vinden. De sector constateert dat als een probleem. Ook verzekeringen signaleren dit. Gezamenlijk stimuleren zij bedrijven zich te richten op veiligheidsaspecten maar ook op deskundigheid van medewerkers en ondernemers.

Veel instructeurs in de paardensport zijn wel als zodanig werkzaam maar kunnen dat niet onderbouwen met diploma's. De branche en de NHB zien EVC en duale maatwerktrajecten als een goed middel om de professionaliteit te verhogen en de veiligheid te vergroten.

Aan het begin van het traject hebben de partijen elkaar geïnformeerd de rollen en activiteiten afgestemd.

Informatie

Er is een informatiebrief ontwikkeld die geplaatst is op de websites van betrokken partners in het project. Er is een nieuwsbrief ontwikkeld voor de sector en in de vakbladen is ruim aandacht besteed aan het project Leren en werken.

Ook in regionale ledenbijeenkomsten van de FNRS, de grootste doelgroep, is aandacht besteed aan het fenomeen.

In de loop van het traject is zijn veelal deel bestaande documenten verder ontwikkeld en aangepast, zijn tijdschema's en stroomschema's ontwikkeld om trajecten ook naar de toekomst goed te laten verlopen. Elke sector heeft zijn eigen dynamiek, dat betekende zeker in het begin vaak terugkoppelen naar de partners zodat het beeld bij de partners hetzelfde was.

In het vakblad is aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering waarbij vooral de mogelijkheden aan de orde kwamen die via het traject leren en werken geboden worden.

Verder is via de informele circuits Leren en Werken extra onder de aandacht gebracht.

Assessorentraining

Er is een assessorentraining georganiseerd voor meer sectoren (deelprojecten Leren en Werken). Vanuit de NHB, FNRS en KNHS personen deelgenomen.

Pilot

In het pilot hebben 11 medewerkers en ondernemers vanuit de paardensector meegedaan in het EVC-traject. De assessoren hebben in koppels van twee, bestaande uit vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven bij de deelnemers het portfolio beoordeelt, het criteriumgericht interview gehouden en het scholingsadvies geschreven.

Men heeft ruime ervaring opgedaan met het informeren van de deelnemers, de noodzaak en de wijze waarop informatiebijeenkomsten worden gehouden, het aanpassen en ontwikkelen van passende procedures en het uitzetten van een tijdpad voor EVC en duale trajecten. Dit traject van EVC loopt voor een deel gelijk op met andere ontwikkelingen binnen de NHB (Helicon Opleidingen). Namelijk die van het opleiden van assessoren en activiteiten om de kwaliteit van de examensystematiek te verhogen en deze te borgen.

Ook in deze sector is het niet gemakkelijk ondernemers en medewerkers van maneges en sport- en handelsstellen zo ver te krijgen dat zij deel gaan nemen aan EVC-trajecten en zich vervolgens laten scholen in een duaal traject. Daarbij zijn de kosten van trajecten niet het grootste probleem. Veelal ziet men het nog niet als de grootste noodzaak.

Om echt te investeren is deskundigheid. Het mobiliseren van deelnemers voor het pilot heeft veel tijd en inspanning gevraagd.

In het traject is tevens een raming gemaakt van de kosten voor een regulier EVC-traject.

Documenten en procedures

Voor het informeren van potentiële deelnemers, het organiseren van het traject, het opstellen van portfolio's, het afnemen van een criteriumgericht interview en het vaststellen van een scholingsadvies zijn bestaande documenten aangepast en gedeeltelijk, specifiek voor de doelgroep, ontwikkeld.

Deelnemers EVC en duaal

Na een uitvoerige selectie heeft men 11 deelnemers ingeschreven voor EVC.

Vrijwel alle deelnemers hebben in het traject ook de Proeve van Bekwaamheid (PVB) gedaan en het bijbehorende diploma behaald. Geen van de deelnemers ben zich ingeschreven voor het duale traject. Dat komt omdat iemand bijvoorbeeld niet slaagt voor de Bvb voor niveau IV instructeur paardensport, de persoon wel slaagt voor niveau II en daarmee een diploma krijgt.

Na het pilot hebben meer medewerkers van maneges zich gemeld voor EVC. De onderwijsinstelling heeft verder na de ervaringen met de doelgroep promotie gemaakt voor EVC. In totaal werden 28 deelnemers ingeschreven voor EVC.

KCE

Het Kwaliteitscentrum Eamining heeft vooral een adviserende rol gehad bij de kwaliteitsbewaking van het EVC-traject. Deze input is ook meegenomen in de andere deelprojecten van werken en leren.

Training coaching

Hoewel het ruim van te voren was aangekondigd en er afspraken waren gemaakt viel het aantal deelnemende docenten aan de training coaching tegen.

Drie onderwijsgevende van de NHB namen deel aan de training. Bij de organisatie en het van start gaan van de training was nog niet duidelijk dat er minder animo zou zijn voor het duale traject om reden zoals eerder is vermeld.

De deelnemers waren tevreden en geïnspireerd door de cursus.

Conclusies

Als resultaat van het project mag worden geconcludeerd dat de gestelde aantallen niet zijn gehaald. Het niet behalen van de streefgetallen die bij de inspanningsverplichting zijn genoemd is geenszins te wijten aan onvoldoende inzet of structuur. Het is eenvoudig gezegd niet gemakkelijk om maneges te mobiliseren te investeren in deskundigheid. Daarin is nog een lange weg te gaan die door de sector samen de onderwijsinstelling wordt opgepakt. De behaalde resultaten, de opgedane ervaring en het voortdurend onder de aandacht brengen van EVC en duale opleidingstraject zal zeker zijn vruchten afwerpen.

Huisdierenspecialzaken:

De verwachting is dat degenen die deelnemen aan een EVC-traject, nadien de leemten in hun deskundigheid zullen aanvullen door middel van korte cursussen die door en vanuit de sector worden verzorgd. Er zal nauwelijks sprake zijn van deelnemers aan een duale leerweg.

Beoogd doel

Per 1 oktober 2007:

- 50 deelnemers EVC
- 40 deelnemers duale trajecten

Deelnemers in het project: Dibevo, Huisdierkennis instituut en Aequor

Activiteiten

In het begin van het traject zijn met de betrokken partners afspraken gemaakt over de uit te voeren activiteiten.

Om zicht te krijgen op de sector is een inventarisatie gemaakt. In het register van erkende leerbedrijven, bedrijven waar leren op de werkvloer aandacht heeft, staan 1055 leerbedrijven met 1305 praktijkopleiders.

In het begin van het project is nagegaan welke ondernemers van welke bedrijven mogelijk in aanmerking zouden kunnen komen om opgeleid te worden tot assessor. De assessoren hebben een belangrijke rol in het EVC-traject.

Informatie

Er is een informatiebrief ontwikkeld die verzonden is naar alle dierenpeciaalzaken via de Nieuwsbrief van de Dibevo. Verder is de informatiebrief op de websites van het Huisdierkennisinstituut (HKI) en Dibevo geplaatst.

De leden van Stichting Dierbaar zijn verder over de EVC mogelijkheden rechtstreeks per brief benaderd.

In de reguliere ledenvergaderingen van Dibevo en aan de deelnemers van cursussen bij het Huisdier Kennisinstituut zijn de cursisten geïnformeerd over het fenomeen. Tevens is men attent gemaakt om deel te nemen aan een pilot.

Voor geïnteresseerden is een informatiebijeenkomst georganiseerd.

Assessorentraining

Er is een assessorentraining georganiseerd voor meer sectoren (deelprojecten Leren en Werken). Vanuit de sector huisdierspeciaalzaken is tenslotte één persoon bereid gevonden om deel te nemen.

Pilot

Het mobiliseren van deelnemers voor de pilot heeft veel tijd en inspanning gevraagd. Tenslotte heeft een aantal dierenpeciaalzaken zich gemeld om deel te willen nemen aan de pilot. De ondernemers of bedrijfsleiders hebben deelgenomen aan het EVC traject.

In het traject is tevens een raming gemaakt van de kosten voor een regulier EVC-traject.

Documenten en procedures

Voor het informeren van potentiële deelnemers, het organiseren van het traject, het opstellen van portfolio's, het afnemen van een criteriumgericht interview en het vaststellen van een scholingsadvies zijn bestaande documenten aangepast en gedeeltelijk, specifiek voor de doelgroep, ontwikkeld.

Deelnemers

Aan het EVC-traject is deelgenomen door 5 deelnemers van samenwerkingsverbanden zoals Faunaland en Discus) en 5 deelnemers van zelfstandige bedrijven.

Het vaststellen van de competenties aanwezig te erkennen heeft plaatsgevonden door degene die de assessoren training in het project heeft gevolgd samen met een medewerker van Aequor die al eerder in het afnemen van EVC geschoold was. Er zijn geen deelnemers die zich na de pilot hebben aangemeld voor een duaal traject, ondanks het feit dat er een certificeringstraject komt waarbij alle bedrijven die vallen onder het honden- en kattenbesluit vallen op termijn te maken krijgen met certificering waarvan de vakbekwaamheidseisen een onderdeel zijn.

Conclusies

Geconcludeerd kan worden dat op dit moment scholing in de sector geen hoge prioriteit heeft. De verwachting is dat bij de toekomstige certificering de opgedane ervaringen een belangrijke bijdrage zullen leveren.

Hoveniers-, groenvoorzienings en boomverzorgende bedrijven

Het welslagen van het traject staat of valt met een goed voorlichtingstraject. De brancheorganisatie, vakscholen en Aequor inventariseren op welke bedrijven mensen werkzaam zijn die tot de doelgroep behoren. In regionale informatiebijeenkomsten, georganiseerd per vakschool (GKC / AOC Friesland en IPC groene ruimte) worden alle potentiële kandidaten geïnformeerd over het traject. Er worden binnen regio's groepen samengesteld van deelnemers die globaal hetzelfde traject volgen. Docenten / stagecoördinatoren volgen een op maat gesneden training in coaching.

Beoogd doel:

Per 1 oktober 2007:

- 200 (150 SOG en 50 Treeworkers) EVC
- 165 (125 SOG en 40 Treeworkers) duale trajecten

In de huidige situatie is er een groot aantal werkenden actief die reeds beschikken over vakdiploma's (avondschool Stichting Onderwijs Groenvoorzieningen) en vakcertificaten (European Treeworkers Certificate). Om voor een regulier vakdiploma (met een breder civiel effect) in aanmerking te komen zou deze groep mensen weer naar school moeten. Hiervoor ontbreekt vaak de tijd. Een dual traject uitgevoerd op het eigen bedrijf (maatwerk) zou voor deze groep een uitkomst zijn.

In het najaar 2006 wordt aandacht besteed aan informatievoorziening en werving van deelnemers. Tot de doelgroepen behoren de eigenaren / medewerkers van bedrijven die actief zijn in de sector en beschikken over een vakdiploma SOG of een European Treeworker Certificate.

Er is een assessorentraining ontwikkeld en uitgevoerd. Deze assessoren stellen vast welke competenties bij de deelnemers aanwezig zijn. In overleg met de onderwijsinstelling wordt er vrijstelling gegeven voor de reeds eerder verworven en erkende competenties.

Evc en duale instrumenten:

De instrumenten voor het voor evc zoals een informatiefolder, een intake document en een handleiding portfolio voor de bedrijven zijn gemaakt op basis van reeds ontwikkelde documenten. Verder is een stroomschema en een tijdpad (standaardprocedure) opgesteld voor het evc-traject, een evaluatiedocument (te gebruiken na het evc-traject) en een klachtenprocedure.

Er is een (pilot)groep geformeerd van ongeveer 10 deelnemers uit de sector. Bij hen worden de eerder verworven competenties vastgesteld en gelijktijdig wordt de methodiek getoetst. Er is een traject ontwikkeld waarin de volgende elementen centraal staan:

Er worden binnen regio's groepen samengesteld van deelnemers die op globaal hetzelfde traject volgen.

Deelnemers ontvangen voor elk onderdeel (set van te behalen competenties) een aantal (praktijk)opdrachten en materiaal voor de theoretisch ondersteuning.

Deelnemers maken zich de theorie individueel eigen en voeren de praktijkopdrachten uit op het eigen bedrijf. Een beperkt aantal deelnemers in een regio maken gezamenlijk afspraken over de elektronische uitwisseling van de gemaakte opdrachten. Zij organiseren zelf bijeenkomsten waarin zij gezamenlijk de resultaten bespreken. Dit waarborgt de flexibiliteit die ontbreekt bij de reguliere trajecten. Bij deze bijeenkomsten is de docent/coach vanuit de onderwijsinstelling aanwezig als gespreksleider.

Met alle groepen vinden periodiek centraal bijeenkomsten plaats waarin de resultaten door de afzonderlijke groepen worden gepresenteerd en worden besproken met de docent / coach.

De docent/coach volgt de voortgang van de deelnemers en communiceert met hen door middel van ICT media zoals e-mail, telefoon, Livelink, etc.

Voor de deelnemer, zijnde zelf medewerker op het bedrijf, is er een praktijkopleider op het bedrijf. De deelnemer, zelf ondernemer zijnde, zoekt zelf een coach. Deze coach is een deskundige die de deelnemer kan begeleiden bij het ontwikkelen van de competenties uit het traject (bijvoorbeeld de regioconsulent VHG). Het kan dus een andere regiomedewerker zijn, maar ook een ondernemer met management- en ondernemerskwaliteiten van binnen of buiten de sector. De bedrijfsadviseur van Aequor adviseert en stimuleert het opleiden door één of meer adviesgesprekken met de praktijkopleider / coach gedurende het opleidingstraject. Dit geschiedt op basis van de vraag vanuit het bedrijf.

Met enige regelmaat vinden centraal of regionaal themabijeenkomsten plaats met deskundigen uit het bedrijfsleven. Deze deskundigen leveren input voor delen van het van het traject. Deskundigen behoeven zelf niet afkomstig te zijn vanuit de sector. Soms heeft dit zelfs de voorkeur.

De proeve(n) van bekwaamheid vinden plaats op het eigen bedrijf. De beoordeling vindt plaats door deskundigen uit de bedrijfstak en de onderwijsinstelling. Belangrijk in het traject is flexibiliteit en maatwerk; maatwerk met betrekking tot plaats (waar), inhoud (wat) en methodiek (hoe).

De kracht van het traject ligt in het leren van elkaar. Het uitleggen van deelnemers aan elkaar hoe men de opdrachten heeft uitgevoerd en welke resultaten men daarmee voor ogen had is een van de meeste effectieve vormen van leren.

Training docenten in coaching:

Een aantal van de bij het opleidingstraject betrokken docenten volgen een op maat gesneden training in coaching. De aanwezigheid van coachingscompetenties is een randvoorwaarde voor maatwerk en flexibiliteit.

Kwaliteit

Er worden assessoren opgeleid afkomstig vanuit de bedrijven / uit de brancheorganisaties, de onderwijsinstellingen en Aequor. Voor het bepalen van de eerder verworven competenties worden teams ingezet. De assessors per team zijn afkomstig vanuit de verschillende gremia. In het team is zowel de deskundigheid met betrekking tot inhoud als proces aanwezig.

Het Kwaliteitscentrum Examinering heeft een specifieke rol met betrekking tot de kwaliteitsborging.

Voor de kwaliteitsbewaking wordt gebruikt gemaakt van de landelijk ontwikkelde EVC-code van het Kenniscentrum EVC.

Branchebureau Bloemendetailhandel

Doelen:

- het ontwikkelen en implementeren van een nieuwe onderwijsleermethode waarbij de onderwijsdeelnemers leren elkaar te informeren en te instrueren hetgeen men zelf in de praktijk situatie aan competenties heeft verworven;
- een regionale kenniskring op gang krijgen en te institutionaliseren waarbij vanuit het bedrijfsleven bloemendetailhandel expertise en vakkennis wordt geleverd ten behoeve van het onderwijs en zodoende gesproken kan worden over een belangrijke nieuwe vorm van kenniscirculatie

Naast de realisatie van deze doelstellingen is het uitdrukkelijk de bedoeling dat het beschikbare onderwijs-arsenaal, alsmede het instrumentarium dat voorhanden is (competentiescan, EVC procedures en assessoren, Individuele Leerrekening) regionaal ingezet kan gaan worden.

Algemeen - Wat zijn KennisTeams?

Het begrip KennisTeams Bloemendetailhandel is nieuw. Hiermee bedoelen we regionale teams bestaande uit vertegenwoordigers namens de AOC's in de betreffende regio, personen als vertegenwoordiging van het bedrijfsleven in de regio, bedrijfsadviseurs van Aequor met als werkgebied een groot gedeelte van de betreffende regio en de projectmanager vanuit het Branchebureau Bloemendetailhandel, welke landelijk werkzaam is. Daarbij levert het bedrijfsleven veelal de voorzitter en is het secretariaat in handen van het AOC of het Branchebureau Bloemendetailhandel. We willen binnen dit project een nieuwe weg inslaan. Zowel voor leerlingen/deelnemers die een opleiding volgen als ook voor het regionale overlegplatform onderwijs /bedrijfsleven. Een nieuwe vorm van leren willen we binnen dit project als pilot introduceren.

Leerlingen/deelnemers volgen het onderwijs op een AOC en werken daarnaast in de praktijk op een leerbedrijf. We willen graag bevorderen dat deelnemers hetgeen wat in het bedrijf voorkomt en de overige bagage die men nodig heeft om tot een volwaardig vakgenoot te groeien zelf gaan verwoorden en presenteren aan hun medeleerlingen. Uitgangspunt daarbij is maximaal 75 BBL deelnemers voor niveau 3 voor de functie Eerste Bloembinder en niveau 4 voor de functie Ondernemer Bloemist. Dit in een redelijk evenredige verdeling over de gewesten / AOC's.

De hoofddoelstelling is het realiseren van regionaal overleg tussen bedrijfsleven en onderwijs in de bloemendetailhandel. Dit is alleen te realiseren door regionaal, vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven en de AOC's welke de regio bedienen nader tot elkaar te brengen en communicatie te bevorderen.

Om optimaal te kunnen functioneren, dienen KennisTeams enkele keren per jaar bijeen te komen om onderwerpen aangaande afstemming van onderwijs op de beroepspraktijk te realiseren.

Hierbij dienen regelmatig de volgende onderdelen aan bod te komen:

- Beroepspraktijkvorming
- Inhoud en kwaliteit van opleidingen
- Afstemming en aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt
- Toetsing en afsluiting / proeven van bekwaamheid- bijdrage vanuit de bedrijven in het leerproces.

Hierdoor wordt versterkt dat de geledingen met elkaar in gesprek raken en de benodigde informatie uitwisselen. Daarnaast is het zaak dat men nuttige projecten kan definiëren ten behoeve van de regionale bloemendetailhandel specifiek en in zijn algemeenheid. Om dit goed te kunnen realiseren dienen er KennisTeams ingezet te worden, zoals hierboven beschreven. Hiermee is een nieuwe vorm van sectoradviesraden mogelijk gemaakt. Kennisuitwisseling staat daarbij steeds centraal met een duidelijke link naar het competentiegericht leren voor de bloemendetailhandel.

Een compleet projectverslag is opgenomen in bijlage 1.

Groene Sector Arbeidsvoorziening (DCW bedrijven, Wedeo en Soweco)

De activiteiten zijn qua instroom vooral gericht op de dienstverlening aan uitvallers in reguliere trajecten, personen in re-integratietrajecten of werkzoekenden. Voor de werkenden in de sector worden mogelijkheden geboden om bijvoorbeeld via een 'one step up' programma door te groeien naar het ondernemersniveau.

Voor de realisering van het bovenstaande worden bestaande instrumenten en technieken (competentiescan, de assessoren en de individuele leerrekening) benut om via maatwerktrajecten de opleidings- en instroomdoelstellingen te realiseren.

In totaal hebben 307 deelnemers een Duaal traject doorlopen in de richtingen Assistent medewerker voedsel en leefomgeving, Medewerker natuur en leefomgeving (Medewerker hoveniersbedrijf/ groenvoorziening) en Vakbekwaam medewerker natuur en leefomgeving (Vakbekwaam medewerker hoveniersbedrijf). Door het CINOP zijn drie assessorenopleidingen verzorgd.

Cehavé

Cehavé wil alle medewerkers vanaf niveau VMBO scholen. Hiervoor is de volgende plan van aanpak ontwikkeld: Analyse van functies - vaststellen van gaps in competenties als startpunt voor ontwikkel- en opleidingstrajecten - Ontwikkelen leerplannen voor opleidingstrajecten - Uitvoeren van opleidingstrajecten - Kwalificeren.

Doelstelling vanuit Cehavé zelf: Het vanuit de visie en missie van de organisatie, planmatig en gericht inzetten, sturen, bewaken, controleren en evalueren van de ontwikkeling van medewerkers én organisatie. We doen dit door het inzetten van het instrument EVC en het aanbieden van maatwerk BBL opleidingen en trainingen, zowel kwantitatief alsook kwalitatief.

Plan van Aanpak:

- Inplannen modules met als thema de kernwaarden van de organisatie.
- Inplannen module studie-, taal-, en rekenvaardigheid?
- Inzetten van de nieuwe competentieprofielen als intake-instrument en als document voor samenstelling van het onderwijsprogramma.

EVC-methodieken worden uitgevoerd volgens een vast stappenplan. Daarbij zijn de deelnemers verantwoordelijk voor het invullen van hun portfolio, interne assessoren zijn verantwoordelijk voor de persoonlijke begeleiding van de deelnemers en/of het afnemen van de proeve(n) van bekwaamheid. Bedrijfsleiding locatie stuurt de deelnemers en de interne assessoren aan, in samenwerking met Helicon. Helicon traint de interne assessoren, beoordeelt de portfolio's, beoordeelt minimaal 25% van de assessments (proeven van bekwaamheid) en functioneert als examencommissie. Een projectgroep bestaande uit P&O consultant, bedrijfsleiding locatie en projectleider Helicon coördineert en bewaakt de uitvoering. Een stuurgroep waarin Cehave Landbouwbelang en Helicon is vertegenwoordigd stelt de doelen vast en beslist over de voortgang van het project.

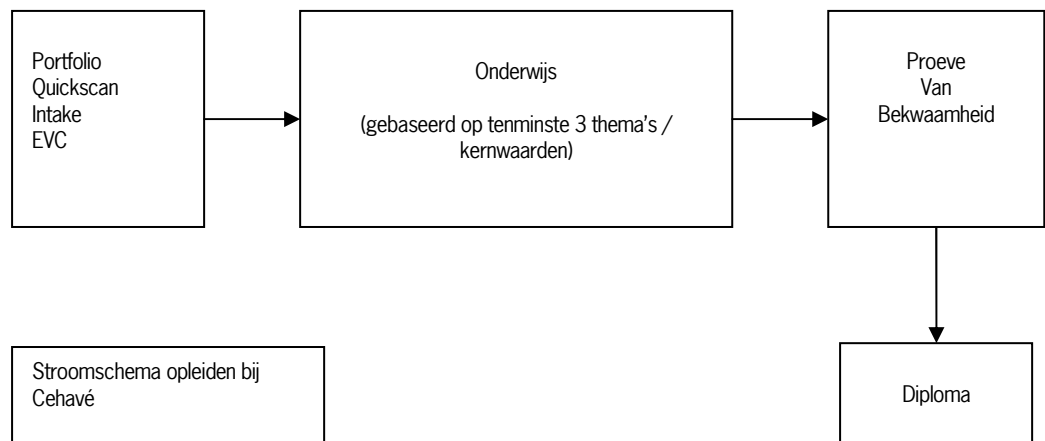
Bijgevoegd een drietal KVH profielen (KVH staat voor kennis, vaardigheid en houdingsaspecten)

- Operator
- Algemeen Operator
- Meewerkend Voorman
- Aanvullend: een competentiematrix

Opbouw van de KVH profielen

Deze profielen zijn gebaseerd op de functiedocumenten van CHV-LBB en zijn als volgt opgebouwd:

- Kennis
- Vaardigheden
- Houdingsaspecten
- Optimaliseringspunten Kennis
- Optimaliseringspunten Vaardigheden



Binnen Cehavé hebben drie opleidingstrajecten plaats gevonden:

Project MBO: bedrijven in Nederland waar opleidingstrajecten voor worden ontwikkeld en geïmplementeerd op MBO-niveau 1, 2, 3 en 4.

Project HBO & WO: bedrijven in Nederland waar opleidingstrajecten voor worden ontwikkeld en geïmplementeerd op HBO- en WO-niveau.

Project internationaal: bedrijven in het buitenland waar een opleidingstraject voor wordt ontwikkeld en geïmplementeerd.

Opleiden en EVC binnen de Coöperatie Cehave Landbouwbelang richt zich op vier doelgroepen:

Uitvoerend / niet leidinggevend (Allround)Operators, chauffeurs bulktransport, medewerkers Klantenservice en administratief medewerkers

Middel Management

Hoger Management

Kenniswerkers

Conclusies

In totaal hebben 420 medewerkers een traject doorlopen en / of zijn voor een Duaal traject aangemeld, voor HBO starten de trajecten buiten dit projectverband in 2008.

Voor Cehavé als vertegenwoordiger van de mengvoederindustrie ligt de vernieuwing in de bedrijfswijde invoering van EVC's voor alle niveaus inclusief HBO en hoger opgeleiden.

Cehavé committeert zich daarmee aan een integrale introductie voor alle locaties en werkmaatschappijen. Als basis dient de pilot die in 2005 op een locatie voor een niveau is uitgevoerd. Dit project heeft tot doel om de EVC methodiek in het totale bedrijf uit te rollen, met een communicatieplan voor het motiveren van alle medewerkers op alle niveaus en op alle locaties om te komen tot één EVC model voor alle medewerkers.

Daarmee zal de EVC methodiek het centrale HRM instrument van Cehavé ook na de projectperiode blijven. Streven is er om EVC en Duaal opleiden op te nemen in de normale bedrijfsvoering en het personeelsbeleid. Idealiter wordt aan nieuwe medewerkers een EVC afgenomen en op basis van het EVC een opleidingsplan opgesteld.

Ook wil Cehavé zich sterk maken om EVC in de Groen CAO voor operators op te laten nemen. Het betreft dan circa 8000 mensen in Nederland die via EVC een maatwerk opleidingstraject kunnen volgen.

Management en Synergie

Lessons learned uit de pilot van de tuinbouwcluster gebruiken: wie moet wat leren en hoe?

Er zijn binnen de tuinbouwcluster vier overkoepelende activiteiten ontwikkeld:

- Ondernemersklankbord,
- Cursusserie “Marketing Moet”
- Interviews en brochure Kosten en Baten van onderwijs in de tuinbouw, zie bijlage 2
- Analyse van clustering van het scholingsaanbod voor de hele tuinbouwcluster, voor een compleet verslag zie bijlage 3.

Ondernemersklankbord

Veel (startende) ondernemers in de tuinbouwcluster zitten met vragen op het gebied van overname, innovatie, schaalvergroting enz. Tegelijkertijd is er veel kennis bij ervaren ondernemers en experts over hoe deze problemen aan te pakken. Het ondernemersklankbord is als vervolg op een EVC / Duaal traject op management niveau bedoeld als een coachingsysteem waarbij ondernemers elkaar helpen.

Het ondernemersklankbord werkt belangeloos, een cliënt meldt zich centraal en wordt regionaal gekoppeld aan een teamleider van de betreffende regio.

Analyse gebruikswaarde ondernemersklankbord voor leren en werken:

Sterke punten ondernemersklankbord:

- Dienstenaanbod: klankborden, adviseren, begeleiden, coachen
- Consulentenaardigheden: goed luisteren, kennis verwoorden, duidelijk adviseren
- Succesvolle starterbegeleiding
- Goede resultaten begeleiding financiële trajecten
- Prijs / kwaliteitsverhouding
- Efficiënte en professionele inrichting coachingproces

Zwakke punten ondernemersklankbord:

- Kennis consultants en beperkte toegang kennisuitwisseling met onderzoeksinstituten
- Naamsbekendheid in agro / food / groene ruimte
- Ontbreken technologische systemen
- Gering eigen vermogen

Met het ondernemersklankbord is een nieuw team Tuinbouw opgericht. Dit team zal bestaan uit een aantal bekende gezichten binnen de tuinbouw, die zich speciaal gaan richten op vragen uit de tuinbouwcluster. De experts / coaches zullen zich gaan voorstellen door middel van interviews in vakbladen als de bloemisterij, Oogst, Groenten & Fruit etc.

Cursusserie “Marketing Moet!”

Inleiding

Één van de vraagstukken waar ondernemers in het tuinbouwcluster geregeld mee worstelen is ‘marketing’. Dit is ook typisch een vraagstuk waarbij een clusterbenadering gewenst is omdat het aanboren van een nieuw marktsegment met een nieuw product, zonder afstemming met andere schakels over de afzet, weinig kansrijk is. Met deze benadering in het achterhoofd is gewerkt aan de ontwikkeling van het leertraject *‘Ketenmarketing Moet! Ook in de glastuinbouw!’*. Deze kreet wordt de titel van een leerprogramma voor ondernemers en marketingdeskundigen uit alle schakels van het tuinbouwcluster.

In samenwerking met de TuinbouwClusterAcademie (TCA) is een aantal marketingexperts benaderd om de belangrijkste marketingvragen in de tuinbouw te bepalen. De gesprekken hebben tot interessante en werkbaar leeronderwerpen geleid. Daarnaast is samen met de leerstoelgroep educatie- en competentie studies gekeken naar een onderwijskundige opzet die dusdanig flexibel is dat gewenste partijen er zo ingeschoven kunnen worden, maar die daarnaast voldoende structuur en uitdaging geeft voor de deelnemers.

Het leren en werken programma zal tot 31 december 2007 als aanjager van het leertraject fungeren. Het is de bedoeling dat na deze periode het programma via LTO Groeiservice op eigen kracht verder gaat. De doelgroep is in eerste instantie de deelnemers die de afgelopen jaren hebben geparticipeerd in activiteiten van de Tuinbouwcluster Academie. Daarna zal de doelgroep verder worden verbreed via

werving bij enkele belangrijke brancheorganisaties in de keten van de glastuinbouw (zowel voeding als sierteelt). Het betreft de op de toekomst gerichte ondernemer of medewerkers van een onderneming en dan vooral die mensen die moeite hebben met de vertaling van marketing naar de eigen praktijk of die nog niet het goede netwerk in de keten hiervoor hebben. Onze doelgroep is dus vooral bedrijven die geen eigen marketingdeskundigen hebben. Ze bezitten wel al het marketing bewustzijn, maar missen soms de link om kennis toe te passen en/of om samenwerking in de keten te vinden.

De opzet

Het programma van het initiatief bestaat uit een drietrapsmodel

1. Startbijeenkomst
2. Themabijeenkomsten
3. Ketenbijeenkomst op bedrijfsniveau

De startbijeenkomst dient om iedereen warm te maken voor deelname aan de workshop. De workshop bestaat uit behandeling van 5 thema's die op leuke locaties en op een interactieve wijze worden uitgelicht. Ketenpartijen uit de voeding en uit de sierteelt zullen gezamenlijk informatie ontvangen en in aparte groepen kennis met elkaar delen zodat men dit later kan gaan toepassen in het eigen bedrijf. Na deelname aan de themabijeenkomsten bestaat er de mogelijkheid dat deelnemers onder begeleiding van deskundigen het geleerde in hun eigen keten gaan toepassen. Indien gewenst kunnen studenten van Hogeschool INHOLLAND en Wageningen UR ingeschakeld worden.

Startbijeenkomst (Kick off)

Twee prominente inleiders worden uitgenodigd om vanuit hun perspectief een inleiding te houden over het belang van ketengerichte marketing voor de tuinbouw.

De eerste twee inleiders zullen vanuit hun visie aandacht besteden aan de rol van de keten in marketing.

Lto groeiservice zal ingaan op de 5 ketengerichte themabijeenkomsten die met een frequentie van elke 2 weken worden georganiseerd vanaf 6 maart 2008.

In deze inleiding zal aandacht worden besteed aan; ketenbrede cursus; bestemd voor ondernemers en werknemers die bewust onbekwaam zijn op gebied van marketing en bewust bekwaam willen worden; doel is marketing netwerk op te zetten in de eigen keten; workshop levert toepasbare handvatten op voor implementatie van marketing op je eigen bedrijf; interactief en op interessante locaties, sierteelt en voeding in gescheiden groepen.; wijze van aanmelding; kosten.

Themabijeenkomsten

Van maart tot mei 2008, in samenwerking met LTO Groeiservice (sierteelt) en INHOLLAND (voeding) met als rode draad tijdens de thema's de rol van de keten. Tijdens de bijeenkomsten worden 5 thema's behandeld: Klant, Marketingonderzoek, Marketinginstrumenten, Marketingcommunicatie en Marketingmanagement

Afsluiting met een certificaat is mogelijk voor de deelnemers mits men minimaal 4 themabijeenkomsten heeft bijgewoond.

Ketenbijeenkomst(en) op bedrijfsniveau

Doel:

Uitwerken van een praktijksituatie binnen een afzetcluster op bedrijfsniveau

Opzet

Advisering en begeleiding wordt aangeboden door LTO Groeiservice en InHolland. Onderzoeksopdrachten kunnen aan studenten van Wageningen UR of hogeschool InHolland worden uitbesteed.

PR en Communicatie

Essentieel voor de publiciteit is dat er draagvlak is vanuit relevante brancheorganisaties voor dit initiatief. Een aantal belangrijke organisaties zijn benaderd om ons initiatief te ondersteunen door via publicatie op de eigen site, via een nieuwsbrief naar de leden of via een artikel in het eigen vakblad aandacht te besteden aan het initiatief. De volgende organisaties hebben inmiddels ondersteuning toegezegd: Wageningen Business School, LTO Groeiservice, LTO Glaskracht, VGB, Frugi Venta, Tuinbranche Nederland. Er is nog overleg met Plantum en CBL (Centraal Bureau Levensmiddelenbranche).

Er wordt een flyer ontwikkeld. De flyer wordt verspreid via de organisaties die ons ondersteunen. De flyer is zowel op papier als digitaal (pdf bestand) beschikbaar.

Een speciale doelgroep (genodigden) en ondernemers binnen voormalig Tuinbouw Cluster Academie (TCA) krijgen een schriftelijke uitnodiging toegestuurd voor de Kick Off.

De pers wordt via een persbericht op de hoogte gesteld voor het aanmelden voor de Kick Off op 24 januari en voor het aanmelden voor de workshop met 5 themabijeenkomsten.

Tot slot

“Ketenmarketing Moet. Ook in de glastuinbouw!” is geïnitieerd dankzij ondersteuning van vanuit het project “leren en werken in de tuinbouw”.

Ontwikkelen gedragscode

Voor de AOC's is voor de gedragscode in feite een voorzet genomen met de AOC raad notitie "Van CCO naar Groen Servicecentrum". Inventarisatie bij de hogescholen en Wageningen UR leert dat er gedragscodes voor het initiële onderwijs bestaan, maar niet voor het postinitiële onderwijs. Zo zijn de hogescholen pas in 2007 begonnen om een EVC methodiek te ontwikkelen op HBO niveau en zij bij het academisch onderwijs andere competentie eisen vastgesteld dan in het HBO en middelbaar onderwijs (AOC niveau).

Een eensluidende gedragscode voor postinitiële onderwijsinstellingen is dus niet eenvoudigweg door te vertalen vanuit het visiedocument van de AOC raad. Wel stelt de GKC voor om aspecten van dit document te gebruiken voor een gedragscode, eventueel gecombineerd met een benchmark van gedragscode's uit de commerciële cursus sector zoals van de Vetron en Cedeo.

Concept Gedragscode voor postinitieel groen onderwijs

Deze concept-gedragscode is gebaseerd op gesprekken met stakeholders van trainingscentra in het groene onderwijs, het visiedocument op cursus- en contractonderwijs nieuwe stijl, "Van CCO naar Groen Servicecentrum" van de AOC Raad, de richtlijnen "Quality Assurance" voor het onderwijs binnen Wageningen UR, de EVC code van het kenniscentrum EVC en de gedragscode van de Vetron, de branchevereniging van trainings- en opleidingsinstituten in Nederland die zich richten op de zakelijke markt.

Doel

Het gedrag van onderwijsinstellingen voor post-initiële onderwijsactiviteiten in het maatschappelijk verkeer te bepalen, in het bijzonder ten opzichte van opdrachtgevers en collega onderwijsinstellingen van het Groene Onderwijs.

Algemeen

- Een Groene Onderwijsinstelling houdt zich in zijn dienstverlening aan de wet en deze gedragscode
- Een Groene Onderwijsinstelling onthoudt zich van alles wat in enigerlei opzicht het aanzien van de Groene Kennis Coöperatie en haar leden kan schaden.

Basisverantwoordelijkheid ten opzichte van de opdrachtgever

- Professionaliteit: Een Groene Onderwijsinstelling zal zich ten opzichte van de opdrachtgever professioneel opstellen, dat wil zeggen met inzet van alle kwalitatieve deskundigheid, zoals hieronder nader uitgewerkt
- Onafhankelijkheid: Een Groene Onderwijsinstelling zal vermijden, dat in de relatie met de opdrachtgever andere belangen dan die van de opdrachttuitvoering zelf een rol zullen spelen, teneinde zijn onafhankelijke positie ten opzichte van de opdrachtgever te kunnen waarborgen. Dit betekent, dat het bestaan van nevenbelangen van een Groene Onderwijsinstelling of van de daarbij betrokken opleiders van morele, juridische en/of financieel-economische aard, die voor het verloop van een voorzien opleidingsproces van invloed kunnen zijn, de verplichting met zich brengt om of de betrokken opdracht te weigeren of het mogelijk nevenbelang voor het aanvaarden van de opdracht aan de opdrachtgever en/of de Groene Kennis Coöperatie voor te leggen.

- Duidelijkheid over het optimale organisatiemodel rond de marktactiviteiten, incl. de juridische vormgeving. Een coördinator/leidinggevende met als profielkenmerken: actuele marktkennis, onderwijskundig leiderschap en people manager als eerste aanspreekpunt voor marktpartijen binnen een Groene Onderwijsinstelling.

Kwaliteit van de dienstverlening

- Een Groene Onderwijsinstelling verplicht zich de kennis, ervaring en werkcapaciteit van de instelling zo goed mogelijk in de opdracht in te zetten. Iedere opdracht zal worden uitgevoerd onder eindverantwoordelijkheid van de leiding van de onderwijsinstelling.
- Een Groene Onderwijsinstelling aanvaardt slechts die opdrachten, waarvoor het de kwalificaties bezit. De in een opdracht in te zetten medewerkers van de instelling dienen door kennis, ervaring en persoonlijke eigenschappen op doelmatige wijze aan die opdracht te kunnen werken.
- De opdrachtgever zal middels een schriftelijke overeenkomst (offerte, contract) worden duidelijk gemaakt, wat van het bureau in de specifieke opdrachtsituatie verwacht mag worden.
- Een Groene Onderwijsinstelling zal ten aanzien van het gebruik van de hem in de opleidingsrelatie verstrekte of ter kennis gekomen informatie die zorgvuldigheid betrachten, die redelijkerwijs kan worden gevraagd.
- In het algemeen geldt, dat informatie die een vertrouwelijk karakter heeft en/of waarvan het vertrouwelijk karakter als zodanig dient te worden begrepen en waarbij bronvermelding noodzakelijk is, alleen gebruikt zal worden als het belang van de opdrachttuitvoering dit vereist. Bij het doorgeven van die informatie zal ervoor worden zorg gedragen dat deze niet tot de bron is te herleiden, als dit voor deze nadelige gevolgen zou kunnen hebben.
- Een Groene Onderwijsinstelling geeft aan de opdrachtgever geen oordelen over medewerkers van de opdrachtgever vanuit het opleidingstraject, tenzij het opleidingstraject (mede) ten doel heeft te komen tot een oordeel over de deelnemers aan dat opleidingstraject. De deelnemers moeten in dat geval van tevoren expliciet in kennis gesteld zijn van de bedoeling(en) van het betreffende opleidingstraject en van de normen waarop genoemd oordeel tot stand komt. Deelnemers aan een dussdanig opleidingstraject moeten van dat oordeel vooraf kennis kunnen nemen evenals van de gronden waarop dit oordeel gebaseerd is. Deelnemers moeten in de gelegenheid gesteld worden om met de opleider/beoordelaar en met degene aan wie wordt gerapporteerd over deze beoordeling van gedachten te wisselen.
- Indien activiteiten van strategisch karakter, waarvan vermoed kan worden dat dit op strategisch niveau een belangenconflict oplevert, worden verricht voor een concurrent van de (potentiële) opdrachtgever meldt de instelling dit aan deze (potentiële) opdrachtgever.
- Een Groene Onderwijsinstelling zal naar beste vermogen trachten het aan de opdrachtgever vermelde resultaat te bereiken.
- Een Groene Onderwijsinstelling ontwikkelt en gebruikt een kwaliteitsszorgsysteem met kwaliteitsstandaarden voor inhoud en logistiek.

Netwerken, governance en horizontale verantwoording

- Een Groene Onderwijsinstelling zal zelf een dialoog over de kwaliteit van haar activiteiten initiëren, streven om te komen naar gezamenlijke kwaliteitsstandaarden en overleg voeren en publieke verantwoording afleggen over haar activiteiten aan stakeholders op elk niveau (Strategisch, tactisch en operationeel).
- Een Groene Onderwijsinstelling zal verantwoording afleggen over haar activiteiten in de regio met een gelijkwaardige verhouding tussen onderwijs en bedrijfsleven. Ze neemt daarin haar Verantwoordelijkheid voor aanpak van maatschappelijke vraagstukken in de regio, is actief betrokken bij uiteenlopende netwerken en neemt binnen deze netwerken een transparante positie in met vooraf gestelde doelen, vastgelegd in covenanten en/of partnerships. Netwerkvorming vindt plaats op basis van onderwerp, opleiding, beroepsgroep in zowel branchespecifieke als sectoroverstijgende netwerken.

EVC als onderdeel van postinitiële onderwijsactiviteiten (Kwaliteitscode EVC)

- Taken en bevoegdheden van alle betrokkenen in alle fasen van de procedure zijn bekend en functioneren.
- Er wordt gebruik gemaakt van een standaard die is afgestemd op het relevante werkveld en die leidt tot civiel effect.
- De kwalificatie-eisen die in de EVC-procedure gehanteerd worden zijn even zwaar als de kwalificatie-eisen die bij de reguliere examinering gebruikt worden.
- De betrouwbaarheid en validiteit van de gehanteerde assessment-instrumenten en procedures is geborgd, ook als die extern worden ingekocht.
- Het beoordelingsinstrumentarium maakt gebruik van bewijsmateriaal dat waar dan ook is behaald.
- De deelnemer heeft recht op een afsluitend gesprek en wordt geïnformeerd over de uitslag. Deze uitslag, inclusief de civiele waarde van de uitslag wordt vastgelegd in een EVC-rapportage, die voldoet aan het format EVC Rapportage.
- De onafhankelijkheid van de assessoren is gewaarborgd.
- De rol van begeleiders en assessoren is gescheiden.
- De begeleiders zijn aantoonbaar competent. Zij zijn in staat om procedures te presenteren, individuen te interviewen, te begeleiden en feedback te geven, ze zijn vakbekwaam in het beroep waarin ze begeleiden.
- De assessoren zijn aantoonbaar competent. Zij zijn in staat om individuen te interviewen, feedback te geven en te beoordelen; zij zijn in staat om de assessmentresultaten te communiceren, ze zijn vakbekwaam in het beroep waarvoor ze het assessment uitvoeren.
- Begeleiders en assessoren onderhouden hun bekwaamheid.
- Evaluatie van doelstellingen, procedure, beoordelingskader, beoordelingsinstrumenten, kwaliteit van assessoren en begeleiders, EVC-beheer vindt regelmatig plaats.
- Evaluatie bij de deelnemers vormt een vast onderdeel van de kwaliteitsborging.
- De organisatie verantwoordt zich over de kwaliteit van de EVC.
- De evaluatie en het daarop gebaseerde verbeterbeleid van de EVC-procedure is ingebed in bestaande kwaliteitssystemen van de organisatie.

Aandachtspunten bij doorontwikkeling van de gedragscode binnen de Groene Kennis Coöperatie

- Committering onderwijsinstellingen aan gedragscode
- Vermenging van bekostiging met initieel onderwijs en scheiding privaat-publiek.
- Positionering van EVC ten opzichte van opleidingen (al dan niet Duaal) binnen en buiten “de poort” van de opleiding met committering aan EVC-code, in het bijzonder de EVC-rapportage voor onderlinge uitwisseling.

Assessorentrainingen en gemeenschappelijke bijeenkomsten

In dit deelprojecten is een aantal activiteiten ontwikkeld:

- Afstemmen deelprojecten Voedsel en leefomgeving Leren en Werken Non Food
- Gezamenlijke trainingen voor assessoren
- Gezamenlijke training en coaching
- Organisatie assessorendag 2007

In 2007 is een dag georganiseerd voor alle assessoren die zijn opgeleid binnen de deelprojecten. Er zijn verschillende workshops gehouden waarin de volgende activiteiten zijn ontwikkeld:

- delen ervaringen opgedaan tijdens de trainingen en in de projecten;
- elkaar informeren over nieuwe ontwikkelingen en inzichten (KCE);
- netwerken.

Knelpunten en oplossingen (met input van de kwalitatieve monitor van CINOP)

Geconstateerd wordt dat de kwantitatieve monitor van Cinop laat zien dat er slechts een (zeer) beperkt deel van de intentie is gerealiseerd. Dit komt volgens de (deel)projectleiders niet overeen met de werkelijkheid en moet in de administratieve afwikkeling liggen. Gitte Schober zal hierover met Cinop contact opnemen en dit in overleg met de deelprojectleiders herstellen, zodat voor de laatste definitieve telling de correcte aantallen worden weergegeven.

Wel wordt door de projectleiders geconstateerd dat het realiseren van de aantallen een kwestie van lange adem is. Het gaat soms langzamer dan verwacht. Bij Aequor wordt geconstateerd dat voor de kleine bedrijven de financiële inspanning snel te groot is. Mensen doen wel mee in een pilot omdat deze (bijna) gratis is, maar bedrijven haken af wanneer er een betaald, tegen marktprijzen, vervolg komt.

Een ander punt dat door Aequor wordt genoemd is het gegeven dat onderwijsinstellingen lang niet altijd hun registratie op orde hebben. Dat kan mede een verklaring zijn dat de aantallen niet (goed) geteld zijn.

Gespreksdeelnemers zien het project als een programma met diverse relatief zelfstandige projecten. De programmaleider is meer de verbindende schakel tussen de projecten dan dat ze operationeel stuurt op resultaten. De operationele stuurkracht en verantwoording ligt bij de (deel)projectleiders. De programmaleider draagt zorg voor facilitering van de (deel)projecten door middel van kennisdeling, monitoring, organiseren van netwerken.

Deze vorm van sturing vinden de gespreksdeelnemers goed werken. Het project heeft kwalitatief goede resultaten gebracht. Bij de drie partners in het project (Helicon, AOC Oost, Aequor) is de stuurkracht op bestuurlijk niveau groot. Door de Colleges van Bestuur zijn strategische keuzes gemaakt om in te zetten op LLL en vertalen dat intern naar personeelsbeleid, organisatorische inbedding van postinitieel onderwijs.

Het blijkt moeilijker andere AOC's mee te krijgen. Scholen moeten wel toe zijn aan dit type activiteiten en de front- en backoffice op orde hebben. Vaak hangt het sterk van personen af of een instelling EVC en duale trajecten kan aanbieden. Om het goed te laten lopen binnen de school moet het (knelpunt) worden erkend en benoemd door CvB/raad van bestuur.

Concurrentie tussen de contractpoten van de scholen doet zich voor. Hoe zwakker de school op het gebied van volwassenenonderwijs is, hoe sneller concurrentie wordt gevreesd en gevoeld. De samenwerking tussen AOC-Oost en Helicon is gedurende de projectperiode gegroeid. Voor de start van het project wist men nauwelijks wat men deed. Nu is er sprake van wederzijdse kennisdeling en gemeenschappelijk ontwikkelen van instrumenten. Samenwerking vraagt lef, durf. De zwakkeren zien bezwaren, de sterken zien kansen.

In de meeste deelprojecten is er sprake van een gedragen en gedeelde visie op leren en werken. De onderliggende visie van deze projecten is een duurzame samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Op macroniveau is het een duurzame samenleving met een hoog kennisniveau. De vraag is wel of het in de top en 'werkvloer' van de organisaties evengoed bekend is en gedragen wordt. Bij de projectdirectie wordt bijvoorbeeld gesignaleerd dat er tussen de verschillende ministeries duidelijk sprake is van een andere visie op leren en werken, blijkend uit bijvoorbeeld het taalgebruik (men heeft het over 'scholing' dan wel 'leren').

Visie is de harde, papierenkant en visieverandering duurt lang. Als het in een project of bedrijf niet goed zit, is adresseren en ter discussie stellen het enige mogelijke. In ieder arrangement heeft iedere partij zijn of haar eigen belang. Er is altijd een verschil tussen eigen belang en het gezamenlijke belang in de samenwerking. Het gezamenlijke belang zal vervolgens het vertrekpunt moeten zijn op de visie vervolgens aan te bediscussiëren, aan te scherpen en verder uit te werken.

Een cultuur van kennis delen, lerende organisaties en verandering vergt in de meeste projecten nog de nodige aandacht. Dit heeft alles te maken met de geschiedenis van de partners, een veranderende markt (veel meer klantgericht werken), veranderende rol van de overheid (van zorgen voor naar zorgen dat), veranderende rol van kennis (kennis als concurrentiefactor) en het ontstaan van nieuwe rollen in kennisarrangementen. Niet alleen het bedrijfsleven richt zich op nieuwe rollen, ook het beroepsonderwijs. Denk bijvoorbeeld aan een rol als de school als kenniscentrum.

De ondersteuning is in de meeste projecten wel te organiseren. Vaak moet men er wel expliciet om vragen, maar uiteindelijk lukt het wel. In een paar projecten is de ondersteuning wel een probleem. Naast ondersteuning in tijd en geld is 'mentale' ondersteuning erg belangrijk. Aardig voorbeeld is het kantoor dat Helicon opleidingen heeft binnen het Cehave bedrijf. Opleiding maakt hierdoor niet alleen op papier een belangrijk onderdeel uit van het bedrijf, maar is ook daadwerkelijk onderdeel van het bedrijf.

Deelprojecten Aequer op brancheniveau

Alle projecten liepen maar hadden moeite de aantallen te halen; het duurt allemaal wat langer dan gedacht.

Oorzaken/ problemen:

- Zelfs de organisaties die gefinancierd worden om mee te doen tonen moeilijk commitment. Het probleem zit vooral op branche niveau. Er wordt geprobeerd om met 'lokkertjes' (bijvoorbeeld een beroemde ruiters) de mensen te trekken; als deze laat zien dat hij mee doet, zullen anderen ook geneigd zijn een leertraject te volgen. Er wordt door de aanwezigen wel opgemerkt dat zo'n professional wel moet aansluiten op het niveau van de doelgroep: het aantrekken van een topper kan ook een averrechts effect kunnen hebben. De doelgroep moet zichzelf kunnen spiegelen aan het persoon en gestimuleerd raken ook verder te leren;
- Als de mensen gevraagd worden om te zeggen wat ze willen komt er helaas weinig reactie;
- Er zijn grote verschillen tussen sectoren.

Conclusies: Dit project heeft in de sectoren en bij branche bureaus meer bewustwording voor opleiden gecreëerd ook al zijn de beloofde aantallen trajecten niet gerealiseerd. Het is heel belangrijk dat het juiste 'verhaal' gecommuniceerd wordt om mensen te trekken: een goede communicatiecampagne is belangrijk.

Cultuur speelt op het niveau van individu, organisaties en netwerk. Overal verdient het een plaats. Vaak zijn het nu losstaande elementen terwijl je wilt samenwerken in een soort overlap. Daarvoor is disseminatie en circulatie nodig. Daar ligt een knelpunt, maar door goede afstemming moet je tot een win-win situatie kunnen komen.

Aequer als projectleider ervaart wel mentale ondersteuning, maar de ondersteuning in tijd is beperkt. Ook de ondersteuning vanuit het netwerk (branche) in tijd is beperkt. Ondersteuning is in dit project dan ook een knelpunt, bedrijven en branche organisaties zitten in een heel strakke tijdsplanning van verschillende werkzaamheden en piekperiodes.

Deelproject Cehavé op bedrijfsniveau

Knelpunten: het behalen van een diploma wordt niet serieus genomen door onderwijsinstellingen. Het werkt het best als de hoofddirectie zijn werknemers verplicht het leertraject te volgen, en om dan van onderaf motivatie te kweken. Dit kan echter niet binnen een branche organisatie en vandaar dat het hier beter gaat dan bij Aequer.

De visie van het bedrijf is vastgelegd en expliciet omschreven, binnen het bedrijf is er draagvlak voor. Maar het is wel de vraag of het in de top en op de werkvloer evengoed gedragen en gedeeld wordt

Arbidsvoorziening op gemeentelijk niveau

Binnen dit deelproject liepen twee trajecten, voeding en niet-voeding, beide gaan goed. Een belangrijke ontwikkeling is de Wet van Werk en Bijstand geweest: de regering moet mensen aan het werk krijgen

AOC oost werkt via 3 stappen:

- a) *Work First*: nodige competenties en problemen in kaart brengen;
- b) Opstartbaan: een eerste arbeidscontract
- c) structureel werk.

Door het gebruik van een persoonlijke benadering, gaat dit goed. De aantallen worden gehaald.

Knelpunten doen zich voor als er veel verschillende mensen om de tafel zitten die allemaal andere belangen hebben (zoals het geval is in Twente). Het is belangrijk om het regionaal te spelen en kosten-baten goed tegen elkaar uit te zetten (mensen willen altijd weten hoeveel en wat het oplevert)

Tuinbouwcluster op *clusterniveau*

Er zijn drie trajecten geprioriteerd:

Marketing, ondernemersniveau

Monitoring, ondernemersklankbord

Kosten – baten van opleiden, scherper krijgen wat opleidingsontwikkeling nu oplevert (d.m.v. 'portretten'/ interviews)

Knelpunten:

De eeuwige strijd bij het MKB is dat men altijd maar gericht is op de kosten reductie. Het is een politiek krachtenveld, balanceren tussen de verschillende belangen van organisaties. Je moet een 'collectieve tafel' creëren waarbij alle belangen vertegenwoordigd zijn.

Er lijkt soms meer sprake van dat de ondersteuningstructuur wordt ondersteund, dan dat de primaire sector gesteund wordt; Het blijkt erg moeilijk om vanuit de overheid/ LNV projecten te organiseren omdat het allemaal individuen (ondernemers) zijn met teveel verschillende achtergronden.

In de tuinbouw is de visie voornamelijk gericht op technologie en minder op persoonlijke ontwikkeling.

Meestal heeft men in de tuinbouw weinig visie op ontwikkeling en leren. Vaak gaan initiatieven alleen door als er subsidies aan gekoppeld zijn (subsidiegedreven).

Projectbreed geïdentificeerde knelpunten

- Wordt de visie op organisatieniveau wel op de werkvloer gedragen, hoe kom je hier achter/?
- Moet je competenties zelf ontwikkelen of inhuren?
- Hoe kom je van een korttermijn denken cultuur naar een langere termijn denken cultuur?
- Hoe zorg je voor eenduidige competentiebeschrijvingen bij bedrijven?
- Hoe zorg je tussen individuen, organisaties en netwerken voor een meer kennisdelende cultuur?
- Hoe zorg je voor een betere tijdsinvestering van mensen in het project?
- Visie is vaak versplinterd door verschillende belangen in het tuinbouwcluster (wie is het tuinbouwcluster?)
- Hoe zorg je voor een omslag naar een cultuur van het investeren in mensen als “human capital”
- De competenties zijn wel aanwezig, grote vraag hoe herken je ze?
- Tussen de ministeries is geen gedeelde visie over de toekomst en rol van het beroepsonderwijs en wat kan je hier aan doen?