

# Bijlage 3.5

## Ervaringen van ondernemers

### Interviews met bedrijfsleider en eigenaars van agrarische bedrijven in een internationale setting

#### Opzet en deelname

De Christelijke Agrarische Hogeschool in Dronten (verder aangeduid als CAH Dronten) biedt studenten in het afstudeerjaar verschillende minoren (een programma waarin een onderdeel van de agrarische sector wordt uitgewerkt) aan. Het doel hiervan is dat studenten zich hierdoor in een gewenst onderwerp kunnen specialiseren. Op verzoek van internationaal georiënteerde bedrijven heeft de CAH Dronten een nieuwe minor opgezet, Internationaal Bedrijfsleiderschap. Deze minor bereidt studenten voor op situaties die ze als bedrijfsleider op een groot agrarisch bedrijf in een internationale setting tegen kunnen komen. Hiertoe krijgen de studenten theoretische lessen over voeding, gezondheid en andere zaken aangeboden. Om het programma ook een praktische invulling te geven, worden er trainingsweken aangeboden in het praktijkcentrum PTC+ te Oenkerk. Tijdens deze trainingsweken krijgen de studenten de mogelijkheid om te leren insemineren of drachtigheidscontrole uit te voeren. Verder is er tijdens het studiejaar een avonddeel gereserveerd voor een etiquettecursus. Om de studenten te laten voelen hoe het is om op een groot agrarisch bedrijf in het buitenland te werken, bevat de minor ook twee buitenlandstages. Het doel van deze stages is om studenten mee te laten kijken met het management op een groot agrarisch bedrijf. Omdat het om bedrijven in het buitenland gaat, ervaren de studenten ook hoe het is om in een andere cultuur met een vreemde taal te werken. In het studiejaar 2010/2011 heeft de minor voor het eerst 'gedraaid'.

Voor het komende studiejaar zijn er al studenten die zich hebben aangemeld om deze minor te volgen. Om deze studenten beter te kunnen voorbereiden op de bijbehorende stages, is er telefonisch contact gezocht met vijf bedrijfsleiders. Deze bedrijfsleiders hebben afgelopen studiejaar stagiaires ontvangen die Internationaal Bedrijfsleiderschap hebben gevolgd. Tijdens deze telefonische gesprekken zijn er vragen gesteld over de begeleiding van bedrijfsleiders aan stagiaires en de mate waarin bedrijfsleiders met competentie gericht leren werken. De CAH Dronten past competentie gericht leren toe in de lesprogramma's en op basis van de competenties worden studenten beoordeeld bij de bijbehorende opdrachten. Hierdoor ligt het handhaven van de competenties tijdens de stages op één lijn met het lesprogramma van de CAH Dronten.

Bij de vragen over de begeleiding van stagiaires door de bedrijfsleiders is er ingegaan op de selectiepunten van de bedrijfsleiders om een stagiaire wel of niet aan te nemen. Verder zijn er vragen gesteld over de manier waarop stagiaires op het bedrijf leren.

Het deel van de vragen dat over het gebruik van competentie gericht leren ging, toetste de kennis van bedrijfsleiders over competentie gericht leren en of er gebruik van wordt gemaakt in de begeleiding en beoordeling van studenten. Competentie gericht leren heeft als basis tien kernwoorden: *leiding geven, samenwerken, presenteren, onderzoeken, innoveren, organiseren, zelfsturen, ondernemen, duurzaam handelen en globaliseren*. Deze tien kernwoorden kunnen worden toegepast om studenten te begeleiden tijdens de stage: uit te voeren opdrachten kunnen het doel hebben om de competenties in de praktijk te oefenen. Naar aanleiding hiervan kan de bedrijfsleider de stagiaires ook beoordelen.

## **Antwoorden op de vragen**

Hieronder zijn de samenvattingen van de verkregen antwoorden weergegeven.

### *Algemene gegevens*

Om een grove indruk van de bedrijven te kunnen maken, zijn aan het begin van de interviews enkele algemene vragen gesteld. Hierbij kwamen het type bedrijf, de functie van de geïnterviewde, de hoogst voltooide opleiding en het aantal werknemers naar voren. Vier bedrijven houden melkvee, daarvan waren er drie bedrijven die ook een akkerbouw tak hadden. Eén van de geïnterviewde bedrijven handelt in mest en restafval. De functie van de geïnterviewde op het bedrijf was in drie van de vijf gevallen eigenaar, de andere geïnterviewden waren bedrijfsleider. Van de geïnterviewden hebben drie personen een MBO opleiding gevolgd, de andere twee personen hebben een HBO opleiding gevolgd. Het aantal werknemers op de bedrijven varieerde tussen de 8 en 70 personen.

### *Welke selectiecriteria worden gehanteerd bij het 'aannemen' van een nieuwe stagiaire*

Bij de vraag op welke punten een potentiële stagiaire wordt geselecteerd, kwamen verschillende eigenschappen naar voren. Als kernwoord kan motivatie worden genoemd. Verder hechten veel bedrijfsleiders aan het vermogen van een stagiaire om 'out of the box' te kunnen denken en werken: aanpassen aan de werkwijze van het stagebedrijf en niet alles op dezelfde wijze als op het thuisbedrijf te willen doen. Daarnaast werden leergierigheid, zelfredzaamheid, in een team kunnen werken en het beheersen van de taal genoemd. Voor het bedrijf dat werkzaam is in de handel, zijn de presentatie en de communicatieve eigenschappen van de stagiaire van groot belang. Dit omdat de stagiaire veel contact heeft met de klanten van het bedrijf.

### *Wijze waarop stagiaires leren op het bedrijf*

Bij één van de geïnterviewde bedrijfsleiders worden de stagiaires direct aan het werk gezet om zodoende het bedrijf en de medewerkers te leren kennen. Bij de andere bedrijven worden de stagiaires onder begeleiding aan het werk gezet, nadat ze het bedrijf eerst een introductie van het bedrijf en de bedrijfsvoering hebben gehad. Eén van de ondernemers heeft specifiek aangegeven dat stagiaires meewerken op de verschillende afdelingen van het bedrijf. Hierdoor kan de stagiaire zich een beeld vormen van het bedrijf en de bedrijfsvoering.

### *Bekendheid van competentie gericht leren bij bedrijfsleiders*

Een aantal van de geïnterviewde bedrijfsleiders had 'ooit wel eens' van competentie gericht leren gehoord, maar geen van de bedrijfsleiders had kennis over de inhoud van de term.

### *Wijze waarop de Christelijke Agrarische Hogeschool de bedrijfsleiders zou kunnen ondersteunen om meer kennis te genereren over competentie gericht leren*

Nadat een bedrijfsleider had aangegeven dat hij onbekend is met competentie gericht leren, is er een uitleg van de tien competenties weergegeven. Naar aanleiding hiervan hebben alle bedrijfsleiders aangegeven dat ze graag meer informatie over competentie gericht leren zouden willen ontvangen. Deze informatie zouden ze graag schriftelijk willen ontvangen, waarbij een uitleg van de 10 competenties is weergegeven. Mogelijk met voorbeelden hoe ze toepasbaar zijn voor een grootschalig agrarisch bedrijf in een internationale setting en de wijze waarop de CAH Dronten de competenties toepast binnen de lessen en de opdrachten. Eén van de geïnterviewde ondernemers gaf aan wat sceptisch te staan tegenover 'een nieuw theoretisch model'. In zijn visie is het belangrijk dat iemand helder voor ogen heeft *wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik*. Hierdoor zou iemand zich automatisch de gewenste competenties voor zijn of haar beroepsveld aanleren. Daarnaast gaf hij aan dat sommige competenties in een andere cultuur in combinatie met een vreemde taal lastig uit te voeren zijn. Een voorbeeld hiervan is de competentie leiding geven: wanneer een stagiaire de taal van het land niet beheerst, kan deze competentie niet worden uitgevoerd. Tijdens de interviews hebben meerdere bedrijfsleiders aangegeven dat ze niet weten hoe ze deze

competentie moeten toepassen in het leerproces van een stagiaire. Verder is er mogelijk een cultuurverschil die de uitvoering van enkele competenties kan bemoeilijken.

#### *Criteria waarop de stagiaire aan het einde van de stageperiode wordt beoordeeld*

Bij de laatste vraag van het interview werd de vraag gesteld op basis van welke criteria de bedrijfsleiders een stagiaire beoordelen aan het einde van de stage. Hierbij gaven de geïnterviewden allemaal andere criteria aan; teamvaardigheden, wilskracht en motivatie, verantwoordelijkheid, kunnen aanpassen aan een andere situatie, zelfredzaamheid, ondernemendheid en het vermogen om rustig te blijven in stressvolle periodes.

#### *Ervaringen*

Op basis van de antwoorden die in de interviews zijn gegeven kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Bedrijfsleiders hechten veel belang aan een grote motivatie van de stagiaire om op het bedrijf een stage te doorlopen. Verder moet een stagiaire in staat zijn om 'out of the box' te kunnen denken, zelfstandig én in een team te kunnen functioneren;
- Op de meeste bedrijven krijgt een stagiaire de kans om het bedrijf en de bedrijfsvoering te leren kennen voordat er (zelfstandig) moet worden gewerkt;
- Geen van de geïnterviewde bedrijfsleiders is op de hoogte van de volledige inhoud van competentie gericht leren, hierin is een duidelijke taak voor de CAH Dronten weggelegd;
- De bedrijfsleiders hebben aangegeven graag meer informatie over competentie gericht leren te willen ontvangen. Hierbij zouden de bedrijfsleiders graag een uitwerking van de competenties zien met mogelijke (praktische) voorbeelden hoe de competenties kunnen worden toegepast op een grootschalig agrarisch bedrijf in een internationale sfeer. Daarbij kan ook een weergave worden gegeven van hoe de CAH Dronten de competenties toepast binnen de lessen en opdrachten.