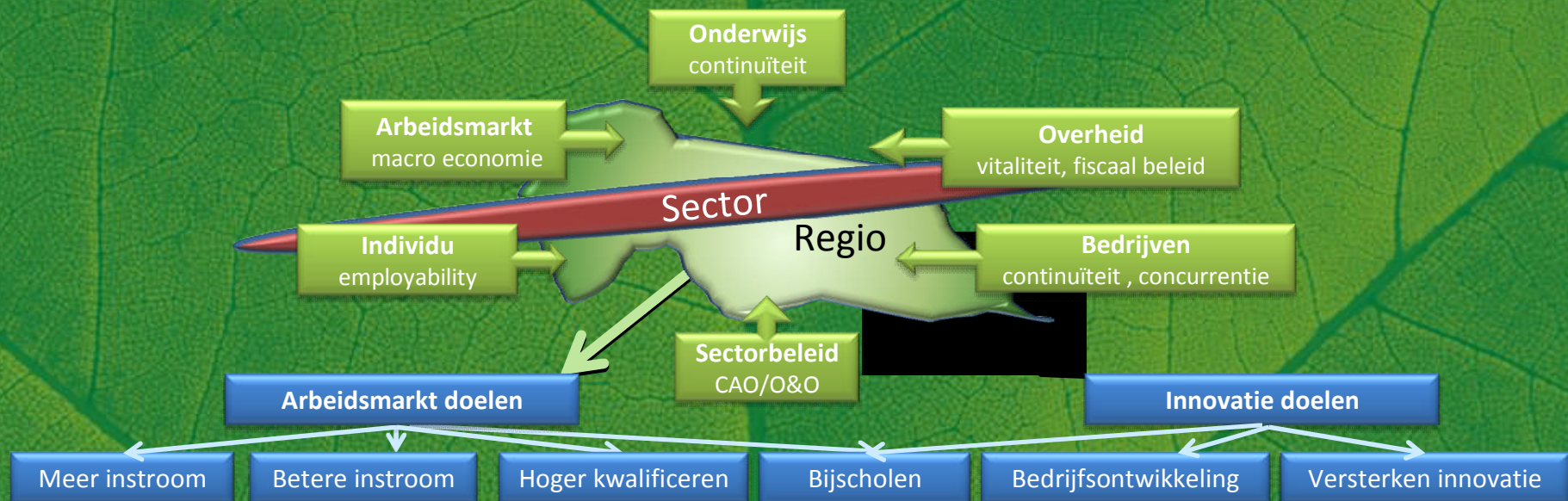


Waar gaat LLL over?



Situatie nu:

- Er is veel informatie over de arbeidsmarkt en arbeidsmarkt ontwikkelingen met als conclusie: er moet iets gebeuren!
- Er zijn nu op veel fronten en veel niveaus acties met vele trekkers
- Belangrijke vragen daarbij:
 - Zijn de verschillende acties op de verschillende niveaus goed met elkaar verbonden?
 - Versterken de verschillende acties elkaar?
 - Doen we alles wat nodig is? Vergeten we niets?
- AOH en GKC LLL doen samen deze analyse, i.s.m. Aequor

Ontwerpen van een LLL strategie

Stap 1 Analyse Glastuinbouw

- Arbeidsmarkt (aantallen, instroom/uitstroom)
- Ketenganalyse (van wie afhankelijk)
- Technologische ontwikkeling
- Conclusies

Stap 2 Wat betekent dit voor LLL?

Stap 3 Conclusies voor vervolg

Trends arbeidsmarkt

Kenmerken/trends	Cijfers												
Aantal bedrijven neemt af	Van 6000 (2006) >> 4800 (2010)												
Werkgelegenheid min of meer stabiel	Schommelt rond 95.000, waarvan: 32.000 werknemers, 9.000 meewerkende gezinsleden en 56.000 flexibele schil, waarvan 21.000 tijdelijk en 36.000 via uitzendbureaus (72% polen)												
Verhouding vast-flex verandert	65% vast (2000) >> 43 % vast (2011)												
Opleidingsniveau wordt hoger	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>% <MBO</th> <th>MBO</th> <th>HBO/WO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>58</td> <td>38</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>		% <MBO	MBO	HBO/WO	2010	58	38	5	2012	40	50	10
	% <MBO	MBO	HBO/WO										
2010	58	38	5										
2012	40	50	10										
Flexibele schil	M.n. laaggeschoolde arbeid??												
Grote in/uitstroom t/m 24 jaar	Circa 50% van de werknemers stroomt voor hun 25 ^e weer uit												
Imago sector	Er is extern een imago van slecht werkgeverschap, werknemers zelf zijn echter tevreden ('maar je moet wel van aanpakken houden')												
Groene functies	35% van de functies zijn 'groene functies'												
Arbeidsmarkt generiek worden grote tekorten verwacht	In 2016 tekort MBO-ers teelt = 11.000, met name niveau 2 (7000, bron: Aequor, of dit alleen groene functies betreft is onbekend)												

Trends arbeidsmarkt

Kenmerken/trends	Cijfers
Nieuwe instroom 2010 (PT)	10% = 3200, waarvan 16% schoolverlater (512), 24% eigen branche, 19% sector en 19% andere sector.
Vervangingsvraag (LTO)	2200, met grote regionale verschillen
Gevraagde instroom uit groen onderwijs	$35\% \times 3200 = 1120 \times 16\%$ schoolverlaters = 180
Vervangingsvraag andere plant sectoren (LTO)	Circa 2500 x 20% schoolverlaters = 500 Totale vervangingsvraag plant: 680
Gediplomeerden/jaar (plantopleidingen breed, netto uitstroom naar arbeidsmarkt)	MBO: circa 350 HBO: circa 300 Totaal: circa 700
Tekort groen	Nu geen , straks ?? Wel lichte verschuiving nodig naar HBO
Tekort andere sectoren	Niet in kaart gebracht
Zij-instroom	Groot >> 2000 (50% komt uit eigen branche/sector, 50% van daarbuiten >> LLL vraag??)

Trends keten

Kenmerken/trends	Effect
Schaalvergroting productiebedrijven en verbreding ketenbedrijven	<ul style="list-style-type: none">• Van ondernemer zijn naar werkgever zijn• Meer functiedifferentiatie: groen, logistiek, marketing
Productiebedrijven afh. retail	Marges onder druk, succes afhankelijk ondernemerschap en organisatiekracht sector
Internationale concurrentie neemt toe maar ook de afzetmarkten groeien	Positie behouden door kennisontwikkeling: <ul style="list-style-type: none">• slimme en flexibele ketens• consument volgen ipv voorspellen• Internationaal ondernemen
Maatschappelijke opgave: duurzaam, voedselzekerheid, voedselveiligheid, mvo	Kennisontwikkeling nodig rond: <ul style="list-style-type: none">• meer productie met minder input/impact• voorkomen ziekten/plagen• relatie voedsel-gezondheid

Trends technologie

Kenmerken/trends	Effect
Toenemende automatisering en mechanisering	Expertise nodig rond keteninformatisering
Ontwikkeling nieuwe teelten (o.a. Phaleonopsis)	Kennisontwikkeling gebeurt steeds meer op bedrijven

Conclusies t.a.v. LLL (groene instroom)

- Nu genoeg groene instroom vanuit scholen, maar:
 - Imago/werkgeverschap kan probleem worden als sector moet concurreren met andere sectoren (zowel instroom nieuwe leerlingen in opleidingen als instroom vanuit de arbeidsmarkt)
 - Toekomst scenario's ontbreken nog: meest waarschijnlijk is dat internationale concurrentiepositie alleen behouden kan worden door kennisontwikkeling (collectief), wellicht nog een deel productie met gedifferentieerd aanbod voor de lokale markt en/of voor Europese markt (afhankelijk van EU beleid), zie onderzoek Duijvesteijn, van Heiningen en Steyn.
 - Hoge zij-instroom, waarvan 50% niet uit de sector, opleidingsbehoefte niet duidelijk
- LLL in dienst van werkgeverschap/imago en toekomst sector
 - Ontwikkeling hoogwaardige kennis, gaat om relatief kleine groep maar hoog opgeleid (zie veredeling)
 - Voor productie: cross overs met andere vakgebieden (marketing, logistiek, keten informatisering (tekorten!)) + imago ontwikkeling
 - Ontwikkeling ondernemerschap in lijn met gekozen scenario
 - Aandacht nodig voor permanente ontwikkeling medewerkers en opleiden zij-instroom

Wat betekent dit voor het initieel onderwijs?

- Ad. A Kennisconcentratie en topinstituten in HBO en WO met verbinding naar kennisinfrastructuur
- Ad. B Kennisconcentratie voor hoogwaardige opleidingen in MBO met cross-overs naar andere domeinen

Wat betekent dit voor LLL?

- Ad. A Kennisinfrastructuur met masterplatforms, kennisbijeenkomsten e.d.
 - Trajecten gericht op leiderschap en ondernemerschap
- Ad. B Maatwerk cursusaanbod voor werkenden en zij-instroom

NB: Gezien de kleine aantallen is integratie initieel en post-initieel onderwijs nodig (op het groene domein).

Wat is er al?

- Agro Opleidings Huis/Hortibedrijfsschool (instrumenten voor duurzame inzetbaarheid, samenwerking op CIV, nieuw werkgeverschap)
- CIV
- CoE (HBO, invulling nog te bezien)
- Provinciale subsidies voor stimulering lokale economieën, MKB ontwikkeling e.d.
- Innovatie agenda Topsector en HCA
- TKI (top kennis instituut, WO)
- LTO groeiservice (studieclubs)
- Rabobank: masterclasses
-

Terug naar de vraag:

- Zijn de verschillende acties op de verschillende niveaus goed met elkaar verbonden?
- Versterken de verschillende acties elkaar?
- Doen we alles wat nodig is? Vergeten we niets?

Conclusie: alle ingrediënten aanwezig, maar onvoldoende verbonden, regie op samenhang ontbreekt!

Belangrijkste vragen:

Wie is eigenaar, wie neemt regie?

Indien bekend, welke vervolgstappen zijn zinvol:

- Verdere uitwerking scenario's, zie o.a. rol Aequor in arbeidsmarktscenario's
- Nu alleen glastuinbouw: relatie met andere sectoren in kaart brengen
- Ontwikkeling businessmodel(len)

Vraag aan de klankbordgroep: levert deze aanpak meerwaarde?