



Situatieschets behoefte onderwijs en arbeid Groene sectoren Greenport Duin- en Bollenstreek



Dit project is tot stand gekomen met subsidie van de Provincie Zuid-Holland



Colofon

© 2011 Wageningen, Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO)

Auteurs: Barry Looman, Gera van Os en Ria Derkx (WUR/PPO)

Alle intellectuele eigendomsrechten en auteursrechten op de inhoud van dit document behoren uitsluitend toe aan de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO). Elke openbaarmaking, reproductie, verspreiding en/of ongeoorloofd gebruik van de informatie beschreven in dit document is niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van DLO.

Voor nadere informatie gelieve contact op te nemen met: DLO in het bijzonder onderzoeksinstituut Praktijkonderzoek Plant & Omgeving (PPO Bloembollen, Boomkwekerij & Fruit)

Situatieschets behoefte onderwijs en arbeid

Groene sectoren Greenport Duin- en Bollenstreek

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting Situatieschets	5
1. Inleiding	6
2. Korte omschrijving van de problematiek	7
3. Omschrijving van de regio en het groene werkveld	8
4. Arbeidsbehoefte agrarische sector	9
A. Onderbouwing met cijfers	9
B. Beeld van situatie rondom arbeid	11
5. Verwerven personeel en beschikbaarheid mensen	12
A. Onderbouwing arbeidspotentieel met cijfers	12
B. Vacaturebanken en websites	12
6. Onderwijs	14
7. Uitwerking van de 4 speerpunten	16
8. Afsluiting en aanbevelingen	21

BIJLAGEN

	23
1. Overzicht van bronnen: documenten en websites	23
2. Overzicht van organisaties en initiatieven op het gebied van arbeid en onderwijs in de groene sectoren	24
3. Interessante projecten binnen het groene onderwijs	30
4. Lopende Campagnes voor werken in de groene sectoren of voor groen onderwijs	32
5. Kort overzicht van cursusaanbieders	34
6. Actieplan HRWL – april 2011	36

Situatieschets behoefte onderwijs en arbeid Groene sectoren Greenport Duin- en Bollenstreek

In het gebied Holland Rijnland en dan met name in de Greenport Duin- en bollenstreek is er een tekort aan bekwaam en beschikbaar personeel voor de groene sector op niveau 3 en 4. De Provincie Zuid Holland, regio Holland Rijnland wil graag een stimulerende rol spelen in het opheffen van dit tekort. Om die reden heeft men een subsidie toegekend aan het project "Holland Rijnland werkt lerend". De verstrekte subsidie is bedoeld om bestaande initiatieven verder te brengen. Vandaar dat het project gebruik maakt van co-financiering, o.a. van de projecten "Scholingsconsulent" van de Bollenacademie, "De Groene Carriere" van het Ministerie van EL&I en via de samenwerking met partners in de regio: RPA Rijn Gouwe, KvK Den Haag, Bollenacademie, Ministerie EL&I, Hogeschool Leiden, Wellantcollege, Platform Onderwijs, Holland Rijnland en Praktijkonderzoek Plant en Omgeving (PPO).

Het doel van het project "Holland Rijnland werkt lerend" is dat de bedrijven in de Greenport Duin- en bollenstreek en omgeving in de toekomst beschikken over voldoende informatie over de beschikbaarheid van goed gekwalificeerd personeel, mogelijkheden voor gerichte training en opleiding en een optimaal samenhangend kennissysteem waarin leren op de werkvloer en thematische opleiding en vorming goed zijn geborgd.

De verwachting is dat de arbeidsbehoefte in de greenport in de toekomst zal toenemen. Nu al is er een gebrek aan middenkader met een groene opleiding en allerlei functies daaromheen, zoals in de techniek, handel, logistiek e.d. vertonen een schaarste op de arbeidsmarkt. Studie naar de beschikbaarheid van arbeidspotentieel laat zien dat het werkloosheidspercentage in deze regio erg laag is (3,5%) en dat de mensen die beschikbaar zijn bijna niet zijn te matchen met de vraag naar personeel (niveau en richting). Er is sprake van een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch. Vanuit het agrarische onderwijs is de aanwas structureel ontoereikend om aan de vraag te voldoen.

Om dit verschil tussen vraag en aanbod op te lossen zijn vier speerpunten omschreven:

1. Vergroten van de instroom van vakbekwaam personeel door de kansen van de groene carrière inzichtelijk te maken
2. Versterken van de kennis en vaardigheden van het zittende personeel (MBO +)
3. Versterken van de HRM vaardigheden van werkgevers en waar nodig hen te ontzorgen
4. Versterken samenwerking kennisinstellingen en bedrijfsleven als mede het vraaggericht inrichten van het onderwijs in een authentieke leeromgeving (verdiepend) waar het kan en op andere locaties (verbredend) waar het moet.

In de situatieschets die gemaakt is over deze problematiek komt een aantal aanbevelingen naar voren. Door middel van een actieplan zullen deze aanbevelingen worden uitgevoerd. Het gaat om de volgende activiteiten:

1. Interviews bedrijfsleven door scholingsconsulenten
2. Workshops met ondernemers rondom bewustwording arbeid en onderwijs
3. Actieplan bedrijfsleven n.a.v. interviews en workshops
4. Onderwijs- en cursusaanbod inzichtelijk maken
5. Actieplan om instroom groen onderwijs te bevorderen
6. Verdiepingsdagen voor het tuinbouw onderwijs en medewerkers bedrijven
7. Imagocampagnes naar de regio halen
8. Ondernemers ondersteunen bij personeelsbeleid
9. Advies over gebruik vacaturebanken en websites
10. Communicatie over arbeid en onderwijs in de Greenport D&B

Barry Looman, Praktijkonderzoek, Plant & Omgeving (PPO)
Voor meer informatie: barry.looman@wur.nl

1. INLEIDING

In het gebied Holland Rijnland en dan met name in de Greenport Duin- en bollenstreek is er voortdurend behoefte aan bekwaam personeel voor de groene sector. De Provincie Zuid Holland, regio Holland Rijnland ziet daar in de toekomst een groot knelpunt. In het project "Holland Rijnland werkt lerend" wordt gewerkt aan een oplossing voor de Duin en Bollenstreek, zodat de bedrijven in dit gebied in de toekomst beschikken over voldoende informatie over beschikbaarheid van goed gekwalificeerd personeel, mogelijkheden voor gerichte training en opleiding en een optimaal samenhangend kennissysteem waarin leren op de werkvloer en thematische opleiding en vorming goed zijn geborgd. In deze situatieschets wordt een eerste indruk neergezet over de behoefte aan onderwijs en arbeid bij de groene sectoren in de Greenport Duin- en Bollenstreek. Er zijn een aantal bronnen geraadpleegd bij het samenstellen van deze notitie, in Bijlage 1 vindt u een overzicht hiervan.

2. KORTE OMSCHRIJVING VAN DE PROBLEMATIEK

Voor het behouden en versterken van de concurrentiepositie van de Nederlandse agrarische sector zijn kwantitatief voldoende arbeidskrachten en kwalitatief goed opgeleide ondernemers en werknemers van essentieel belang. Daarbij is als gevolg van schaalvergroting op steeds meer agrarische bedrijven behoefte aan een professioneel middenkader. Veel ondernemers worstelen met de vraag hoe hier concreet invulling aan te geven en zijn daarbij zoekende naar hun eigen (nieuwe) rol. Met name HRM vaardigheden zijn hierbij van belang.

De instroom van gekwalificeerd personeel is zeer minimaal. Imago problemen rondom werken in de agrarische sector en het groene onderwijs spelen hierbij een rol. Dit geldt overigens voor de hele agrarische sector en niet specifiek voor dit gebied of deze sectoren.

Een andere factor in dit gebied is de lage werkloosheid en beperkte beschikbaarheid van mensen die via re-integratietrajecten mogelijk een werkplek binnen de groene sector zouden kunnen gaan vervullen. Inzet om vandaaruit mensen te zoeken is tot nu toe weinig effectief gebleken.

3. OMSCHRIJVING VAN DE REGIO EN HET GROENE WERKVELD

Als we het hebben over de "Greenport Duin- en Bollenstreek" hebben we het over de volgende gemeenten: Hillegom, Lisse, Katwijk (incl. Rijnsburg), Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, en Teylingen. (Teylingen bestaat uit de gemeenten Sassenheim, Voorhout en Warmond)

Binnen de Greenport Duin- en Bollenstreek" hebben we met name te maken met bedrijven die zich bezig houden met de productie en handel van bloembollen, glastuinbouwgewassen en vaste planten incl. de hele keten daaromheen. Flora Holland (een van de grootste werkgevers in de groene business) in Rijnsburg valt ook binnen het gebied.

Het beeld dat er heerst over werken in de agrarische sector is dat het vies, zwaar werk is waar men alleen een paar handjes voor nodig heeft. Dat beeld moet nodig bijgesteld worden. Natuurlijk is er het gewone handwerk. Hiervoor worden vaak tijdelijk Oost-Europese krachten voor de pieken in het werk ingezet. Er is echter nog een heel scala aan werkzaamheden om het fysieke werk heen dat ook uitgevoerd moet worden. Denk aan bedrijfsvoering, marketing, (inter)nationale handel, logistiek, ICT, personeelsbeleid etc. Voor een goed beeld van de diverse beroepen die mogelijk zijn, kijk op de website van de "Nederlandse Tuinbouw", zie: <http://nederlandse.tuinbouw.nl/>

Als we het hebben over puur agrarische functies, dan worden er veel mensen gezocht met een MBO opleiding niveau 3 of 4 met een kwalificatiedossier in de richting teelt. Zie hieronder in de tabel voor een overzicht van de beschikbare opleidingen.

Opleiding	Functie
Teelt niveau 2	Medewerker teelt
Teelt niveau. 3	Vakbekwaam medewerker teelt
Teelt niveau. 4	Manager teelt
	Specialist teelt en techniek
	Teamleider teelt en arbeid

Uit het LEI rapport "Alles tussen de ondernemer en het uitvoerende personeel" komt naar voren dat als gevolg van schaalvergroting er op steeds meer bedrijven behoefte is aan een professioneel middenkader. Veel ondernemers worstelen met de vraag hoe aan deze behoefte te voldoen. Voor werknemers kan een middenkaderfunctie een nieuw loopbaanperspectief bieden. De vraag is of zij beschikken over de juiste kennis en vaardigheden of dat bijscholing noodzakelijk is. Uit het onderzoek naar de Groene Carrière komt naar voren dat ondernemers vaak niet de urgentie van personeelsproblemen op termijn kennen. Zij geven de prioriteit aan oplossingen voor de korte termijn.

4. ARBEIDSBEHOEFTE AGRARISCHE SECTOR

In de Greenport Duin- en bollenstreek zijn veel bedrijven actief in de groene sector. Het betreft niet alleen de primaire productie in de glastuinbouw, bloembollen en boomkwekerij, maar ook de handel, exporteurs, lijnrijders etc. Er is een tendens van schaalvergroting, langzaam gaande van veel kleine bedrijven naar minder, maar grotere bedrijven. Dit betekent ook een verschuiving van de arbeidsbehoefte. Er is meer behoefte aan gespecialiseerd personeel. Voor het vele handwerk (ongeschoold en niveau 2) worden buitenlandse werknemers ingeschakeld die via uitzendbureaus seizoenswerk doen.

Om een beter beeld te krijgen van de situatie op dit moment en de behoeftes aan arbeidspotentieel binnen de groene sector, is het zinvol om de ondernemers hierop steekproefsgewijs te bevragen.

A. Onderbouwing met cijfers

In onderstaande tabel staat een overzicht van het aantal bedrijven in de Greenport Duin- en Bollenstreek. Dit zegt echter nog niets over de arbeidsbehoefte. Productschap Tuinbouw (PT) doet veel onderzoek op het gebied van arbeid, zoals rapporten over arbeidsmarktbeeld, de arbeidsmarktmonitor en agroarbeidskompas. Alles wordt echter per sector weergegeven. Specifieke cijfers voor Greenports worden niet gegeven. Gelukkig heeft PT via het CBS voor dit verslag specifiek cijfers aangeleverd. Samenvattingen staan in een aantal tabellen hieronder.

Tabel 1. Totaal aantal bedrijven en totale arealen (ha) in Greenport Duin- en Bollenstreek – 2010 Primaire productie, geen handel.

Type bedrijf Primaire productie	Aantal bedrijven	Areaal ha
Land- en tuinbouw	595	5718
Akkerbouw	48	182
Tuinbouw onder glas		
Bloemkwekerij	246	126
Glasgroente	5	3
Boomkwekerij en vaste planten	31	10
Bollenbroei	199	-
Tuinbouw open grond		
Bloembollen en -knollen	251	2593
Bloemkwekerij	178	243
Boomkwekerij en vaste planten	83	225

Bron: Cijfermateriaal aangeleverd door PT, afkomstig van CBS

Tabel 2. Aantal vestigingen en werkgelegenheid handel/veiling in 2010

Soort bedrijf	Vestigingen	Aantal werkenden
Dienstverlening voor de akker- en/of tuinbouw	44	260
Groothandel siergewassen	360	3320
Landschapsverzorging (hoveniers)	58	293
Veilingen van landbouw-, tuinbouw-, en visserijproducten	1	640
Overige sectoren	109	554

Bedrijvige duin- en bollenstreek

Uit het bedrijvenregister in de Duin- en Bollenstreek komt naar voren:

- Een totaal van 7230 bedrijven met 604507 werknemers
- 538 vestigingen (7,4% van alle vestigingen) zijn actief binnen de Landbouw, bosbouw en visserij
- Hierin zijn 2074 werknemers (3,2% van het totaal aan werknemers) aan het werk.

Aequor

Aequor heeft een studie gedaan naar de Arbeidsmarkt in 2015 voor de groene sector. Zij geven aan dat men verwacht dat er landelijk voor de groene sector een tekort is aan arbeidskrachten van MBO 2 – 17.538, MBO 3 – 22.278 en MBO 4 – 9.048.

Aequor geeft ook Regionale arbeidsmarktinformatie uit. Voor dit project zijn de stukken over de regio Midden-West van belang. Drie rapportages uit 2010 zijn relevant:

- Open teelt
- Bedekte teelt
- Groothandel en veilingen

Daarnaast is er een scala aan organisaties die rapporten presenteren rondom arbeid in de groene sectoren. Dit is echter niet toegespitst op de Greenport D&B. Om daadwerkelijk iets te kunnen zeggen over de arbeidsbehoefte in de groene sector in de Greenport D&B dan zal ter plekken geïnventariseerd moeten worden wat de arbeidsbehoefte is. Zie ook de aanbevelingen.

B. Samenvatting van het ontstane beeld rondom arbeid

Vele organisaties houden zich bezig met verschillende aspecten rond het thema arbeid. Vaak gebeurt dit op landelijk niveau, maar er zijn ook initiatieven op regionaal niveau. CBS en LISA presenteren bijvoorbeeld data rond arbeid. Organisaties zoals Aequor onderzoeken ontwikkelingen op de arbeids- en onderwijsmarkt. Dit gebeurt per branche op regionaal niveau, bijvoorbeeld voor de regio zuidwest voor open teelten. Gelukkig was het mogelijk om via PT cijfermateriaal specifiek voor de Greenport Duin- en Bollenstreek boven tafel te krijgen.

In de Groene Carrière is onduidelijkheid m.b.t. arbeid onderkend in alle vier de pilotgebieden. Als handvat naar een oplossing geeft zij aan om de rol van sociale partners te heroverwegen en te focussen op de regionale aanpak.

De gemeenten in Holland Rijnland werken aan aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in het Holland Rijnlandgebied in een aantal sectoren, waaronder het greenportgebied. Hiervoor is regionaal arbeidsmarktbeleid opgesteld. De regio neemt ook deel aan het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (RPA Rijn Gouwe) dat partijen in het Rijn Gouwe gebied wil ondersteunen bij het oplossen van discrepanties met betrekking tot vraag en aanbod op de lokale arbeids- en onderwijsmarkt, zie www.regiometer.nl. Colo probeert vraag en aanbod op de stagemarkt af te stemmen. Colland is een samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen en vooral belangrijk waar het de financiële ondersteuning voor bedrijven betreft. Ze geven de subsidiegids uit met daarin alle relevante regelingen op het gebied van arbeid en scholing.

Cursusaanbod voor ondernemers

Cursussen en workshops op het gebied van arbeid worden bijvoorbeeld verzorgd door DLV. Ook het Nederlands Agrarisch Jongeren Contact verzorgt diverse leertrajecten op het gebied van bewust ondernemen, bijvoorbeeld over bedrijfsovername. Syntens is een innovatienetwerk voor ondernemers. Syntens biedt diverse workshops aan, bijvoorbeeld 'wie baas is, bakt koek'. Ook adviseert Syntens bij het vinden en binden van personeel. Een ander thema van Syntens is 'Vaardigheden'. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de vaardigheid om de juiste medewerkers aan te trekken en hun competenties te vergroten. Informatie voor ondernemers over het starten van een bedrijf en over overdracht en overname is te vinden op de site van de Kamer van Koophandel en op de site van de Rabobank. Stigas adviseert werkgevers en werknemers over gezond en veilig werken. LTO Noord biedt ondernemerschap gerichte activiteiten aan haar leden aan, evenals het project 'Ondernemen buiten het erf', met als doel dat ondernemers diensten als ZZP-er aan derden aan gaan bieden.

Al deze cursussen dragen bij aan de kennis voor ondernemers. Die kennis heeft echter geen waarneembaar effect op de ontwikkeling van de leercultuur en arbeidsmarktproblematiek in de regio.

Beleidsondersteunend onderzoek

Onderzoeksinstellingen publiceren vaak beleidsondersteunende informatie over actualiteiten en trends op de arbeidsmarkt, EIM bijvoorbeeld over de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het Regioplan beleidsonderzoek heeft het rapport 'De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel' uitgegeven. WUR-LEI publiceert met grote regelmaat rapporten op het gebied van ondernemerschap, bijvoorbeeld 'Zzp'ers in beeld; een inventarisatie in de agrarische sector' en 'Naar een professioneel middenkader op agrarische bedrijven'. Het Tympaan instituut is een instituut in Zuid-Holland op het gebied van samenlevingsvraagstukken. Een van de kennispunten is onderwijs en arbeidsmarkt. Hierin staan informatie en cijfers over (het beleid ten aanzien van) het onderwijs en de arbeidsmarkt in Zuid-Holland. Ook hier geldt dat dat nog niet leidt tot regionale samenwerkingsverbanden om eenduidig regionaal arbeidsmarktbeleid mee te ontwikkelen. In de Groene Carrière wordt aanbevolen om dat regionale beleid aan te reiken als speerpunt bij de uitwerking van notities over topsectoren (tuinbouw, agro & food en transport en logistiek) en topgebieden (w.o. Greenport)

Personeelswerving

Personeelswerving in de agrarische sector gebeurt via veel verschillende vacaturebanken en bemiddelingsbureaus, waarbij de nadruk van sommigen ligt op teeltmedewerkers en van anderen op commercieel-, management- en onderzoeksmedewerkers. Doelgroep kunnen ook jongeren zijn. Voor de glastuinbouw is het mobiliteitscentrum Glastuinbouw opgericht om werkloze of boventallige medewerkers te helpen aan een nieuwe baan. In Greenport Boskoop loopt een traject met werklozen uit de gemeente Gouda. Ervaringen worden daarin gedeeld via het project de Groene Carrière.

Aanvullende informatie

In bijlage 2 staat een overzicht en korte omschrijvingen van organisaties, initiatieven en activiteiten op het gebied van arbeid en de groene sector.

5. VERWERVEN PERSONEEL EN BESCHIKBAARHEID MENSEN

A. Onderbouwing arbeidspotentieel met cijfers

Het blijkt erg moeilijk om duidelijke cijfers boven tafel te krijgen. Er is informatie aangevraagd bij het UWV en de ISD. Dit geeft een globaal beeld van de beschikbaarheid van mensen die via allerlei regelingen (Kaartenbakken) bijv. gereïntegreerd kunnen worden. Ook de regiometer geeft een globaal beeld van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio.

Uit de gegevens blijkt dat 2.758 personen staan ingeschreven als NWW-er (Niet Werkende Werkzoekenden). Dit is dus het beschikbare werkloos arbeidspotentieel (geregistreerd als werkloos bij UWV) Hiervan zijn 9% jongeren en 55% is 45+. Hiervan heeft 47,1 % geen startkwalificatie en 15,4% is hoger opgeleid. (situatie mei 2011)

Op grond van ervaringen van UWV en RPA is de verwachting dat met name een grote groep ouderen hoger opgeleid is. Hoger opgeleide jongeren vinden vaak wel hun weg en wonen vaak daar waar ze hun opleiding hebben gedaan.

ISD Duin- en Bollenstreek geeft aan dat het percentage werkloosheid onder de beroepsbevolking ongeveer 3,5% bedraagt van de beschikbare beroepsbevolking. Dit is erg laag en is hiermee een dubbel probleem voor de werkgever.

B. Vacaturebanken en websites

Voor het verwerven van personeel is er binnen de Greenport D&B een aantal regionale initiatieven waar ondernemers terecht kunnen, hieronder een kort overzicht:

- Jongerenloket Holland Rijnland: www.jongerenloket.net
- Agriholland: www.agriholland.nl/vacaturebank
- Agribaan, een samenwerkingsverband tussen LTO en UWV: www.agribaan.nl
- Agroloopbaan = initiatief Agriboard in NH: www.agroloopbaan.nl
- Agriwerker (veel banen in duin- en bollenstreek): www.agriwerker.nl/vacatures-agrarisch
- AB Midden Holland: www.abmiddenholland.nl
- Mobiliteitscentrum glastuinbouw: www.mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl
- Agrojobs (hoger opgeleid): www.agrojobs.nl/agrojobs
- Vacatures FloraHolland: www.floraholland.com/nl/overfloraholland/WerkenBij/Pages/Vacatureszoeken.aspx
- Bij het UWV kun je uitgebreid zoeken naar vacatures, echter op agrarische vacatures kun je niet zoeken. Als je op plaats zoekt, komen er geen vacatures op een agrarisch bedrijf voor. Zie: www.unique.nl/91/Ik-zoek-werk.html
- Leer werk loket: https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/werktraject/lerenenwerken/leerwerkloketten

Zoals aan bovenstaand lijstje te zien is worden er op veel verschillende plekken vacatures vanuit de Greenport D&B aangeboden. Om als werkzoekende een vacature te vinden moet je veel sites afstruinen. Het centraal aanbieden in de Greenport D& B zou het zoeken enorm kunnen vergemakkelijken. Dit wordt meegenomen bij de interviews van de scholingsconsulenten. De websites of vacaturebanken die veel gebruikt worden, zouden vervolgens misschien geadviseerd kunnen worden aan medewerkers en werkgevers.

6. ONDERWIJS

Voor deze situatieschets is er een inventarisatie gedaan naar alle scholen in dit gebied. Zoals verwacht bevinden zich een groot aantal basisscholen (PO), middelbare scholen (VO), groen onderwijs (AOC) en hoger onderwijs (HO en WO) in dit gebied. Aangezien dit een enorme lijst is, is deze niet opgenomen in de bijlages. Een overzicht is te verkrijgen bij Gera van Os (gera.vanos@wur.nl), de scholen zijn per gemeente in de regio Duin- en bollenstreek weergegeven.

Vanwege het beperkte budget en looptijd van dit project is er besloten in de begeleidingsgroep dat we ons met name gaan richten op het groene onderwijs in dit gebied. Dit wordt gegeven op het Wellantcollege VMBO en MBO Rijnsburg en Aalsmeer, op het Wellantcollege VMBO Oegstgeest en op het Clusius College, MBO Hoorn.

De groene MBO opleidingen (ook wel AOC's genoemd) die in principe de toekomstige medewerkers en ondernemers leveren voor de hele keten van productie tot handel in de boomkwekerij, bloembollen en glastuinbouw worden op de meeste AOC's al samen gebracht in een opleiding plant. De reden hiervoor is dat het aantal deelnemers aan de opleidingen te klein is geworden om er volledige klassen mee te vormen. In veel gevallen worden daarom de plantaardige opleidingen samengevoegd.

Het aantal deelnemers die een opleiding in "plant" volgen nam landelijk toe in 2009/2010 ten opzichte van het jaar daarvoor. In de tabel een overzicht. Deze toename van het aantal deelnemers wordt echter voornamelijk veroorzaakt door een stijging in het aantal inschrijvingen bij de opleidingen loonwerk, en groothandel en logistiek. Als bron hebben we hiervoor de publicaties van Aequor gebruikt: Plant 2010 en Onderwijscijfers MBO groen 2009 - 2010.

Tabel 3 Landelijke cijfers over het aantal deelnemers aan de opleidingen "Plant" van alle AOC's

Omschrijving	aantal deelnemers		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Plant totaal	3656	4277	4240
BBL	1392 (38%)	2626 (61%)	2486 (59%)
BOL	2272 (62%)	1651 (39%)	1754 (41%)
Open teelt	750 (20%)	938 (22%)	1521
Bedekte teelt	400 (11%)	430 (10%)	

Het leerlingaantal plant neemt niet voldoende toe om aan de vraag van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Om toch in te kunnen spelen op de scholingsvraag vanuit de sector, ontstaan er op veel AOC's "nieuwe" BBL trajecten samen met het bedrijfsleven, ook wel collectieve bedrijfsopleidingen genoemd. Naast collectieve bedrijfsopleidingen worden ook Individuele maatwerkopleidingen gestart. Hiervoor worden veel nieuwe initiatieven uitgetoetst door middel van projecten. Enkele voorbeelden van onderwijsprojecten kunt u terugvinden in bijlage 3.

Een manifest met inhoud

Op 24 maart 2011 hebben alle groene kennisinstellingen, die verenigd zijn in de Stichting Groene Kenniscooperatie, LTO Nederland en de Productschappen een manifest opgesteld en ondertekend om dit grote brede probleem van aanwas van vakbekwame mensen en aansluiting van het onderwijscurriculum op de vraag vanuit de praktijk gezamenlijk aan te pakken.

Zie:

<http://www.groenkennisnet.nl/Pages/Krachtenbundelingomdreigendpersoneelstekortagrosectorvoortezijn.aspx>

Als we specifiek naar het gebied Greenport Duin- & Bollensteek kijken, komen we tot de volgende cijfers. De scholen hebben hiervoor zelf de cijfers aangeleverd.

Uit de tabellen 4 en 5 blijkt dat de doorgaande leerlijn VMBO naar MBO groen niet vanzelfsprekend is. Extra aandacht voor de mogelijkheden van een groene carrière in de eigen regio kan dit wellicht veranderen. Focus op toptalent is hiervoor een mogelijkheid (essay de Groene Carrière blz 9).

Tabel 4 – Aantal leerlingen op het groene VMBO in de Greenport Duin- en bollenstreek in 2010-2011

School	3 ^e leerjaar	4 ^e leerjaar
VMBO Oegstgeest (Wellantcollege)	<ul style="list-style-type: none">Basis – 35Kader – 46	<ul style="list-style-type: none">Basis – 48Kader – 40
VMBO Rijnsburg (Wellantcollege)	<ul style="list-style-type: none">Basis – 26Kader – 35Gemengd – 15	<ul style="list-style-type: none">Basis – 50Kader – 45Gemengd 23
VMBO Hillegom (Fioretti College)	<ul style="list-style-type: none">Basis – 5Kader – 10	<ul style="list-style-type: none">Basis – 11Kader – 7
Totaal aantal	126 lln	224 lln

Tabel 5 – Aantal leerlingen op het groene MBO – plant in de Greenport Duin- en bollenstreek in 2010-2011

School		Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
Wellantcollege MBO Rijnsburg	BBL	8	19	1	28
	BOL	2	8	0	10
Wellantcollege MBO Aalsmeer	BBL	3	6	1	10
	BOL	2	5	9	16
Totaal aantal		15	28	11	64

7. UITWERKING VAN DE VIER SPEERPUNTEN

Speerpunt 1.

Vergroten van de instroom van vakbekwaam personeel door de kansen van de groene carrière inzichtelijk te maken

Reguliere dagonderwijs

Als je het hebt over beschikbaarheid van vakbekwaam personeel dan zijn daar meerdere routes voor om dat te vinden. Eén van de routes is instroom vanuit het groene MBO, in het geval van de Greenport Duin- en bollenstreek vanuit het Wellantcollege Rijnsburg en Aalsmeer met de nieuwe opleiding "Green Production – Plant". (Startkwalificatie voor de arbeidsmarkt)

De aanwas van deze MBO opleiding komt voor een deel van de groene VMBO scholen in de buurt: Wellantcollege Oegstgeest (VMBO), Fioretticollege – Landbouw (VMBO) en Rijnsburg zelf. Een ander deel komt van de VMBO scholen in de buurt. Om meer uitstroom vanuit het groene MBO te krijgen moet de instroom van leerlingen hoger worden. In andere regio's zien we succesvolle projecten met BBL leerlingen in collectief verband die rouleren op verschillende bedrijven. In Noord Holland Noord, Boskoop wordt deze werkwijze toegespitst op niveau 3 en 4. Door de directe vraagstelling van het bedrijfsleven ontstaat een duidelijkere rolverdeling. De bedrijven zijn opdrachtgever/probleemhebber en het onderwijs is uitvoerder. Ook werving wordt daarbij een gezamenlijk doel. Een ander voorbeeld hiervan is GOA Zuid Holland. Zie: <http://www.goagroen.nl/>

Imagocampagnes

Om het imago van de agrosector te verbeteren voert een aantal organisaties publiekscampagnes. LTO Noord voert de publiekscampagne 'Nederland bloeit! Productschap Tuinbouw voert campagnes als It's alive!, GroenWerkt en Green ID.

Het Productschap Tuinbouw voert vele activiteiten uit op het gebied van arbeid. Naast de imagocampagnes, geeft het Productschap Tuinbouw tweejaarlijks de arbeidsmonitor uit (i.s.m. Aequor), die een overzicht geeft van de actualiteiten en trends op de arbeidsmarkt. Ook geeft het Productschap Tuinbouw regelmatig visies uit, bijvoorbeeld 'Gezocht: neuzen in de bollen'. In bijlage 4 vindt u een korte toelichting op al deze campagnes.

Zij-instroom

Tot slot is er natuurlijk ook nog de mogelijkheid om zij-instromers om te scholen tot vakbekwame medewerkers. Er zijn voorbeelden van projecten waarbij onderwijs samen met bijv. AB, UWV, leerwerkloketten, ondernemerspleinen e.d. collectieve bedrijfsopleidingen opzetten om op die manier mensen om te scholen voor de groene sector. In Limburg is men bijv. succesvol met Karpos. Zie: http://www.karpos.nl/cursus/123/MBO_maatwerkprogramma.

Faalfactor hierbij is in veel regio's de geringe urgentie die ondernemers aan de problematiek geven. Veel is afhankelijk van individuele personen en hun invloed op de omgeving. De bestuurlijke drukte rond de projecten leidt soms af van de feitelijke resultaten. In de aanpak is veel van elkaar te leren. Dit is een van de speerpunten die uit het onderzoek naar de Groene Carrière is gebleken.

Binnen het project Bollen Knowhow is Wellantcollege gestart met een BBL opleiding voor de handel voor zij-instromers in samenwerking met FloraHolland. De bedoeling was dit met name op te zetten voor de bloembollenhandel. Echter het animo was daar niet voldoende. De opleiding is wel met veel succes opgezet voor de bloemenhandel. Dit traject loopt nog steeds.

Aanbevelingen

- a. Samen met de genoemde scholen van Wellantcollege acties ontwikkelen om de interne doorstroom van VMBO naar MBO te verbeteren (Rol Wellantcollege).
- b. Samen met Wellantcollege MBO Rijnsburg en Aalsmeer de nieuwe opleiding "Green Production – plant" laten matchen met de behoefte van de bedrijven. In overleg de mogelijkheden bekijken om deze opleiding op een hoger plan te brengen. Samenwerken met kennisinstellingen en betrekken van het bedrijfsleven. Indien mogelijk ook Clusius College MBO Hoorn hierbij betrekken. Hierbij ook duidelijk de carrière kansen en employability voor de regio zichtbaar laten worden.
- c. Voor zover mogelijk zullen er gesprekken gevoerd worden met een aantal organisaties om intenties rond imago campagnes af te stemmen, zodat een reëel beeld ontstaat rond leren en werken in de groene sector in de Greenport D&B. Het Platform onderwijs, i.c. Pieter Heijboer zal hierbij betrokken worden.

Speerpunt 2:

Versterken van de kennis en vaardigheden van het zittende personeel (MBO +)

Een andere manier om aan vakbekwaam personeel te komen is het bijscholen van zittend personeel. Om dit voor elkaar te krijgen zal men zich bewust moeten worden van de toekomstige ontwikkelingen en de noodzaak en de mogelijkheden van bijscholing. Hier zou actie op kunnen worden ontwikkeld. Een goed beeld van de opleidingsmogelijkheden c.q. het cursusaanbod is hierbij noodzakelijk. Een dergelijke aanpak is gestart in het project Kennis en Innovatie Impuls in de regio Boskoop.

Als een ondernemer of een werknemer een scholingsbehoefte heeft, loopt de meest geëigende route via Colland en Aequor (scholingsconsulent). Mochten die niet kunnen voorzien in de scholingsbehoefte, dan kan via het Leerwerk loket een scholingsmakelaar worden ingeschakeld. Ook biedt het leerwerk loket de mogelijkheid aan om te zoeken naar cursussen en opleidingen, echter niet specifiek gericht op de groene sector. Zie:

- Colland: <http://www.colland.nl/>
- Aequor: <http://www.aequor.nl/>
- Leren en werken: <http://www.lerenenwerken.nl/home>

Als je echter van de ondernemer uit de groene sector uit gaat is het nog maar de vraag of hij bovengenoemde route kiest. Voor de groene sector is er namelijk ook nog een apart aanbod van opleidingen en cursussen. In bijlage 5 een overzicht van de belangrijkste cursusaanbieders.

Greenport Campus

Bij de Greenport Westland is er een initiatief om beschikbare en goed gekwalificeerde cursussen van verschillende aanbieders op een overzichtelijke manier aan te bieden. Greenport Campus genaamd. Graag zouden we vanuit dit project aansluiten bij dit initiatief. Zie: <http://www.greenportcampus.nl/>

Aanbevelingen

1. Om de scholingsbehoefte van de verschillende sectoren en doelgroepen binnen de Greenport Duin- en bollenstreek goed in beeld te krijgen, zal dit aspect worden meegenomen in de interviews die de drie scholingsconsulenten (bloembollen, glastuinbouw en boomkwekerij) gaan uitvoeren. Naast ondernemers zullen ook werknemers geïnterviewd worden.
2. Afhankelijk van de resultaten die uit de interviews van de scholingsconsulenten komen zal een folder gemaakt worden om agrarische ondernemers en werknemers in de "Greenport Duin- en bollenstreek" wegwijs te maken in de mogelijkheden voor scholing, cursussen, websites voor vacatures e.d.
3. Gesprekken aangaan met Greenport Campus, Kennis en Innovatie Impuls Greenport Boskoop om de mogelijkheden van samenwerking te bespreken. Indien mogelijk aansluiten vanuit de Greenport Duin- en bollenstreek.

Speerpunt 3:

Versterken van de HRM vaardigheden van werkgevers en waar nodig deze te ontzorgen

Het beeld dat er bestaat van agrarische ondernemers in het algemeen is dat er door veranderingen in de bedrijfsvoering, vaak door schaalvergroting, er te weinig kennis en aandacht is voor goed personeelsmanagement. Voor een deel heeft dit met bewustwording te maken. Maar ook weten waar je terecht kunt met je vragen of waar je cursussen, korte workshops o.i.d. kunt volgen om meer kennis over dit onderwerp te vergaren spelen hierbij een rol.

Aanbevelingen

1. Om de bewustwording en scholingsbehoefte van de verschillende sectoren en doelgroepen binnen de Greenport Duin- en bollenstreek goed in beeld te krijgen, zal dit aspect ook worden meegenomen in de interviews die de drie scholingsconsulenten (bloembollen, glastuinbouw en boomkwekerij) gaan uitvoeren.
2. Workshops met ondernemers over bewustwording en HRM vaardigheden organiseren door de partners binnen het project.
3. Inzichtelijk maken waar ondernemers kennis hierover kunnen vinden en hoe ze hun kennis kunnen vergroten door het volgen van bijeenkomsten, cursussen e.d.

Speerpunt 4:

- a. Versterken samenwerking kennisinstellingen en bedrijfsleven.
- b. Het vraaggericht inrichten van het onderwijs in een authentieke leeromgeving (verdiepend) waar het kan en op andere locaties (verbredend) waar het moet.

Binnen de agrarische sector en met name bij de primaire productiesectoren speelt imago een grote rol. Zowel het groene onderwijs als de sector zelf hebben last van het imago over werken in het groen: hard werken, vieze handen, slecht betaald, eentonig werk, ga zo maar door. Dit lossen we niet zomaar op, zeker niet bij dit project. Wel kunnen we zorgen dat er meer dialoog en samenwerking komt tussen de verschillende kennisinstellingen, organisaties en het bedrijfsleven in deze regio. Gezamenlijk kunnen we ons inspannen voor een beter beeld over het werken en onderwijs in onze sectoren. Daarnaast is er vanuit het bedrijfsleven vaak commentaar op het niveau van de leerlingen op het moment dat ze uitstromen richting het bedrijfsleven, de kwaliteit van de opleidingen moet omhoog. Ook dit punt is onderdeel van het project.

De volgende partijen spelen hierbij een rol:

- Wellantcollege
- Vaktechnische commissie Wellantcollege
- Praktijkonderzoek Plant & Omgeving
- Stichting Greenport Duin- en bollenstreek
- Bollenacademie
- Representatieve vertegenwoordiging van ondernemers

Door middel van een aantal acties zal geprobeerd worden om genoemde partijen elkaar te laten versterken en samenwerken. Naast de inhoud en vormgeving van het bestaande onderwijs, zullen ook nieuwe ontwikkelingen hierin worden meegenomen. Denk hierbij aan nieuwe opleidingen richting de handel, of een opleiding speciaal voor lijnrijders etc. Dit speerpunt is iets voor de lange termijn, gestreefd wordt om hiervoor nieuwe activiteiten op te zetten, zoals bijvoorbeeld onderwijsprojecten (WURKS, KIGO etc.) In het onderzoek naar de Groene carrière zijn hierover een aantal potentiële actiepunten geformuleerd.

Aanbevelingen

1. Brainstormsessies met genoemde partijen, resultaten hiervan in een notitie verspreiden.
2. Ontstane ideeën verder uitwerken en daarvoor trajecten uitzetten. Dit kunnen projectaanvragen zijn of structurele veranderingen binnen opleidingen, samenwerkingen e.d.

8. AFSLUITING EN AANBEVELINGEN

Het project "Holland Rijnland Werkt Lerend" is een kort durend project met relatief weinig gelden te besteden, ca. € 90.000,- in 2011. In dit rapport hebben we getracht een beeld te schetsen van de situatie rondom arbeid en onderwijs in de "Greenport Duin- en bollenstreek". Hierbij is aangegeven op welke punten er actie ondernomen kan worden. Uitgangspunt hierbij was dat het activiteiten moeten zijn die bestaande initiatieven en acties moeten ondersteunen. Pragmatische keuzes dus gezien de tijdsdruk en beperkte budget.

De aanbevelingen tot acties komen naar voren in de situatieschets. Hieraan wordt een begroting gekoppeld. Deze aanbevelingen dienen te worden goedgekeurd door de begeleidingscommissie en stuurgroep. Vervolgens zullen ze opgenomen worden in het uitvoeringsplan en verder worden uitgewerkt in een concreet actieplan HRWL, zie bijlage 6.

In het actieplan staan de volgende activiteiten kort toegelicht:

1. Interviews bedrijfsleven door scholingsconsulenten
2. Workshops met ondernemers rondom bewustwording arbeid en onderwijs
3. Actieplan bedrijfsleven n.a.v. interviews en workshops
4. Onderwijs- en cursusaanbod inzichtelijk maken
5. Actieplan om instroom groen onderwijs te bevorderen
6. Verdiepingsdagen voor het tuinbouw onderwijs en medewerkers bedrijven
7. Imagocampagnes naar de regio halen
8. Ondernemers ondersteunen bij personeelsbeleid
9. Advies over gebruik vacaturebanken en websites
10. Communicatie over arbeid en onderwijs in de Greenport D&B

In een eindrapportage zal nog een overzicht toegevoegd worden van de concreet opgeleverde producten van het project.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Overzicht van geraadpleegde bronnen: documenten en websites

- Gezocht neuzen in de bollen (Rapport PT): <http://edepot.wur.nl/10804>
- Greenport duin- en bollenstreek: Analyse + uitvoeringsagenda 2006-20120: <http://edepot.wur.nl/116935>
- Brochure: Duin-en bollenstreek: <http://edepot.wur.nl/117061>
- Handreiking bedrijfsuitbreiding duin- en bollenstreek: <http://edepot.wur.nl/120900>
- Tuinbouwcijfers 2010 – PT: http://www.tuinbouw.nl/files/page/Tuinbouwcijfers%202010_0.pdf
- Greenports: prikkel voor de regionale ontwikkeling: <http://edepot.wur.nl/137611>
- Website regio holland rijnland: <http://www.hollandrijnland.net/>
- Jaarplan werken in de tuinbouw 2011 (PT): <http://www.tuinbouw.nl/files/page/DEF%20JAARPLAN%202011%20Werken%20in%20de%20tuinbouw.pdf>
- Tympaan: http://www.tympaan.nl/onderwijs_en_arbeidsmarkt
- AD bedrijfskunde en agribusiness: <http://edepot.wur.nl/113514>
- Arbeidsmarkt in 2015 van Aequor: http://www.aequor.nl/ufc/file2/aequorweb_sites/sandra/b93611f9b6935d01bb1b62d484addbf5/pu/De_arbeidsmarkt_in_2015.pdf

Websites:

LTO Duin en bollenstreek: <http://www.ltoduinenbollenstreek.nl/?page=2>

Greenport duin en bollenstreek: <http://www.greenportduinenbollenstreek.nl/>

Werken in de tuinbouw (PT): <http://www.tuinbouw.nl/theme/2>

Lijst met onderbouwende rapporten/notities

- Sinnema, K. en Standhart, A. 2009a. Leven Lang Leren in regio Rijn Gouwe. Een Economische Noodzaak! Opscholen van werkende of met werkloosheid bedreigde schoolverlaters. Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe.
- Sinnema, K. en Standhart, A. 2009b. Arbeidsmarkt 2008. Regio Rijn Gouwe. Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe. Anonymous, 2008. Gezocht: neuzen in de bollen. Afdeling Markt & Innovatie, Productschap Tuinbouw.
- Anonymous 2009. Gezocht: Mensen om een boom mee op te zetten. Afdeling Markt & Innovatie, Productschap Tuinbouw.
- Anonymous, 2010a. Regionale arbeidsmarkttrap. Zuid-West, Open teelt, 2010.
- Anonymous, 2010b. Jaarplan werken in de tuinbouw 2011. Afdeling Markt & Innovatie, Productschap Tuinbouw.
- Anonymous, 2011. De arbeidsmarkt in 2015. Aequor.
- Knijff, A. van der, Splinter, G.M., Zijlstra, J. en Jukema, N. 2009. Zzp'ers in beeld; een inventarisatie in de agrarische sector. LEI rapport 2008-088.
- Koppen, K. van en Splinter, G., 2010. Naar een professioneel middenkader op agrarische bedrijven. LEI nota 10-102.
- Nuland, E. van, Hazeboek E. en Donker van Heel, P. 2009. Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2008. Ecorys in opdracht van Productschap Tuinbouw.
- Rompa, I. 2008. Personeelsbeleid is ondergeschoven kindje. De Boomkwekerij 20: 22-23.
- Verhoeven, W.A.J., Folkeringa, M., Klaver, P.M. de, Wit, P. de en Bondt, H. de. 2008a. Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 1: Vooruitblik tot 2016. EIM.
- Verhoeven, W.A.J., Folkeringa, M., Grijpstra, D.H., Klaver, Mooijbroek, M. en Wit, P. 2008b. Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 2: Oplossingsrichtingen voor toekomstige arbeidsmarktknelpunten in het agrocluster. EIM.
- Weening, H.A. 2006. De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel. Regioplan, Amsterdam, publicatienummer 1422.
- Verhoeven, W.A.J., Folkeringa, M., Klaver, P.M. de, Wit, P. de en Bondt, H. de. 2008a. Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 1: Vooruitblik tot 2016. EIM.
- Verhoeven, W.A.J., Folkeringa, M., Grijpstra, D.H., Klaver, Mooijbroek, M. en Wit, P. 2008b. Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 2: Oplossingsrichtingen voor toekomstige arbeidsmarktknelpunten in het agrocluster. EIM.

BIJLAGE 2

Overzicht van organisaties en initiatieven op het gebied van arbeid en onderwijs in de groene sectoren

1. Aequor

Aequor is het kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving. Aequor onderzoekt ontwikkelingen op de arbeids- en onderwijsmarkt en de markt voor praktijkleren op landelijk en regionaal niveau. De onderzoeksresultaten zijn verwerkt in rapportages verdeeld over de sectoren. Aequor verzamelt zowel kwantitatieve als kwalitatieve arbeidsmarktinformatie en doet jaarlijks vacatureonderzoek. Aequor geeft op haar site (www.aequor.nl) regionale arbeidsmarktinformatie, waarbij geselecteerd kan worden op regio en branche. Zo is bijvoorbeeld de regiorapportage zuid west open teelt beschikbaar (Anonymous, 2010a). Aequor geeft ook jaarrapportages arbeidsmarktinformatie, bijvoorbeeld Aequor 2009 open teelt, evenals een toekomstvisie "de arbeidsmarkt in 2015 (Anonymous, 2011).

2. Agroarbeidskompas

Op www.agroarbeidskompas.nl is uitgebreide informatie over de arbeidsmarkt in de tuinbouwsector te vinden. Informatie is beschikbaar per CAO-sector. Voor basisgegevens is gebruik gemaakt van CBS en LISA-data.

3. Arbocatalogus

De arbocatalogus (www.agroarbo.nl) is een website met praktische informatie over veilig en gezond werken.

4. CBS

Het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) presenteert arbeidscijfers en publicaties volgens een thema-indeling. Een van de thema's is landbouw.

5. Colland (Collectief voor land- en tuinbouw in Holland)

Colland is een samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Colland Arbeidsmarkt biedt diensten en regelingen aan op het gebied van:

- Scholing: Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren en subsidieert onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen.
- SUWAS II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren). Oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor vervroegde uittreding (VUT). Hier kan een tijdelijke aanvulling op de uitkering worden aangevraagd.
- Senioren- en verlofdagenregeling (Voor bepaalde groepen oudere werknemers in de agrarische sector geldt een senioren- en verlofdagenregeling. Afhankelijk van de sector kunnen oudere werknemers via deze regeling tegen gunstige voorwaarden één dag per week minder gaan werken of jaarlijks vier extra verlofdagen opnemen.)
- Overbruggingsfonds: Het Overbruggingsfonds is bedoeld voor werkgevers en werknemers in de agrarische sector die gebruik willen maken van een overbruggingsregeling voor onwerkbaar weer. Er zijn in diverse cao's vaste vergoedingsbedragen per dag vastgesteld.
- TalentenInZicht: alle informatie over leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid binnen de agrarische en groene sector.

In de Colland subsidiegids 2011 staan alle relevante regelingen op het gebied van arbeid en scholing tot en met januari 2011.

6. Colo

Colo (www.colo.nl) is de vereniging van 17 samenwerkende kenniscentra en publiceert informatie over de stage- en arbeidsmarkt. Zo verschijnt elk kwartaal de Colo-Barometer waarin de afstemming van vraag en aanbod op de stagemarkt wordt ontsloten. Voor meer dan 40 branches verbinden zij bedrijfsleven, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs. Kenniscentra werken landelijk en regionaal als strategische partners voor ministeries, gemeenten, sociale partners en beroepsonderwijs.

Colo beheert de websites www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl.

7. DLV

Dienst landbouw Voorlichting (DLV) verzorgt cursussen en workshops.

Glastuinbouwbedrijven worden groter en het aantal personeelsleden groeit. De ondernemer is lang niet meer dagelijks op het bedrijf aanwezig. Vaak zie je dat het middenkader verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken. De arbeidsorganisatie verandert. Goede communicatie tussen alle betrokkenen is van essentieel belang. Deze workshop is erop gericht dat medewerkers zich bewust zijn wat een goede communicatie voor hen en voor de bedrijfsvoering betekent. Het is een bedrijfsgerichte workshop voor medewerkers in de glastuinbouw. De workshop wordt dan ook op de bedrijven gegeven. Het is de bedoeling dat alle medewerkers van een bedrijf deelnemen. De workshop is opgedeeld in modules. Afhankelijk van de bedrijfssituatie kiest u de modules.

8. Holland Rijnland

De Holland Rijnland-gemeenten gaan de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt verbeteren, vooral in sectoren die van belang zijn voor de toekomst van de regio, zoals zorg, techniek, biosciences en de greenport (www.hollandrijnland.net). In 2008 hebben de Holland Rijnland-gemeenten daarvoor een regionaal arbeidsmarktbeleid opgesteld. Samen met onderwijs, werkgevers, werknemers en andere organisaties neemt de regio bovendien deel aan het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA). De Holland Rijnland-gemeenten werken ook samen bij de uitvoering van de volwasseneneducatie en de invoering van het participatiebudget.

Regionaal arbeidsmarktbeleid is naast voortijdig schoolverlaten het speerpunt van de sociale agenda van Holland Rijnland. Holland Rijnland treedt namens de gemeenten op als bewaker van de voortgang van het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsmarktagenda. Daarnaast heeft zij een aanjaag en agenderende rol ten aanzien van onderwijs, ondernemers en bestaande netwerken en platformen op de regionale arbeidsmarkt. Holland Rijnland is coördinator van de taken die worden uitgevoerd onder het thema voortijdig schoolverlaten. Om hieraan gestalte te geven werken de gemeenten samen onder de noemer van participatie door:

- het gezamenlijk inkopen van volwasseneneducatie bij regionale opleidingscentra (roc's);
- het opstellen van regionaal arbeidsmarktbeleid en jaarlijks de regionale arbeidsmarktagenda;
- het gezamenlijk uitvoeren van een wervingscampagne Alfabetisering (voor autochtonen);
- het gezamenlijk afstemmen van de inzet van de educatiemiddelen op re-integratie en inburgering;
- het gezamenlijk aanpakken van knelpunten bij de uitvoering van wetten, zoals Participatiebudget, Inburgering en WIJ.

De verschillende sociale diensten in de regio werken in het regionaal ketenoverleg samen door het uitwisselen van kennis en ervaring, het maken van afspraken en het gezamenlijk uitvoeren van projecten (leven lang leren, re-integratie).

9. Kamer van Koophandel

De kamer van Koophandel (KvK) geeft op haar site www.kvk.nl informatie voor ondernemers. Op de site is onder andere informatie te vinden over het starten van een bedrijf, over overdracht en overname, alsmede branche informatie. Binnen deze branche informatie is informatie te vinden over omzet, winst, personeel en economisch klimaat van een aantal branches, bijvoorbeeld de branche snijbloemen, bollen en knollen. Verder geeft de site tips in relatie tot een aantal thema's, zoals 'ondernemen in zwaar weer', 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' en 'veilig ondernemen'.

10. LTO Noord – ZLTO – LLTB

In het Holland Rijnland gebied behartigt LTO Noord duin- en bollengebied belangen voor agrarische zaken. LTO Noord wil via het programma 'Ondernemer en bedrijf' ondernemerschap gerichte activiteiten aan haar leden aanbieden (www.ltonoord.nl). Vanaf najaar 2011 worden bijeenkomsten georganiseerd rond zeven verschillende ondernemerschapthema's: markt, locatie, arbeid en werkgeverschap, bedrijfsopvolging, duurzame energie, kansrijk ondernemen, kosten en opbrengsten.

ZLTO voert het programma 'arbeid en goed werkgeverschap' (www.zlto.nl). Met het programma 'Arbeid en goed werkgeverschap' wil ZLTO bevorderen dat leden op maatschappelijk verantwoorde wijze in hun personeelsbehoefte voorzien, en dat ze goede werkgevers zijn.

LTO, LLTB, FNV en CNV stoppen per 2012 de samenwerking in de Stichting Alles voor groene arbeid (Saga). ZLTO heeft deze beslissing genomen omdat arbeid en het beleid op dat gebied een steeds belangrijker rol in de agrarische sector spelen.

LTO Noord wil via het project "Ondernemen buiten het erf" agrarische ondernemers helpen om zichzelf te verhuren aan derden voor diensten buiten het eigen bedrijf. In de agrarische sector is het (nog) niet gebruikelijk dat ondernemers hun bedrijf verbreden door als ZZP-er diensten aan te bieden aan collega's of derden. Burenhulp komt in drukke perioden wel regelmatig voor, maar het

bieden van diensten buiten het bedrijf is nog niet sterk ontwikkeld in de sector. Het doel van het project is het ondersteunen van agrariërs (of hun gezinsleden) bij het invulling geven aan de opstart en uitvoering van ondernemerschap buiten het eigen "reguliere" agrarische bedrijf. In het project 'Ondernemen buiten het erf' worden activiteiten op touw gezet om de kansen die ZZP biedt voor opdrachtnemer, opdrachtgever én het landelijk gebied ook daadwerkelijk te benutten. Sleutelwoorden daarin zijn communicatie en "ontzorgen". Onlangs is het 10-stappenplan "In 10 stappen naar succesvol ondernemen buiten uw erf" gemaakt.

11. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Middels de campagne "Voorkom problemen, weet hoe het zit" informeert de overheid werkgevers over rechten en plichten op het gebied van Sociale zaken en werkgelegenheid.

12. NAJK (Nederlands Agrarisch Jongeren Contact)

NAJK is de belangenvereniging voor agrarische jongeren en is actief op lokaal, provinciaal, landelijk en Europees niveau (www.najk.nl). NAJK verzorgt verschillende leertrajecten onder de noemer bewust ondernemen, bijvoorbeeld over hoe je het beste een bedrijfsovernameproces in kunt richten. Er worden excursies, activiteiten, evenementen en informatieavonden georganiseerd. NAJK organiseert ook cursussen op het gebied van bedrijfsovername en ondernemerschap. Op de site van NAJK staat een speciale portal over bedrijfsovername. Binnen deze portal worden diverse trainingen aangeboden, zoals "Bewust op weg naar bedrijfsovername", "financieel inzicht", "Rabobank Opvolgers Perspectief" en "Individuele coaching".

13. Onderzoek

13.1 EIM

EIM is een onderzoeksbureau dat economisch en sociaal beleidsonderzoek uitvoert voor overheden, beleidsinstanties en branche- en koepelorganisaties. EIM creëert kennis over het bedrijfsleven en bedrijfsprocessen ten behoeve van beleidsbeslissingen. EIM voert onder meer onderzoek uit op het gebied van arbeid. Enkele onderwerpen zijn: de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, stille reserves, employability en oudere werknemers, reïntegratie van arbeidsgehandicapten, zelfstandigen zonder personeel en personenkring werknemersverzekeringen.

13.2 Regioplan beleidsonderzoek

Regioplan beleidsonderzoek heeft het rapport "De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel" uitgegeven met daarin een schets van de bedrijven, kenmerken van werknemers, in-, door- en uitstroom van personeel, aantrekkelijkheid van het werk, arbeidstijden en verlof, lonen en arbeidskosten, pensioen- en vutregeling, arbeidsomstandigheden, scholing, personeelsbeleid, samenwerking in de sector en toekomstverwachtingen. Vervolgens wordt een schets gegeven van de kracht en zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel, externe invloeden op de arbeidsmarkt, kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt en aanscherping van het arbeidsmarktbeleid.

Zie: http://www.agroarbeidskompas.nl/files/u1/Colland_Bollenhandel.pdf

13.3 WUR

WUR-LEI produceert regelmatig rapporten over vele aspecten van ondernemerschap en arbeid.

Ondernemer zijn, ondernemer blijven? LEI brochure.

Uit ontmoetingen met tuinders blijkt dat zij steeds vaker het gevoel hebben op een kruispunt te staan: 'zal ik doorgaan met mijn bedrijf, en hoe dan, of zal ik ermee stoppen? Om tuinders te helpen bij het nadenken over hun persoonlijke toekomst en de toekomst van hun bedrijf zijn enkele praktijkverhalen beschreven in de brochure Ondernemer zijn, ondernemer blijven? Zo zijn verhalen opgenomen van tuinders die een succesvolle doorstart hebben gemaakt, en verhalen van tuinders die tijdig de knoop durfden door te hakken en stopten met hun bedrijf. Het idee achter deze verhalen is dat ze inspirerende voorbeelden kunnen zijn voor tuinders die worstelen met vragen over de toekomst. In de brochure is ook verslag gedaan van een workshop voor tuinders die zich oriënteren op een nieuwe toekomst voor hun bedrijf of overwegen te stoppen.

Samenwerking: kansen voor u als ondernemer. Smit e.a., 2008.

Samenwerking tussen boeren, tuinders en ondernemers in het midden- en kleinbedrijf is van alle tijden. De manier waarop samengewerkt wordt, kan daarbij heel verschillend zijn: van incidenteel tot structureel en van 'licht' tot 'zeer vergaand'. Machines en arbeid uitlenen in de oogsttijd is een bekende vorm van samenwerking. Voorbeelden van verdergaande vormen zijn gezamenlijk een nieuwe stal bouwen of, in een telersvereniging, gezamenlijk producten bewerken en afzetten.

Deze variatie biedt ondernemers de mogelijkheid een vorm te kiezen die bij hen zelf en bij hun bedrijfssituatie past. Het kiezen van de juiste vorm is daarbij een voorwaarde voor succes want samenwerking vraagt veel van de betrokken partners.

zpz'ers in beeld; een inventarisatie in de agrarische sector. Knijff e.a. 2009.

Vanaf 2000 is in Nederland het aantal zelfstandigen zonder personeel, kortweg zpz'ers, sterk toegenomen. Ook in de land- en tuinbouw komt deze arbeidsvorm steeds vaker voor. Zpz'ers kunnen een bijdrage leveren aan de oplossing van het arbeidstekort in de land- en tuinbouw, zo blijkt uit een inventariserend onderzoek dat LEI Wageningen UR verricht heeft in opdracht van het ministerie van LNV.

Naar een professioneel middenkader op agrarische bedrijven (Koppen, K. van en Splinter, G., 2010)

Dit rapport beschrijft de toenemende behoefte van agrarische bedrijven voor een professioneel middenkader. Het rapport maakt duidelijk wat de belangrijkste leerervaringen en mogelijke knelpunten zijn waarop gefocust moet worden bij de ontwikkeling van een professioneel middenkader op agrarische bedrijven.

14. PT (Productschap Tuinbouw)

Op haar site www.tuinbouw.nl. Onder de kop "werken in de tuinbouw" gaat PT in op allerlei aspecten rond arbeid. De tuinbouwsector investeert via het Productschap Tuinbouw in:

1. Imagocampagnes als It's Alive!, GroenWerkt en Green ID. Zo wordt werken in de tuinbouw- en groensector vooral bij jonge mensen aantrekkelijk neergezet.
2. De Arbeidsmarktmonitor die een overzicht geeft van de actualiteit en de trends op de arbeidsmarkt. Dit is belangrijk voor het maken van beleid, bijvoorbeeld voor sociale partners in het kader van CAO-onderhandelingen, ARBOconvenanten en scholingsprogramma's.
3. Het bevorderen van aantrekkelijke opleidingen voor studenten die ook aansluiten op de behoeften van de bedrijven. Via projecten als Horti Business Game en Tuinbouw Top Talent, Bollen Know How, komen studenten en werknemers op een innovatieve manier met de tuinbouw in aanraking.
4. Onderzoek om veilige arbeidsomstandigheden voor werknemers te waarborgen (Stof pak 't aan, Pollenallergie, Werken in gesloten kassen).
5. Projecten om te bevorderen dat buitenlandse werknemers volgens de geldende afspraken worden betaald, verzekerd en gehuisvest.
6. Scholingsconsulenten die bedrijven helpen de scholingsbehoeften van medewerkers vast te stellen en de benodigde scholing zoeken of organiseren.

Het PT geeft ook regelmatig visies op arbeid uit. Deze visies worden geschreven in samenwerking met ondernemers en verschillende werkgevers- en werknemersorganisaties. In de brochure "Gezocht: neuzen in de bollen" wordt aangegeven welke ontwikkelingen op het gebied van arbeid in de teelt en handel van bloembollen te verwachten zijn, als de huidige situatie zich ongewijzigd voortzet. De visie geeft een streefbeeld van 2015 weer. Na het geven van een arbeidsschets van de sector, worden de arbeidsontwikkelingen in de sector beschreven, gevolgd door een streefbeeld voor arbeid in 2015 en een toekomstagenda in de bloembollensector 2008-2015. Naar aanleiding van deze visie heeft het PT een bijeenkomst georganiseerd met werkgevers en werknemers uit de sector om te bepalen welke acties op het gebied van arbeid de komende jaren prioriteit dienen te krijgen en waarom. Uit de prioritering blijkt dat de thema's instroom én binden en boeien het meest belangrijk worden gevonden. Daarbij moeten we ons volgens de deelnemers vooral gaan richten op programma's als "jongeren" en "haal het beste uit jezelf". Belang wordt er gehecht aan het bevorderen van scholing van zowel werknemers als werkgevers, op het zo vroeg mogelijk kennis laten maken van jongeren met de sector, op het bieden van perspectief en goed werkgeverschap én op het oplossen van het flexibiliteitprobleem. Het imago moet goed zijn en werkgevers en werknemers kunnen hier vooral aan bijdragen door trots te zijn op hun vak en dit ook uit te dragen. De resultaten van de prioritering worden via een zgn. TIP-vraag (Tuinbouw Inspraak Panel) aan ondernemers voorgelegd en dit vormt de basis voor een actieagenda.

In de visie "Gezocht: mensen om een boom mee op te zetten" wordt aangegeven welke ontwikkelingen op het gebied van arbeid in de teelt en handel van bomen en vaste planten te verwachten zijn. De visie geeft een streefbeeld voor 2020 weer. Na het geven van een arbeidsschets van de bomen- en vaste plantensector, worden de arbeidsontwikkelingen in de sector beschreven, gevolgd door een streefbeeld voor arbeid in 2020 en een toekomstagenda in de bomen- en vaste plantensector 2009-2020.

Om prioriteiten te stellen in het ambitieuze toekomstbeeld - er wordt een grotere inzet aan menskracht en middelen op het gebied van arbeid gevraagd dan o.a. bij het PT voorzien - is een Tuinbouw Inspraak Panel-onderzoek verricht onder alle ondernemingen in de sector.

In haar jaarplan "werken in de tuinbouw 2011" (Anonymous, 2010b) schetst het PT de huidige situatie en ontwikkelingen op het gebied van arbeid in de tuinbouwsector. De strategie van "werken in de tuinbouw" focust op drie resultaatgebieden: boeien, binden en inzicht in de arbeidsmarkt. Het plan beschrijft de activiteiten en resultaten per project.

15. Rabobank

De Rabobank biedt agrarische ondernemers persoonlijke begeleiding aan bij zaken rondom ondernemerschap zoals overdragen, een andere weg inslaan, doorgaan en beëindigen (www.rabobank.nl/agrarische_ondernemers/). De Rabobank heeft een boekje uitgegeven 'Ondernemen nu, en later?' met daarin verhalen van ondernemers die een keuze hebben gemaakt. Voor wat betreft bedrijfopvolging bieden ze het Rabo opvolgers perspectief aan met daarin de Rabo opvolgers spiegel, de Rabo financiële scan en de Rabo opvolgers training.

16. Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe

Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (www.rparg.nl) wil lokale, sectorale en regionale partijen die in het werkgebied acteren, stimuleren en versterken bij het gezamenlijk oplossen van discrepanties m.b.t. vraag en aanbod van de lokale arbeids- en onderwijsmarkt. Het platform kiest als uitgangspunt voor de samenwerkende organisaties als parool "Samenwerken vanuit eigen verantwoordelijkheid op basis van vrijwilligheid maar zonder vrijblijvendheid". Het RPA Rijn Gouwe heeft toegevoegde waarde als zij de vele publieke en private spelers op de regionale scholing en arbeidsmarkt beter kan laten presteren (aanjaagfunctie). Het RPA verbindt ook de (bestuurlijke) beleidsvoornemens met uitvoering door concrete resultaten te benoemen en het voortgangsproces te bewaken (brugfunctie). Het zijn ook die zaken die gemeenten kunnen ondersteunen om hun (regionaal) arbeidsmarktbeleid nog beter uit te kunnen voeren. Op haar site presenteert RPA Rijn Gouwe diverse dossiers waarin arbeid aan de orde komt.

17. Stichting LISA

LISA (www.lisa.nl) is een initiatief van de Stichting LISA die streeft naar het beschikbaar hebben van informatie over vestigingen en werkgelegenheid in geheel Nederland. De stichting vertegenwoordigt 22 regionale werkgelegenheidsregisters die hun bestanden in LISA inbrengen. Deze regionale registers worden meestal ondersteund door de provincies en mede ondersteund door de meeste gemeenten in deze provincies. In 10 van de 12 provincies heeft de provincie de regie over de bedrijven- en werkgelegenheidsregistratie. De stichting zorgt voor koppeling van de regionale bestanden tot één landsdekkend bestand, ontwikkelt kwaliteitsprogramma's, levert producten en adviseert over de gebruiksmogelijkheden. De stichting wordt geleid door het LISA bestuur en ondersteund door de LISA projectorganisatie.

18. Stigas

Stigas (www.stigas.nl) adviseert werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sectoren over gezond en veilig werken. Daarnaast ondersteunt Stigas bij het onder controle krijgen en terugdringen van verzuim en het plannen van de re-integratie. Stigas werkt voor bedrijven, branches en voor de agrarische en groene sector als geheel. Voor de adviezen op branche- en sectorniveau onderhoudt Stigas nauwe contacten met kenniscentra als Wageningen UR en het RIVM, waardoor ze altijd beschikken over de meest actuele kennis over hoe ongevallen en eventuele gezondheidsklachten en verzuim door het werk zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden.

19. Syntens

Syntens is een innovatienetwerk voor ondernemers. Binnen de sector land- en tuinbouw biedt Syntens diverse workshops aan (www.syntens.nl). Een van deze workshops is "wie baas is, bakt koek". Syntens organiseert deze workshop samen met Topcoach Bert Terpstra van The Human Academy. Hij trekt reeds vele jaren intensief op met MKB-ondernemers en captains of industry. Niet zacht, wel zinnig is zijn motto. In deze workshop leert een ondernemer om zijn eigen mensen zo te sturen dat er daadwerkelijk gebeurt wat hij wil dat er gebeurt. Niet alleen dat het gebeurt, maar het liefste ook nog hoe u wilt dat het gebeurt (hoe snel, hoe efficiënt, foutloos enz.).

Syntens werkt ook binnen een aantal thema's. Een van deze thema's is "personeel". Syntens adviseert en ondersteunt een ondernemer hierin. Op haar site geeft Syntens een aantal artikelen in relatie tot personeelsbeleid. Zoals: Mensen vinden, mensen binden: goed voor uw ambities, Omgaan met ongemotiveerd personeel, Begin op tijd met stoppen!, MKB krachtcentrale, Nieuwe strategie. Een ander thema van Syntens is "Vaardigheden". Het gaat hierbij om de vaardigheid van het bedrijf om de juiste medewerkers aan te trekken en hun competenties te vergroten. Daarnaast is de vaardigheid van de ondernemer en/of de bedrijfsleiding om hun eigen competenties ten aanzien van innovatiemanagement te ontwikkelen essentieel.

20. Tympaan instituut

Het Tympaan Instituut is een provinciaal kennisinstituut op het terrein van samenlevingsvraagstukken. Het instituut levert een bijdrage aan de ontwikkeling van jeugd-, senioren-, zorg-, sociaal en cultuurbeleid in Zuid-Holland. Daarvoor verzamelen en analyseren ze gegevens uit verschillende bronnen en zetten die om in beleidsrelevante informatie. Deze informatie verspreiden ze actief onder overheden, zorgvragersorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden en provinciale ondersteuningsinstellingen. Dat gebeurt op verschillende manieren: door middel van rapportages, presentaties, bijeenkomsten, websites en cursussen. Een van de kennispunten is onderwijs en arbeidsmarkt. Hierin staan informatie en cijfers over (het beleid ten aanzien van) het onderwijs en de arbeidsmarkt in Zuid-Holland. Het Tympaan instituut geeft de regiometer (www.regiometer.nl) uit. De Regiometer is de sleutel tot gegevens als werkgelegenheid in verschillende sectoren, aantal vacatures, werkloosheidscijfers en aantallen leerlingen en studenten op verschillende opleidingen en per opleidingsniveau. De informatie in de Regiometer bestrijkt de gehele provincie Zuid-Holland. Informatie kan ook geordend worden op basis van de drie RPA regio's (Haaglanden, Rijn-Gouwe en Rijnmond) of naar een zelf gekozen gebiedsindeling.

21. Vakbladen

Vakbladen, zoals de Boomkwekerij en Bloembollenvisie publiceren soms artikelen op het gebied van arbeid. Een voorbeeld is het artikel "Personeelsbeleid is ondergeschoven kindje" (Rompa, 2008).

BIJLAGE 3

Interessante projecten binnen het groene onderwijs

Binnen het groene onderwijs zijn er veel, met name regionale initiatieven om het onderwijs voor de primaire productiesectoren te optimaliseren. Dit alles met als doel de instroom van leerlingen te bevorderen, maar ook vaak om de opleiding voor een sector te behouden voor de regio. In het rapport: "Inventarisatie van onderwijsinitiatieven primaire productie sectoren" van de groene kennis Coöperatie (GKC) staan veel voorbeelden genoemd. Het rapport is te vinden op: <http://edepot.wur.nl/169158>

Groene carrière

De 'Groene Carrière' is een aansprekende metafoor voor het idee dat er in de groene sector aantrekkelijke (loop)banen te creëren zijn. We kunnen niet zonder meer stellen dat het werk in de sector niet aansprekend is, echter het imago ondersteunt dat niet. Het beeld is dat er weinig geïnvesteerd wordt in mensen en dat de banen onaantrekkelijk zijn door seizoen pieken, lage lonen en beperkte ontwikkelmogelijkheden. Werknemers wisselen gemakkelijk van werkgever en nemen opgebouwde kennis mee. Werkgevers moeten kosten maken om nieuwe mensen op het vereiste kennisniveau te brengen. Het onderwijs in de groene sector is in onvoldoende mate afgestemd en ingespeeld op de wensen van de bedrijven en de ambitie van de medewerkers.

Productschappen en het Ministerie van LNV hebben dit probleem onderkend en hebben op 29 oktober 2009 een intentieverklaring ondertekend waarin zij het voornemen vastleggen om tot één gezamenlijke aanpak voor arbeidsmarkt, opleiding en leren te komen. Het Ministerie van LNV heeft WUR en CINOP gevraagd om in het kader van dit vraagstuk hen te ondersteunen in het creëren van een betere aanpak voor werken en leren in de groene sector. De sector moet een betere en aantrekkelijker plek worden om te werken en te leren, waarbij werkgevers toegerust kunnen worden om adequaat personeelsbeleid te voeren en gemakkelijker gebruik kunnen maken van maatwerktrajecten vanuit de onderwijs- en kennisinstellingen in de regio.

Doel van het project is om op basis van actieonderzoek binnen Greenports en Greenport-achtige initiatieven tot praktisch uitvoerbare systeemverbeteringen te komen, die bijdragen aan de vorming van duurzame Groene Carrières. Het doel is gehaald als het begrip De 'Groene Carrière' is geland binnen de Greenports en er initiatieven zijn om de 'Groene Carrière' vorm te gaan geven en te consolideren als wenselijk geachte systeemverandering. Rapportage komt halverwege 2011 beschikbaar.

Bollenacademie - Scholingsconsulent

In de afgelopen jaren heeft de Stichting Bollenacademie actief beleid ontwikkeld om de relatie tussen de sector enerzijds en de kenniswereld (onderwijs, onderzoek) anderzijds te versterken. Dit heeft geresulteerd in aanpassingen bij opleidingen, een grotere rol van het bedrijfsleven bij het onderwijs, en een duidelijke visie over verdere ontwikkeling op dit gebied. Een van die verdere ontwikkelingsstappen is het noodzakelijk versterken van een actief netwerk tussen ondernemers, kenniswereld (onderwijs en onderzoek), overheden en de potentiële arbeidsmarkt in de regio. Om daarin de benodigde doelen te kunnen halen lijkt de inzet van een consulent de meest effectieve aanpak.

Opleidings- en kennismangement (en daarop gericht personeelsbeleid) is bij veel bedrijven in de bloembollensector (vaak ontstaan vanuit familiebedrijven en redelijk kleinschalig) nog geen vanzelfsprekend gegeven. Een proactieve benadering van deze bedrijven voor wat betreft dit thema (cultuurverandering) is wenselijk.

Vanuit deze achtergrond kan de aanstelling van een 'scholingsconsulent' voor de bloembollensector een belangrijke rol spelen bij het realiseren van bovengenoemde doelen.

<http://www.tuinbouw.nl/files/4c%20NO%20scholingsconsulent%20bloembollenx.pdf>

Studieclub medewerkers bloembollenbedrijf

DLV Plant start in maart een studieclub voor medewerkers op bloembollenbedrijven. 'Steeds vaker hebben medewerkers geen agrarische opleiding of relatief weinig kennis over de teelt en broeierij', meldt DLV. DLV Plant is een advies- en onderzoek bureau voor plantaardige sectoren en organiseert ook studie- en kennisbijeenkomsten. De studieclub bloembollen worden georganiseerd in West-Friesland, de Flevopolder en de regio Roelofarendsveen/Bloembollenstreek. Het vaak ontbreken van een opleiding maakt bijscholing volgens DLV steeds belangrijker. De cursus (acht avondbijeenkomsten) die het bureau biedt, behandelt vooral actuele onderwerpen, die per regio verschillen. De cursus voor de regio Roelofarendsveen en Bloembollenstreek is uitsluitend gericht op de tulpenbroeierij, met aandacht voor onder meer sortiment (veredeling), bolbehandeling, led-

verlichting, klimaat, logistiek en meerlagenteelt.

<http://www.dlvplant.nl/nl/nieuws/studieclub-voor-betrokken-medewerkers-op-het-bloembollenbedrijf.html>

Bollen Know how (KIGO)

In het kader van de samenwerking binnen de koepelorganisatie Bollenacademie met als onderdeel het lopende RIGO-2007 project 'Bollen Know-how', is er een dringende behoefte van de kant van het bedrijfsleven om naast de contacten die er al bestaan met het MBO meer aansluiting te vinden bij het HBO. In dit verband is het noodzakelijk projecten op te pakken waarbij studenten uit het HBO, (INHOLLAND, HAS den Bosch en CAH Dronten) ingezet gaan worden. Hiervoor is extra aandacht en tijd nodig om één en ander vorm te geven. De kaders worden aangegeven vanuit de inventarisatie 'Investeren in competenties' met als zwaartepunt de Greenport Duin- en Bollenstreek. De projecten worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de partners binnen de koepelorganisatie Bollenacademie, waarbij ANTHOS (de Koninklijke Handelsbond voor Boomkwekerij en Bolproducten), de KAVB (Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur), en de onderwijsinstellingen Clusius College, Wellantcollege en AOC Friesland een belangrijke rol vervullen. Dit project vindt aansluiting bij het in september 2007 gestarte RIGO-project 'Bollen Know-how', dat zich kortweg richt op versterking van de kennisinfrastructuur in de bollensector. Het achterliggende doel is om in dit verband de gehele tuinbouwcluster m.b.t. de bollenteelt te bedienen.

Lesmateriaal dat hieruit is voortgekomen:

Groenweb Bloembollen <http://bloembollen.groenweb.nl/>

Webquests Bloembollen (AgriHolland) <http://bollenteelt.agriholland.nl/>

Tuinbouw Top Talent

Tuinbouw Top Talent is een pilotproject waarin opleidingsmodules worden ontwikkeld voor middelbaar en hoger kader van productie- en toeleveringsbedrijven in de glastuinbouw. De ontwikkeling van de opleidingsmodules wordt gestuurd door de vraag vanuit het bedrijfsleven. Het totaal van de opleidingsmodules geeft vorm aan het Tuinbouw Top Talent Leerhuis. De modules worden in de praktijk aangeboden aan medewerkers van bedrijven die behoefte hebben aan deze vorm van maatwerkopleiding.

De medewerkers dragen via eigen casussen bij aan de invulling van de modules. De moduleontwikkeling vindt plaats mede in samenwerking met het groene onderwijs. Bij de uitvoering worden ook deskundigen uit het bedrijfsleven binnen en buiten de sector ingeschakeld. Competentieontwikkeling van de cursisten wordt gevolgd op basis waarvan bijsturing mogelijk is.

<http://www.tuinbouw.nl/project/tuinbouw-top-talent>

BIJLAGE 4

Lopende campagnes voor werken in de groene sectoren of voor groen onderwijs.

Productschap Tuinbouw

Het Productschap Tuinbouw ontwikkelt een imagocampagne gericht op jongeren voor de Nederlandse Tuinbouw. De tuinbouw heeft de komende jaren behoefte aan een instroom van ongeveer 10.000 arbeidskrachten per jaar. Door de recessie zal dit tijdelijk gemakkelijker in te vullen zijn, maar onderzoek toont aan dat er in 2025 een tekort van ruim 1 miljoen medewerkers in Nederland zal zijn, waar ook de tuinbouw mee te maken krijgt. Daarnaast kampt de sector met een tekort aan goed opgeleide jongeren, die het (groeiend) midden- en hoger kader binnen de bedrijven moeten vormen. Om op termijn de concurrentie om goede arbeidskrachten aan te kunnen gaan met andere sectoren, zal de sector nu moeten investeren in het verbeteren van haar imago als werkgever via een imagovormende arbeidsmarktcampagne. Het doel van de campagne is om het imago van de tuinbouw als werkgever te verbeteren en jongeren tussen de 16 en 24 jaar bekend te maken met werken in de tuinbouw. De campagne is in maart 2010 landelijk van start gegaan, onder andere via internet en televisie en zal tot en met 2011 doorlopen.

<http://www.tuinbouw.nl/?q=node/3534>

It's Alive

It's Alive is de imagocampagne die het Productschap Tuinbouw heeft ontwikkeld. De campagne richt zich op jongeren tussen de 16 en 24 jaar met als doel het imago van de tuinbouw als werkgever te verbeteren en hen bekend te maken met werken in de tuinbouw.

<http://nederlandse.tuinbouw.nl/>

Groen werkt

Voor de basis- en VMBO-scholieren is er de campagne *Groen Werkt* van het Productschap Tuinbouw. Om leerlingen kennis te laten maken met deze veelzijdige branche is het lespakket ontwikkeld. Dit bestaat uit een educatief spel en een serie boekjes vol wetenswaardigheden en praktische opdrachten met groene producten gericht op de verschillende bedrijfstakken. Volledig toegespitst op de doelgroep; zowel qua inhoud als uitstraling.

<http://www.groenwerkt.nl/>

Green ID

Het door het PT gesubsidieerde initiatief "*Green Identity*" van de HAS en de WUR richt zich op HAVO en VWO leerlingen, die bezig zijn met hun studie- en beroepsoriëntatie.

<http://www.greenidentity.nl/>

Nederland Bloeit

Onder de merknaam 'Nederland Bloeit' voeren de regionale land- en tuinbouworganisaties LTO Noord, ZLTO en LLTB samen met LTO Nederland, een publiekscampagne om het imago van de agrosector verder te versterken (www.zlto.nl). De campagne gaat zeker drie jaar lopen. Belangrijkste doelstelling is om het belang én de maatschappelijke betrokkenheid van de sector beter onder de aandacht van het brede publiek te brengen. Nederland bloeit laat zien wat er gebeurt in de sector en hoe dat van belang is voor onze persoonlijke situatie: of het nu gaat om veilig voedsel, duurzame energie, **werkgelegenheid** of bijvoorbeeld de inrichting van het platteland. Om een daadkrachtig, breed gedragen platform te creëren, wordt hiernaast zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij partners uit de agrosector en daarbuiten.

<http://www.nederlandbloeit.nl/>

Growing Green Competence Centre (KIGO)

Lesmateriaal voor PO en VMBO, gericht op werving voor groen onderwijs. Ook is er een boekje samengesteld met overzichten van materiaal om jongeren te laten zien wat het beroepenveld in de agrarische sector omvat

PR & Imago Onderwijs en werken in het groen: <http://edepot.wur.nl/11939>

Groene lesvoorbeelden voor basisscholen: <http://edepot.wur.nl/5774>

Scholen voor Duurzaamheid Bollenstreek

Scholen voor Duurzaamheid Zuid-Holland is een samenwerking tussen het IVN Consulentschap Zuid-Holland, de afdelingen natuur- en milieu educatie (NME) in de gemeenten Rotterdam, Delft, Dordrecht, Zoetermeer en Milieudienst Midden-Holland. We starten met Scholen voor Duurzaamheid met behulp van subsidie van de provincie Zuid-Holland uit het programma Leren voor Duurzame Ontwikkeling. In Lisse loopt een project met het Fioretti College, 3^e klas HAVO/VWO.

Leerlingen werken in opdracht van echte opdrachtgevers (KAVB). Ze doen onderzoek of maken een ontwerp rond een actuele maatschappelijke kwestie. Leerlingen ontmoeten vertegenwoordigers van bedrijven en maatschappelijke organisaties die hen een probleem of

vraagstuk voorleggen. Vervolgens kruipen zij in de rol van expert en overleggen met andere deskundigen uit de praktijk. Zo leren jongeren van de maatschappij en wordt zinvolle participatie tot stand gebracht.

<http://www.scholenvoorduurzaamheid.nl/index.php?item=8127>

Veilig spelen en leren in een groene schoolomgeving

Leiden, InHolland, Wellant, Elementree, NME

Op woensdag 26 januari 2011 is het startsein gegeven voor een bijzonder project: het groener, leerzamer en verkeersveiliger maken van vijf Leidse basisschoolomgevingen. Dit is mogelijk door een nieuwe samenwerking tussen de gemeente Leiden, Fonds 1818, Programma NME (AgentschapNL), Inholland en Elementree.

Fonds 1818 wil schoolpleinen realiseren waar kinderen in contact komen met de natuur en waar zij kunnen spelen met natuurlijke elementen. Boudewijn de Blij, directeur Fonds 1818 "Een groen schoolplein geeft kinderen elke dag de kans op een natuurbeleving en biedt mogelijkheden voor natuureducatie. Een groen schoolplein brengt creativiteit, rust, ontdekking en beleving samen. Daarnaast draagt een groen schoolplein bij aan het behoud van soorten planten en dieren, de biodiversiteit, in de bebouwde omgeving".

Educatie is een effectief middel om de lokale gemeenschap bij gemeentelijke ambities te betrekken. Het programma NME stimuleert daarom lokale initiatieven en ondersteunt samenwerking tussen verschillende partijen in zogenoemde 'NME-arrangementen'. Lössbroek: "Wij proberen altijd zoveel mogelijk verschillende partijen te betrekken bij een arrangement. Het gaat om bestuurders, eindgebruikers (zoals onderwijs), NME-aanbieders en partijen uit andere sectoren als gezondheidszorg, welzijn of veiligheid".

<http://www.fonds1818.nl/content/veilig-spelen-en-leren-een-groene-schoolomgeving>

IBC-Educatie

Het Internationaal Bloembollen Centrum richt zich met haar bloembollenpromotie zowel op het basisonderwijs als op het voortgezet onderwijs, en dan met name de 'groene' MBO's en 'groene' VMBO's. Wat is er niet leuker en uitdagender om kennis te maken met de 'groene' sector? Op basisschoolniveau heeft het Internationaal Bloembollen Centrum een speciale educatieve website gemaakt, waar alles te vinden is over bloembollen, van het planten tot het in bloei komen.

<http://www.prod.bulbsonline.org/ibc-jsp/nl/education/Home.xml>

BIJLAGE 5

Kort overzicht van cursusaanbieders

Wellantcollege/IPC Groene Ruimte:

Wellantcollege geeft via fusiepartner IPC Groen jaarlijks aan ruim 10.000 professionals cursussen & trainingen op diverse niveaus. IPC Groen is de aangewezen partij voor her- en bijscholing, veranderingstrajecten of in-company trainingen in het groene domein.

Cursusaanbod is weinig gericht op de bollenteelt of glastuinbouw. Klik voor het cursusoverzicht op de volgende link: <http://www.ipcgroen.nl/>

Clusius College: Bedrijfsopleidingen

Clusius Bedrijfsopleidingen biedt een scala aan vakinhoudelijke opleidingen aan. Zie het cursusaanbod op: <http://www.clusiusbedrijfsopleidingen.nl/>

Clusius College: Maatwerk Bedrijfsopleidingen:

Wilt u het kennis- en deskundigheidsniveau van uw organisatie, afdeling of team op een specifiek terrein verder ontwikkelen of verbeteren? Laat Clusius Bedrijfsopleidingen in nauw overleg met u een maatwerkopleiding ontwikkelen. Onze docenten stellen een opleidingsprogramma samen dat optimaal aansluit bij uw werkwijze, uw organisatie en uw producten en diensten. Clusius Bedrijfsopleidingen brengt uw hele afdeling of team in één keer op hetzelfde niveau. Daarmee vergroot u direct het draagvlak binnen uw organisatie. U bepaalt zelf waar de opleiding plaatsvindt en op welk tijdstip. Neem contact op met Clusius Bedrijfsopleidingen via 072-5673191 of via bedrijfsopleidingen@clusius.nl

Clusius College: Reïntegratie- en toeleidingstrajecten

Voor langdurig werklozen, met ontslag bedreigde werknemers en voortijdig schoolverlaters is de weg naar betaald werk niet eenvoudig. Clusius Bedrijfsopleidingen neemt zijn verantwoordelijkheid in arbeidsmarktbeleid en leidt hen graag naar een baan in de agri- en foodsector. Deze staat bol van de innovatie en biedt, zelfs in tijden van recessie, volop kansen voor nieuwe medewerkers. In nauwe samenwerking met UWV WERKbedrijf bieden we toeleidingstrajecten die de kans op werk in de agri- en foodsector vergroten.

Nak-Tuinbouw: Opleidingen en workshops

Naktuinbouw biedt een scala aan opleidingen en workshops aan dat zich specifiek richt op de werkzaamheden in de tuinbouwsector. En het aanbod groeit. In samenwerking met Hogeschool Leiden ontwikkelt Naktuinbouw opleidingen voor medewerkers van de laboratoria in de plantaardige sector. Ook samen met Wageningen UR Centre for Development Innovation en Breedwise werkt Naktuinbouw aan opleidingen en workshops die nauw aansluiten op de praktijk.

Naast de reguliere opleidingen en workshops biedt Naktuinbouw in company trainingen. De trainingen kunnen gebaseerd zijn op de opleidingen of workshops, maar kunnen ook worden ontwikkeld naar aanleiding van een situatie die zich op uw bedrijf voordoet. Denk bijvoorbeeld aan een workshop 'Herkennen van virussen' voor bepaalde plantensoorten of 'Enten'; een praktijkmiddag om (vakantie)medewerkers goed geschoold aan de slag te laten gaan. Kijk voor meer informatie op: <http://www.naktuinbouw.nl/artikel/opleidingen>

Breedwise

BreedWise streeft ernaar een zo volledig mogelijk pakket van cursussen aan te bieden voor veredelingsbedrijven, vermeerderaars en verwante instellingen in de sectoren akkerbouw, voedingstuinbouw, sierteelt en bollen. De cursussen zijn bedoeld om een theoretische achtergrond te geven voor de dagelijkse werkzaamheden, waarbij steeds de relatie met de praktijk wordt gelegd.

De cursussen worden gegeven door docenten met veel kennis en ervaring op het betreffende vakgebied, die ook bekend zijn met de dagelijkse praktijk in deze sector. BreedWise werkt samen met Naktuinbouw, Wageningen Universiteit, Plant Research International, Hogeschool Arnhem Nijmegen en met bedrijven, om u te verzekeren van een cursus van hoge kwaliteit, die aansluit bij de praktijk van uw bedrijf. BreedWise probeert steeds een goede balans te vinden tussen basistechnieken en de nieuwste ontwikkelingen, tussen theorie en praktijk.

http://www.breedwise.nl/page.php?type=cursustype&item_id=1

AB Vakwerk in personeel Zuid-Holland

Hogeschool InHolland Delft en AB Zuid-Holland bieden u de training "Personeelsmanagement in de agrarische sector" aan. De training is voor alle medewerkers in de tuinbouw, met HBO werk- en

denkniveau, die te maken krijgen met personeelsvraagstukken, het managen van personeel of professionele belangstelling hebben voor het vakgebied. De centrale vraag in de training is: "Zie je personeel als een kostenpost of als jouw menselijk. Als de training met succes wordt afgerond, ontvangt men het certificaat " Differentiatie minor Personeelsbeleid in de Tuinbouw op HBO niveau". Zie voor meer informatie:

http://www.abzuidholland.nl/werkgever/onze_medewerkers/opleidingen.aspx

ID College - volwassenenonderwijs cursussen en trainingen

Het ID College heeft in het greenport gebied een tweetal vestigingen, één in Lisse en één in Katwijk. Dit college biedt ook cursussen en trainingen aan voor het volwassenenonderwijs. Dit zijn met name cursussen op het gebied van bedrijfsadministratie en management. Zie voor meer informatie:

http://www.idcollege.nl/index.php?p=sectoren§orID=13&sj=Cursussen_en_trainingen

Inholland

Bij Hogeschool Inholland kun je Associate-degreeprogramma's volgen in Accountancy, Bouwkunde, Crossmediale Communicatie, Klinische Chemie, Ondersteuner Economische Vakken, Ondersteuner Zorg & Welzijn en Taalondersteuner. Als je je Associate degree behaald hebt, kun je gemakkelijk doorstromen en je bachelordiploma behalen. Zelfs als je er een aantal jaren tussendoor werkt. Een Associate degree is ideaal voor bijvoorbeeld werkende mbo'ers, die een vierjarige hbo-opleiding te lang vinden, of voor mensen die vanwege hun werk een korte opleiding willen volgen. Daarnaast bieden zij ook trainingen en cursussen voor bedrijven en instellingen. Voor meer informatie zie:

<http://www.inholland.nl/Voor+bedrijven+en+organisaties/Opleidingen/frontpage.htm>

Hogeschool Leiden

De Hogeschool Leiden biedt nascholing/opleidingen voor professionals. Zij bieden een divers aanbod nascholingen, korte en lange cursussen, post-mbo en post-hbo opleidingen, deeltijd hbo-opleidingen en verschillende masters. Kijk voor meer informatie:

<http://www.hsleiden.nl/bedrijvenportal>

BIJLAGE 6

Actieplan HRWL - april 2011

1. Interviews bedrijfsleven door scholingsconsulenten

De drie scholingsconsulenten zullen in totaal een 30-tal bedrijven interviewen, per bedrijf zal de ondernemer en twee werknemers geïnterviewd worden. De vragen omhelzen meerdere speerpunten, 3.2, 3.4 en 4.2, van het project HRWL, zowel onderwijs als arbeidsbehoefte en alles daaromheen komen aan de orde. Aan de hand van de uitslag zal er verder actie worden ondernomen.

Uitvoering: Rob Tuin, Piet Verhoeven, Jolanda Rosloot en Barry Loomam

2. Workshops met ondernemers rondom bewustwording arbeid en onderwijs

Samen met het project "Groene Carrière" van het Ministerie van EL&I zullen er een aantal workshops/bijeenkomsten gehouden worden om de bewustwording rondom de problematiek van arbeid, HRM en onderwijs in het gebied Greenport Duin & Bollenstreek aan de orde te stellen. Ook hier zal aan de hand van de reacties vanuit het werkveld gekeken worden welke acties er nodig zijn om aan de behoefte van de ondernemers te voldoen.

Uitvoering: Wim de Jong, Klaske Sinnema, Peter Meijer, Jan van Aartrijk, ondersteund door de scholingsconsulenten.

3. Acties n.a.v. interviews en workshops

Afhankelijk van de behoeftes van de ondernemers en werknemers zullen er producten ontwikkeld worden of acties ondernomen om zaken rondom arbeid en onderwijs op een hoger plan te brengen, dit kan een folder zijn o.i.d. Dit is afhankelijk van punt 1 en 2.

Uitvoering: Barry Looman, Wim de Jong en Rob Tuin

4. Onderwijs- en cursusaanbod inzichtelijk maken

Uit de situatieschets blijkt meerdere malen dat er veel aanbod is aan cursussen en onderwijs. Dit wordt zeer verspreid aangeboden. Bij dit actiepunt zal het aanbod inzichtelijk en vindbaar gemaakt worden. Ook hier zullen we geen nieuwe zaken ingang zetten, maar aansluiten bij bestaande initiatieven. De website Greenport Campus en Groenweb zullen hierbij gebruikt gaan worden. Dit actiepunt past bij speerpunt: 3.3, 4.3, 4.4 en 5.4.

Uitvoering: Barry Looman en Gera van Os

5. Actieplan om instroom groen onderwijs te bevorderen

Het idee is om een plan te gaan uitwerken waarbij we een soort "Pakket" samen gaan stellen (grotendeels bestaande producten) om het werken in het groen (plant) en het groene onderwijs onder de aandacht te brengen bij de decanen en docenten / mentoren van zowel het groen als het grijze vmbo onderwijs in de regio. Aan hun de taak om dit te gebruiken voor hun leerlingen. Voor de pilot zullen we naast Pieter Heyboer ook een aantal decanen betrekken. Gedacht wordt aan gebruik van promotiemateriaal van PT en Plantum in de klas, gecombineerd met een excursie naar keuze uit een aantal vooraanstaande bedrijven (bv Flora Holland), aanbod van snuffelstages in de groene sector en informatie over het loopbaanperspectief. Gedacht wordt ook aan het inzetten van leerlingen om op de scholen het één en ander toe te lichten. De ontwikkeling van de nieuwe opleiding "Green Production" van Wellantcollege die in september 2011 start o.a. op het MBO in Rijnsburg sluit hier goed bij aan.

Uitvoering: Gera van Os, Pieter Heyboer, Gert Engbers en enkele decanen.

6. Verdiepingsdagen voor het tuinbouw onderwijs en medewerkers bedrijven

Vanuit het bedrijfsleven is er soms kritiek op het niveau waarop leerlingen uitstromen richting het bedrijfsleven. Door de leerlingen verdiepingsdagen aan te bieden, hopen we een slag te kunnen maken richting kennisontwikkeling en de kwaliteit van het instromende personeel te vergroten. Ook de instroom vanuit het grijze onderwijs hopen we door samenwerking met het ROC Leiden op deze manier een positieve impuls te geven. Deze verdiepingsdagen zullen uitgevoerd worden bij PPO (onderzoek) in Lisse, het programma van de dagen wordt gezamenlijk door betrokken partijen samengesteld en uitgevoerd. De vaktechnische commissie van Wellantcollege zal gevraagd worden hierin mee te denken.

Een ander aspect wat we met dit project willen meenemen is bijscholing van het zittende personeel op de bedrijven zelf. Door schaalvergroting, automatisering en allerlei andere nieuwe ontwikkelingen is het voor mensen soms moeilijk om deze veranderingen goed bij te benen. Met dit programma bieden we deze mensen de mogelijkheid dit op een redelijk

laagdrempelige manier te doen.

Per thema streven we ernaar om een korte krachtige lesbundel samen te stellen met daarin goede documentatie over het thema, aangevuld met plekken waarop aanvullende "digitale" informatie te vinden is. Omdat het vaak nieuwe innoverende thema's zijn, verandert de kennis zeer snel en kun je mensen beter laten zien waar ze actuele kennis kunnen vinden.

Uitvoering: Gera van Os, Tom Koot, Barry Looman, Ton van de Hoorn en Engel Hopman.

7. Imagocampagnes

Verschillende imagocampagnes zijn ontwikkeld vanuit o.a. de sector om jongeren van verschillende leeftijden te interesseren voor de groene sector. Vanuit het project zullen er gesprekken gevoerd worden met een aantal organisaties om te kijken wat de mogelijkheden zijn om imago campagnes ook in de Greenport Duin- en Bollenstreek te laten draaien. Speerpunt 2.1.

Uitvoering: Barry Looman, Gera van Os, Jan van Aartrijk en Pieter Heyboer

8. HRM beleid

De indruk bestaat dat bij de ondernemers die als doelgroep van dit project zijn aangemerkt er nogal wat nodig zal zijn om HRM beleid te verbeteren. Uit de interviews en workshops zal blijken of dit zo is. Daarop vooruitlopend zal samen met de Hogeschool Leiden een plan worden samengesteld om ondernemers hierin te ondersteunen en waar mogelijk te ontzorgen. Speerpunt 4/

Uitvoering: José Helsloot en Barry Looman

9. Vacaturebanken en websites

Er zijn vele websites waar vacatures staan voor de groene sector. In Noord Holland Noord (Agriboard) is goede ervaring opgedaan met het promoten van één website waar iedereen elkaar kan vinden binnen een regio. Ook voor de Greenport D&B zal dit bekeken en geïnitieerd worden.

Uitvoering: Barry Looman

10. Communicatie

In dit soort projecten is communicatie van groot belang. Streven is om maandelijks een nieuwsbericht vanuit het project te verspreiden. Daarnaast wordt gekeken welke communicatiemiddelen er gebruikt kunnen worden. www.groenweb.nl zal hierbij ook worden ingezet. Betrekken van belanghebbenden, zoals Greenport Duin & Bollenstreek hoort hier ook bij.

Uitvoering: Barry Looman en Fred Geers