

Eindrapportage

Leven Lang Leren in de Greenports Aalsmeer, Noord Holland Noord en Satellietgebieden

Onderdeel van Leven Lang Leren in de Greenports
Penvoerder : Inholland



In het kader van Kennisverspreiding en innovatie groen onderwijs (Kigo) 2011,
Ministerie Economische Zaken

December 2013

Projectleider: Egbert Limburg, CAH Vilentum

Deelnemers: CAH Vilentum, Hermann Schilt, Huub Jansen, Kees Westerdijk

Clusius College: Martijn Grosmann

Wellant College: Gert Engbers

Nordwin College: Dirk Osinga

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Doelgroepen	5
3	Beoogd resultaat	5
4	Aanleiding en motivatie	6
5	Doelstellingen en resultaten	7
6	Effect van de subsidiegelden	9
6.1	Exacte vakken in onderwijs en cursussen	9
6.1.1	Inleiding	9
6.1.2	Doel.....	9
6.1.3	Rol exact/AVO binnen competentiegericht onderwijs.....	10
6.1.4	Slot.....	11
6.2	Internationale herkenning van beroepsopleidingen.....	11
6.2.1	Wat is ECVET?	11
6.2.2	Waarom ECVET?	11
6.2.3	Hoe werkt ECVET?	12
6.2.4	Mogelijke effecten op kwalificerende opleidingen en cursussen	12
7	Onderbrengen bij CIV's en voorzet voor CoE's	13
7.1	Van het Tuinbouw Gilde naar het CIV Tuinbouw & Uitgangsmaterialen	13
7.2	Het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Tuinbouw & Uitgangsmaterialen.....	13
7.3	Gezamenlijk onderwijs voor de Tuinbouwsector (gezamenlijke studiewijzers)	16
8	EVC-trajecten.....	17
8.1	Bedrijven en medewerkers staan sterker met EVC.....	17
8.2	Kosten ervaringscertificaat.....	17

9	4Groen is de krachtenbundeling AOC Oost, AOC Terra, De Groene Welle en Nordwin College.	18
10	Associate degree (Ad).....	19
10.1	Wat is de Associate degree?	19
10.2	Waarde van de Ad	19
10.3	In de beroepskolom.....	20
10.4	Voordelen voor de MBO'er	20
10.5	Belang van een Leven Lang Leren	20
10.6	Voldoende waarborg voor volwaardige HBO-programma's?	21
11	Groene digitale platformen.....	22
12	Agrivizier & Agritech Campus.....	23
12.1	Aanleiding.....	23
12.2	Doelstelling Agritech Campus NHN (ATC)	23
	Kern Agritech Campus NHN	23
12.3	Agriboard.....	23
12.4	Onderlinge samenhang AgriVizier en Agritech Campus.....	23
	ATC als uitvoeringsorgaan van Kennis en Innovatie Agenda/AgriVizier	24
	Samenwerkende intermediairs en de voortgang.....	24
13	Samenwerking tussen CIV T&U en CoEG (Centre of Expertise Greenports).....	25
14	HRM en scholing.....	25
15	Ontwikkelingen Wellant Aalsmeer	26
15.1	Centrum voor Innovatief Vakmanschap Tuinbouw&Uitgangsmateriaal	26
15.2	Wellantcollege Contractactiviteiten.....	27
15.3	Vernieuwde opleidingen	27
16	Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap.....	28
16.1	Probleemstelling.....	28

16.2	Doelstelling onderzoek.....	28
16.3	Vragen onderzoek	28
17	Ontwikkelscan en Agro-opleidingshuis	32
18	Positie van de organisatie	33
19	Financiën en urenverantwoording	33
20	Presentatie projectresultaten	34
21	Samenvatting.....	35
22	Conclusies en aanbevelingen	36
	Bijlage 1 Uitgewerkte vragen Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap (H 16)	37
	Bijlage 2 Literatuurlijst Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap (H 16)	39

Leven Lang Leren in de Greenports Aalsmeer, Noord Holland Noord en Satellietgebieden

1 Inleiding

In samenwerking met het bedrijfsleven wordt de verbinding gelegd tussen de landelijke en regionale greenport agenda's, als vragende partij, en de hele onderwijskolom, als aanbiedende partij, om in het kader van een Leven Lang Leren meer (zij)instroom, maatwerktrajecten en meer kwantitatieve en kwalitatieve uitstroom te realiseren vanuit een creatieve en ondernemende grondhouding.

2 Doelgroepen

De resultaten van het programmaonderdeel Leven Lang Leren in de Greenport NL zijn bedoeld voor:

- Werkgevers/werknemers binnen de (glas-)tuinbouwsector en andere sectoren die met de Greenport te maken hebben, met een (latente) scholings- of kennisvraag
- (Potentiële) studenten/leerlingen/deelnemers in (V)MBO, HBO en post-initieel onderwijs
- Docenten /(V)MBO/PO en HBO in het kader van kennis en competentieontwikkeling
- Tuinbouwketenpartners

3 Beoogd resultaat

Door de organisatie van het programmaonderdeel “regionale invulling, landelijke afstemming” wordt gegarandeerd dat bereikte resultaten voor alle Greenports toegankelijk en te benutten zijn. De wijze waarop deze informatie kan worden gedeeld is nog niet altijd even duidelijk. Er zijn meerdere digitale platforms waarop men zich kan oriënteren. Denk hierbij aan Groenweb, waarover hier verderop in de rapportage nog een stukje is opgenomen, Agriconnect en Groenkennisnet.

De volgende resultaten zijn bereikt in de Greenport Aalsmeer, NHN & Satellietgebieden: Uitgewerkte trajecten voor potentiële deelnemers, waarbij de opbouw van het portfolio van deelnemers nadrukkelijk wordt meegenomen. Waar mogelijk wordt een standaard EVC procedure opgezet in samenhang met het modulaire onderwijsaanbod.

Omdat de bedrijven groeien en de vraag naar hoger kader zal toenemen, is het van belang dat de functies op HBO niveau over bijv. vijf jaar in kaart worden gebracht. Daarbij is aandacht voor o.a. de functies op het gebied van teelttechniek, teeltmanagement, personeelsmanagement (HRM), financieel management, energiemanagement, marketing management en ondernemerschap. Gezien de ontwikkeling in de Centres of Expertise en de mogelijkheid om van daaruit cursussen op te zetten is de weg geëffend om voor de verschillende functies één en ander aan te bieden. Via de portals kan van de meeting points en van de hogescholen de informatie worden opgevraagd en verstrekt.

Bij ondernemerschap is de strategische doorkijk van belang. Aan ondernemerschap wordt via de ondernemersacademie veel aandacht besteed. Verder heeft het ook een belangrijke plek in het curriculum van vol- en deeltijdstudenten.

4 Aanleiding en motivatie

De Greenport Aalsmeer is van oudsher een belangrijke greenport waar op een beperkt areaal sierteelt, verdeling, vermeerdering, productie, de veiling en de handel zijn geconcentreerd, met de nabijheid van Schiphol als logistieke troef. Aalsmeer zet zwaar in op onderwijs en arbeidsmarkt, en kennis en innovatie. Er worden tal van initiatieven ontplooid om het vraagstuk van een tekort van kwalitatief goed geschoold personeel onder de aandacht te brengen van het bedrijfsleven. Tegelijkertijd worden er contacten gelegd met onderwijsinstellingen om mee te denken en te werken aan oplossingen op dit terrein. In de gedachtenvorming wordt daar door het onderwijs al hier en daar op ingespeeld. Dat behoeft verdere uitwerking. Blooming Breeders is een organisatie van veredelingsbedrijven in de regio Aalsmeer die zich ook bewust is van de vraag naar kwalitatief goed opgeleid personeel op verschillende niveaus.

Datzelfde geldt voor Agriboard Noord Holland Noord waar de meeste sectoren van het tuinbouwcluster in zijn vertegenwoordigd. In Friesland komt er nu een volgende fase aan in het behouden van mensen voor de tuinbouwsector.

Er zijn de laatste jaren, mede met ondersteuning van projectgelden, veel mensen opgeleid in de tuinbouw en dat moet blijven doorgaan. Tegelijkertijd moeten er voor de vaste medewerkers nieuwe uitdagingen worden gecreëerd om hen aan de sector te blijven binden. Voor alle gebieden geldt dat er juist ook meer vraag komt naar hoger gekwalificeerd personeel en dat kan door uitstroom vanuit de opleidingen, maar ook door scholing van personeel. De subgroep Greenport Aalsmeer, Noord Holland Noord en satellietgebieden heeft zich vooral gericht op in- en doorstroom in het MBO en HBO onderwijs.

5 Doelstellingen en resultaten

Op projectniveau kent het programmaonderdeel 'Een Leven Lang Leren in de Greenport NL' de volgende doelstellingen met bijbehorende resultaten:

1. Flexibilisering van het onderwijs; op weg naar maatwerk dat gericht is op enerzijds brede ketenkennis en anderzijds juist vakinhoud in de gewenste uitstroombifferentiatie.
Daarin zijn er stappen gezet en is er, gezien de ontwikkeling van de CIV's en CoE's, de mogelijkheid om hier gericht verder aan te werken. Zie bijscholing docenten, opzetten van inhoudelijke cursussen, werken met Expert ontwikkelteams.
2. Doorstroomtrajecten. De doorstroom naar MBO+ opleidingen, Associate degree in bedrijfskunde en/of ondernemerschap, (verkorte) HBO trajecten.
Dat is in de afgelopen jaren meer en meer onder de aandacht van de potentiële deelnemers gebracht. We zien een geleidelijke toename in Ad, deeltijd en verkorte opleidingen voor zij-instromers.
3. Bevorderen van sociale innovatie binnen de glastuinbouwsector, stimuleren van leerculturen, informatieverstrekking over subsidiemogelijkheden op het terrein van scholing (Colland)
Daar is het één en ander aan het veranderen, hoewel het onderwijs nog een lange weg te gaan heeft om het bedrijfsleven op het juiste niveau te kunnen informeren. Tegelijkertijd heeft het bedrijfsleven nog een weg te gaan om in te zien dat het onderwijs wel degelijk is veranderd en vaak nu veel meer te bieden heeft dan men ooit dacht en nog denkt.
4. Structurele samenwerking tussen intermediairs en de groene onderwijsinstellingen
Daar is nog een wereld te winnen. Gezien de ontwikkelingen rond de ontmanteling van de Productschappen en de individualisering van de telers/ondernemers is het voor de intermediairs lastig om hun positie te bepalen. De processen met betrekking tot opleiding en training lopen vaak niet parallel aan die van de onderwijsinstellingen. De problematiek wordt onderkend. Toch gaan meerdere partijen onafhankelijk van elkaar proberen opnieuw het wiel uit te vinden.
5. Samenhang tussen initieel en postinitieel onderwijs (inclusief de BBL trajecten) onderbouwd met een heldere EVC-structuur.
De EVC-trajecten voor MBO zijn nog volledig uitvoerbaar en die voor het HBO vormen een integraal onderdeel van het scholingstraject dat de student moet doorlopen op basis van wat hij zij al kent en kan.
In de praktijk wordt er min of meer op MBO-niveau ook vaak gewerkt met branchegerichte certificaten, omdat voor de ondernemers een diploma niet echt van belang is. Daarentegen is het voor de cursist wel van belang om een erkend diploma te verkrijgen omdat dit de vrijheid van keuze van hem/haar op de arbeidsmarkt vergroot.
Internationaal is één en ander vastgelegd en daarvan treft u een onderdeel aan in deze rapportage.
6. Per Greenportregio een kennisloket
Dat is inmiddels achterhaald en ingevuld door de meeting points van de CIV's en daarop moeten de kennisbalies van de Hogescholen gaan aansluiten.
7. Verbinding van en afstemming tussen de drie regionale kennisloketten
Die verbinding zal er moeten komen via de meeting points.
8. Actualisering van de opleidingen door toenemende interactie tussen docenten en het bedrijfsleven
Daar wordt veel aandacht aan besteed, door de ontwikkeling van lesstof door docenten in samenwerking met deskundigen van buitenaf.
De weg voor de docent naar de bedrijven zal steeds makkelijk begaanbaar moeten zijn. Er is veel aandacht voor, zeker waar ook gebruik gemaakt wordt in het kader van box 4 gelden om samen met het bedrijfsleven de inhoud van de curricula verder te ontwikkelen.

9. Aansluiten bij de activiteiten van Syntens in het kader van het project.
Gezien de geleidelijke ontmanteling van de Syntens organisatie gedurende de looptijd van dit project, is het niet tot een synergie gekomen zoals was voorzien, nl. de kennis van Syntens over ondernemer en ondernemersgroep en de benadering van het onderwijs naar de kennisvragen die daarop kunnen worden gebaseerd.
10. Aansluiting zoeken bij Flowervalley Aalsmeer
Wellant heeft zich ingespannen om de cursusagenda weer helder en duidelijk op de kaart te zetten in de regio Aalsmeer en ziet daarbij kansen om met nieuwe partijen in gesprek te komen, waaronder ook Flowervalley. Er is wel een ontwikkeling gaande tussen de UVA en de kwekers van uitgangsmateriaal, waarbij er ook een rol voor het HBO is weggelegd, maar dat moet verder nog zijn beslag krijgen. De NAKtuinbouw speelt hierin een rol en verder zal de innovatiemotor, een EFRO project in Aalsmeer, hier het nodige in willen stimuleren.
11. Deeltijd opleidingen professionalisering kader marketing/handel
Dat doel is helaas niet gehaald. De match die er nodig is tussen onderwijs en in dit geval de VGB en anderen blijkt toch lastiger dan voorzien.
Tegelijkertijd moeten we onderkennen dat er een behoorlijke instroom is van (deeltijd-) studenten bedrijfskunde en marketing. Daar worden nieuwe concepten en businessmodellen volop meegenomen in de curricula. Wat we hier voor ogen hadden was de bijscholing van ervaren medewerkers die qua conceptdenken op een hoger plan zouden moeten worden getild, zonder daar een hele opleiding voor te hoeven volgen. Dit zou de waarde van de versopgeleiden voor de bedrijven vergroten. Ervaren en nieuw kan zich dan beter met elkaar verstaan.
12. Voltijdopleidingen conceptdenken, nationaal en internationaal
Op dat terrein is er geen gerichte vooruitgang geboekt. Wel wordt er veel aandacht aan besteed in de HBO (deeltijd-) opleidingen en daarna in een masteropleiding. Sinds jaar en dag heeft Universiteit Nijenrode een aanvullend opleidingsprogramma in bedrijfskunde, management en marketing waar ook conceptdenken zijn ingang heeft gevonden.
Verder spelen de hogescholen in Amsterdam in op studenten die de groene sector wel interessant vinden maar niet de weg naar een Groene Hogeschool wensen te gaan.

6 Effect van de subsidiegelden

6.1 Exacte vakken in onderwijs en cursussen

6.1.1 Inleiding

Tot enkele jaren geleden was het normaal dat alle niveau 4 leerlingen in het groene MBO standaard Wiskunde, Natuurkunde, Biologie en Scheikunde aangeboden kregen. Deze kennis werd vooral als aparte theoretische vakken aangeboden zonder dat de context voor de deelnemers duidelijk was. Met de komst van de kwalificatiedossiers en het competentiegericht onderwijs werd alleen die theorie aangeboden die voor een onderwerp van belang werd geacht. Dit werd door de docent bepaald. Er was niets vastgelegd over het minimale aanbod van de ondersteunende vakken. Te vaak werd deze basis aan exacte kennis weggelaten. Bezuinigingen en de daarmee gepaard gaande daling van het aantal contacturen heeft de rest gedaan. Onderwijs moest vooral leuk zijn en daar past geen wiskunde of andere exacte kennis bij. Nu merkt de maatschappij dat er problemen ontstaan. Iedereen wordt geacht zich verder te bekwamen of, indien noodzakelijk, zich om te scholen. Gebrek aan basiskennis op vele gebieden beperkt een medewerker om dit succesvol te doen. Steeds vaker wordt geconstateerd dat deelnemers van bijscholingscursussen de basisvaardigheden niet, of heel beperkt, beheersen en daardoor de cursus niet succesvol kunnen afronden. Willen we er voor zorgen dat de term Leven Lang Leren inhoud krijgt, dan moeten we er voor zorgen dat iedereen die een MBO diploma krijgt voldoende op zijn of haar toekomst is voorbereid en zich ook voor vervolgonderwijs kan kwalificeren.

Competenties bestaan, over het algemeen gesproken, uit drie onderdelen:

- A. Vaardigheden
- B. Kennis
- C. Houding

Dat de tweede component verwaarloosd is, begint bij de politiek door te dringen. Er komen landelijke examens Nederlands en Rekenen(wiskunde). Daar heeft de politiek haar verantwoording genomen. De kennis van het Engels ligt vast in de kwalificatiedossiers en is daarmee geborgd. Voor onze doelgroep is dat alles onvoldoende. De AOC's moeten hun verantwoording nemen en zorgen dat de leerlingen goed voorbereid worden op hun toekomst en het Leven Lang Leren.

6.1.2 Doel

Het doel is leerlingen in het groene MBO 4 onderwijs voldoende algemeen vormende kennis mee te geven zodat deze leerlingen:

- Succesvol door kunnen stromen naar het HBO
- Hun verdere leven gemakkelijk en succesvol bij- en omscholingscursussen kunnen volgen

De leerlingen moeten dus naast voldoende kennis over Nederlands, Engels en Rekenen meer kennis hebben van de exacte vakken en meer open staan voor innovaties. Niveau 4 leerlingen moeten we daarnaast mondiaal leren denken.

6.1.3 Rol exact/AVO binnen competentiegericht onderwijs

Het is niet de bedoeling dat de oude lessen in de exacte vakken terugkomen. Indien het competentiegericht en probleemgestuurde onderwijs zorgt voor voldoende uitdagende praktijkopdrachten, zal namelijk de behoefte aan basiskennis over exacte vakken bij leerlingen groeien. Door diepgang en de eisen, die we aan de uitwerking van deze opdrachten stellen, te vergroten, kunnen we ervoor zorgen dat leerlingen blij zijn met de geboden ondersteuning op exact gebied.

Bij de opzet van het curriculum moet dit alles ingebouwd worden. Naast eisen aan de vaktechnische inhoud van opdrachten dienen er ook, vooraf, eisen gesteld te worden aan de betrokken exacte onderdelen. Het curriculum dient zodanig opgebouwd te worden dat de verschillende exacte onderdelen, in de (probleemgestuurde) opdrachten die leerlingen aangeboden krijgen, worden ingebouwd. Parallel aan deze opdrachten kunnen de bijbehorende theoretische lessen als ondersteuning worden aangeboden. Enkele voorbeelden:

- Leerlingen hebben een opdracht waarbij ze iets moeten uitzoeken op het gebied van de veredeling. Op dat moment wordt een module biologie over het onderwerp DNA aangeboden.
- Bij een opdracht over belichting hoort theorie aangeboden te worden over plantenfysiologie en over de natuurkundige kennis van verschillende soorten licht zoals PAR-licht en de effecten voor de stroomtoevoer, energiemangement etc.
- Bij een logistieke opdracht dient de leerling kennis over de automatisering en daarmee over sensoren, kettingbanen, processen etc. te krijgen. Daar hoort dan ook een stuk natuurkundige kennis bij op het gebied van hydrauliek etc.

Het is aan de makers van het curriculum om de eisen, die gesteld worden aan de verschillende opdrachten, af te stemmen op het gebied van de exacte vakken. Op die manier moet het voor leerlingen duidelijk worden waarom ze exacte kennis nodig hebben en proberen we een intrinsieke motivatie te realiseren. Een enthousiaste leerling leert over het algemeen meer dan een ongeïnteresseerde leerling. Het doel voor de leerling moet zijn om de uitdaging, die in de opdracht zit, op te lossen en dan gaat het niet om de exacte vakken op zich. Wil je in de groene sector ontwikkelingen kunnen blijven volgen, dan moet je kennis hebben van de volgende onderwerpen:

- robotica
 - sensortechniek
 - automatisering
 - hydrauliek
- energie (management)
 - warmte berekeningen (warmtecapaciteit)
 - instraling
 - isolatietechniek
 - zonnepanelen
 - wind
 - rendementen
- gentechniek
 - biologie
 - DNA-structuur

- klimaat
 - grafieken
 - computers
 - plantenfysiologie
- biobased economy
 - biochemie

6.1.4 Slot

Een Leven Lang Leren op een bepaald niveau is alleen goed mogelijk als de vooropleiding voldoende is. AOC's dienen naast het aanbieden van voldoende cursussen ook te zorgen voor voldoende theoretische bagage van de deelnemers aan de reguliere opleidingen. Het nieuwe kwalificatiedossier en de invoering van Focus op Vakmanschap geeft hier een prima kans.

6.2 Internationale herkenning van beroepsopleidingen

6.2.1 Wat is ECVET?

ECVET staat voor 'European Credits for Vocational Education and Training'. Het is het Europese systeem voor het erkennen van elders behaalde leerresultaten.

6.2.2 Waarom ECVET?

ECVET is bedoeld om de mobiliteit te vergroten door de erkenningen te regelen.

In het kader van nationale en internationale mobiliteit kan men met het Europese ECVET systeem eenvoudig elders behaalde leerresultaten erkennen. Het is de bedoeling dat dit systeem uitwisselingen van leerlingen stimuleert en dat het wederzijds vertrouwen tussen de scholen in heel Europa wordt vergroot.

ECVET voor een Leven Lang Leren

Met ECVET zijn de verworvenheden, die jongeren of volwassenen hebben opgedaan in andere contexten, gemakkelijker te herkennen en in een EVC procedure te gebruiken. Denk hierbij aan andere landen, instellingen of systemen met inbegrip van formeel, niet-formeel of informeel leren.

ECVET voor de aantrekkelijkheid van beroepsonderwijs en-opleiding

Door leerlingen de kans te bieden om delen van hun opleiding in het buitenland te volgen, kunnen beroepsonderwijsaanbieders de aantrekkelijkheid van hun opleidingen vergroten. Op deze manier kunnen opleidingen hun opleidingsaanbod verrijken, de samenwerking met bedrijven faciliteren en de band tussen onderwijs, opleiding en de arbeidsmarkt versterken. Deelnemers wordt de mogelijkheid geboden om zich voor te bereiden op een wereld die steeds mondialer wordt. Werk naar werk.

6.2.3 Hoe werkt ECVET?

Het ECVET systeem is onderdeel van het EQF systeem.

EQF staat voor European Qualification Framework. Het EQF is een 'referentietabel' die bestaat uit acht kwalificatieniveaus. Elke kwalificatie bestaat uit kennis, vaardigheden en competenties (in de context van EKK wordt competentie in termen van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid beschreven). Het gaat daarbij om de uitkomst van een leerproces. Een kwalificatie bestaat bovendien uit zowel de formeel behaalde diploma's als uit informeel leren.

EQF als referentie-instrument

Gevolg is dat personen en werkgevers het EQF kunnen gebruiken als referentie-instrument voor de onderlinge vergelijking van kwalificatieniveaus in verschillende landen én voor verschillende onderwijs- en opleidingssystemen, bijvoorbeeld in beroepsopleidingen en hoger onderwijs.

Er zijn 8 EQF levels geformuleerd: MBO 1 is level 1, MBO 2 is level 2, MBO 3 is level 3, MBO 4 is level 4, AD is level 5, Bachelor-diploma is level 6, Master diploma is level 7 en Gepromoveerd is level 8.

Om de zaken te vereenvoudigen zijn er kleinere units gemaakt die bestaan uit een beperkte hoeveelheid kennis, vaardigheden en competenties. De bedoeling is dat deze units onderling uitgewisseld kunnen worden zowel nationaal als internationaal.

In het agrarische MBO-onderwijs worden op dit moment nieuwe Kwalificatiedossiers (KD's) beschreven. De nieuwe KD's zijn 'EQF proof'. Dat wil zeggen dat de kerntaken die in deze dossiers beschreven staan één of meerdere ECVET units bevatten.

Op die manier is uitwisseling en erkenning mogelijk.

6.2.4 Mogelijke effecten op kwalificerende opleidingen en cursussen

Door de inhoud van cursussen samen te laten vallen met ECVET units krijgen de resultaten voor de deelnemers kwalificerende waarde. Het formeel en informeel leren komt op deze manier bij elkaar. We zijn op die manier in staat om kleine cursussen te organiseren. Die cursus hoeft niet kwalificerend te zijn om voor de deelnemer toch waarde te krijgen. Om te beginnen wordt de unit erkend via ECVET. Als de deelnemer voldoende cursussen op deze manier gevolgd en gehaald heeft en voldoet aan de eisen voor een kwalificerend diploma, kan het eventueel worden omgezet.

Voor het reguliere onderwijs betekent het dat leerlingen onderdelen elders kunnen halen (nationaal, bij andere instellingen, en internationaal) die nu wel meetellen voor het eindresultaat. De deelnemer loopt op deze manier geen studieachterstand op als hij van het reguliere programma afwijkt. Buitenlandse stages en uitwisselingen met buitenlandse scholen worden interessanter.

7 Onderbrengen bij CIV's en voorzet voor CoE's

Aansluiting bij HCA agenda Topsector T&U

Meeting points gebruiken voor interactie met bedrijfsleven

7.1 Van het Tuinbouw Gilde naar het CIV Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

In 2010 hebben Clusius College en Lentiz Onderwijsgroep de handen ineen geslagen en de eerste plannen ontwikkeld voor een samenwerking op het vlak van cursorisch onderwijs voor de tuinbouwsector. De samenwerkingsvorm kreeg de titel "Tuinbouw Gilde" en was gebaseerd op een sterk onderwijsaanbod in de Greenport Oostland, Westland, Barendrecht enerzijds en een sterk onderwijsaanbod in Noord Holland Noord anderzijds, en gekoppeld aan regionale arbeidsmarktfragen. De regio Noord Holland Noord was in 2010 nog een satelliet van de Greenport Aalsmeer. De tussenliggende onderwijsinstelling Wellantcollege met vestiging Aalsmeer had in 2010 geen of nauwelijks activiteiten op cursorisch gebied, en al helemaal geen activiteiten rondom een arbeidsmarkt-agenda. Greenport Aalsmeer zou om deze reden door het Tuinbouw Gilde worden bediend.

De doelstelling van het Tuinbouw Gilde was om een sterk aanbod van Tuinbouwonderwijs, veelal cursorisch, te ontwikkelen en af te stemmen op de actuele arbeidsmarktvraag. De cursorische agenda's van Clusius College en Lentiz Onderwijsgroep zouden worden samengevoegd en gezamenlijk aan de markt worden aangeboden. Door een interne organisatieverandering bij het Clusius College (Bedrijfsopleidingen) en de opkomst van het Topsectorenbeleid heeft het Tuinbouw Gilde een langere aanloop gekend dan was voorzien. Dit resulteerde uiteindelijk in een samenvoeging van de activiteiten in een landelijke samenwerking tussen 7 AOC's die gezamenlijk het CIV Tuinbouw & Uitgangsmaterialen vormden.

7.2 Het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

1. Het CIV T&U is een slimme verbinding tussen onderwijsinstellingen en bedrijven om innovatieve vaklui af te leveren. Het is een samenspel tussen regionaal opererende organisaties met een landelijke afstemming.
2. Onder innovatieve vaklui verstaan wij MBO-ers (niveau 3 en 4) die hun vak verstaan en die in staat zijn relevante nationale en internationale innovaties in hun branche en beroep te integreren in de dagelijkse beroepspraktijk. Dit vraagt om kennis van die innovaties, passie voor het vak, permanente nieuwsgierigheid en een open houding om met veranderingen om te gaan ten einde hun vak blijvend te vernieuwen.
3. Voor het CIV T&U wordt de tuinbouw- en uitgangsmaterialensector verdeeld in Glastuinbouw met satellieten in Zuid-West en Noord-Oost Nederland, Vollegrondsgroenteteelt, Bollenteelt, Fruitteelt, Champignontelelt, Boomteelt, Zaadteelt en Uitgangsmaterialen. In elke regio ontstaan

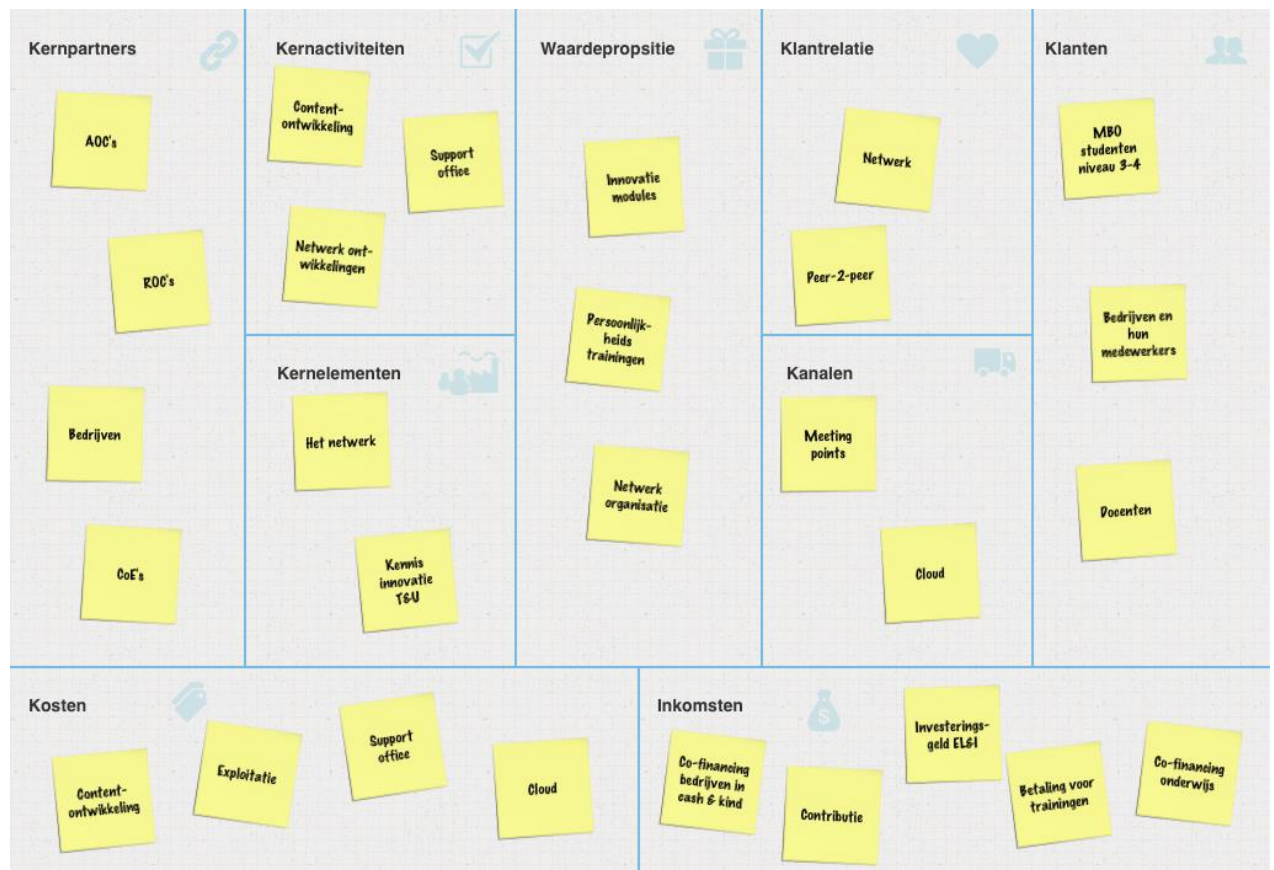
meeting points waar het bedrijfsleven en het onderwijs samenwerkt aan betekenisvolle opleidingen, afgestemd op de nationale en internationale praktijk. In deze samenwerking zal de ontwikkeling van beroepscompetenties dicht bij bedrijven (dus “in optima forma”) mogelijk worden gemaakt.

4. De missie van het CIV T&U: *Het CIV T&U is hét talentencentrum waar studenten en medewerkers in de tuinbouw zullen uitgroeien tot innovatieve vakkrachten.*
5. Het CIV T&U levert voor deze innovatieve vaklui cursussen, games, syllabi en andere content om te zorgen dat zij op de hoogte zijn en blijven van relevante innovaties. Het levert en organiseert gerichte trainingen en coaching om het ‘nieuwsgierigheids-gen’ van deze mensen verder te stimuleren en te ontwikkelen. Deze cursussen en trainingen worden ook geschikt gemaakt voor docenten uit het MBO. Het CIV T&U stimuleert internationale stages. Waar nodig initieert het CIV T&U aanvullend onderzoek bij Centre of Expertise, lectoraten, TNO en universiteiten.
6. Het CIV T&U kent 7 uitgangspunten, die in het businessplan zijn uitgewerkt:

Uitgangspunt	Uitwerking
1. Sterke en herkenbare basis in de regio's	Vertretpunt voor het CIV zijn de regiovisies en -plannen.
2. Er is inhoudelijke meerjaren agenda	Deze regiovisies zijn vertaald naar de inhoudelijke meerjaren agenda van het CIV T&U rekening houdend met de vier prioriteiten van het Topteam T&U.
3. 'Eén keer maken, meerdere keren gebruiken'	De gemeenschappelijke inhoudelijke agenda is leidraad voor het gezamenlijk ontwikkelen van inspirerende content t.b.v. studenten, medewerkers en docenten.
4. Maak gebruik van wat al eerder is ontwikkeld!	Eerste check bij deze ontwikkeling ligt bij het inventariseren wat er al ligt vanuit PT, SIGN, Centres of Excellence, etc. als ook wat er is ontwikkeld bijv. in het kader van EL&I-subsidies à la KIGO.
5. Stevige samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en kennisinstellingen bij het ontwikkelen van content en uitvoeren	Bedrijven, onderwijs- en kennisinstellingen hebben zich gecommitteerd aan deze wijze van werken. Dat blijkt onder meer uit de bijdragen 'in kind' voor het opzetten en uitvoeren van deze gemeenschappelijke agenda.
6. Krachtig samenspel tussen samenwerking op landelijk niveau, meeting points in de regio en een ondersteunende online community	De interne structuur om dit mogelijk te maken is gebaseerd op het versterken van landelijke en regionale netwerking ten einde de inhoudelijke agenda goed te kunnen ontwikkelen en uit te voeren. Dit is ook verwerkt in de meerjarenbegroting.
7. Kwaliteit voorop: inspirerend, innovatief en met visie	Kwaliteit, inspiratie en uitstraling zijn ook de items die het CIV bijdraagt aan een beter imago van de sector en daarmee aan een grotere instroom van studenten als ook betere mogelijkheden voor een Leven Lang Leren.

7. De landelijke afstemming tussen de regio's en hun meeting points vindt plaats in een *online community*. Dit is een platform waar studenten, docenten, ondernemers, managers en specialisten elkaar online treffen, om contacten te leggen en kennis te delen. De online 'community' en de 'meeting points' worden gemanaged door een supportoffice / programmabureau.
8. Het CIV T&U levert voor deze innovatieve vaklui cursussen, games, syllabi en andere content, om te zorgen dat zij op de hoogte zijn en blijven van relevante innovaties. Het levert en organiseert gerichte trainingen en coaching om het 'nieuwsgierigheids-gen' van deze mensen verder te stimuleren en te ontwikkelen. Deze cursussen en trainingen worden ook geschikt gemaakt voor docenten uit het MBO. Het CIV T&U stimuleert internationale stages. Waar nodig initieert het CIV T&U aanvullend onderzoek bij Centre of Expertise, lectoraten, TNO en universiteiten.
9. Er is een supportoffice dat deze activiteiten ondersteunt. Dat varieert van het faciliteren van de online community, het programmabureau, regionale 'meeting points' als ook het mogelijk maken van de genoemde trainingen, cursussen en coaching trajecten. Het supportoffice zal een ondersteunende rol spelen bij internationale stages. Het CIV T&U verdient zijn geld door heel gericht de financiering en cofinanciering in te zetten voor ontwikkeling van inspirerende onderwijscontent, ontwikkelen en verbeteren van netwerken, inrichten van een supportoffice en inrichten van de online community. De exploitatie is kostendekkend door ontwikkelde content aan te bieden aan onderwijsinstellingen op basis van meerjarenafspraken en aan bedrijven in het kader van de programmalijn Leven Lang Leren.

10. Het samengevatte business model ziet er daarbij als volgt uit:



7.3 Gezamenlijk onderwijs voor de Tuinbouwsector (gezamenlijke studiewijzers)

Door de komst van het CIV T&U werken zeven AOC's nauw samen in het tuinbouwonderwijs. Het CIV T&U heeft 10 centrale thema's en stelt zich ten doel om op elk thema nieuwe onderwijscontent te leveren. Deze contents zijn thematische keuzemodulen (15%) volgens de nieuwe Beroepsgerichte Kwalificatiestructuur (BKS) en gelden voor BOL en BBL studenten. Tevens dienen ze als basis voor cursussen en masterclasses voor medewerkers in de tuinbouw. Elk participierend AOC kan met de onderwijscontent zelf een aanbod vormen en dit aanbod afstemmen op de regionale arbeidsmarkt. Tot slot levert het CIV per keuzemodule een docentenhandleiding inclusief een docententraining.

Onderwijscontent komt tot stand in Expert Ontwikkel Teams (EOT's). Deze teams bestaan uit experts uit het bedrijfsleven, aangevuld met experts uit het onderwijs. In een nauwe samenwerking met het Centre of Expertise Greenports is toegezegd om experts uit het HBO aan te laten sluiten in de EOT's.

Het CIV T&U bestaat uit zeven nauw samenwerkende greenportregio's. In deze regio's vormen 'meeting points' de spin in het web. Dit zijn fysieke locaties, ontmoetingsplekken, waar studenten, ondernemers, werknemers en belanghebbenden samenkomen voor kennisoverdracht. Het zijn veelal publieke private samenwerkings-constructies. (PPS)

8 EVC-trajecten

Toegevoegde waarde van EVC voor Glastuinbouw als onderdeel van het programma “Leven Lang Leren in de Greenport”

8.1 Bedrijven en medewerkers staan sterker met EVC

Binnen de sector glastuinbouw leeft al langer het vraagstuk van een tekort van kwalitatief goed geschoold personeel. En het is van belang om mensen te behouden voor het werken in de tuinbouwsector. Aan onderwijsinstellingen is gevraagd om mee te denken en te werken aan oplossingen voor deze vraagstukken.

In de betreffende sector gaan de ontwikkelingen snel en het is belangrijk dat medewerkers mee kunnen in die ontwikkelingen door het behalen van EVC-certificaten. Door een EVC traject worden kennis en kunde van werknemers nauwkeurig in kaart gebracht. Duidelijk wordt wat mensen allemaal hebben geleerd op het werk en ook daarbuiten. Een EVC-procedure mondt uit in een ervaringscertificaat: een document waarin wordt vastgelegd wat iemand kan en weet. Deze kennis en ervaring wordt vergeleken met een landelijke standaard zoals die in het MBO, HBO of bijvoorbeeld de tuinbouwbranche wordt gebruikt. U weet daardoor precies op welk niveau werknemers kunnen functioneren. Medewerkers zijn flexibeler inzetbaar. Als u precies weet wat uw medewerkers kunnen en weten, kunt u ze extra taken geven en ze flexibeler inzetten binnen uw organisatie. Bij een reorganisatie kunnen ze gemakkelijker en verantwoord op een andere plek in de organisatie worden geplaatst. En moet u onverhoopt afscheid nemen van medewerkers, dan kunt u ze een ervaringscertificaat meegeven en daarmee hun kansen op een andere baan vergroten.

Met een ervaringscertificaat kunnen medewerkers vrijstelling krijgen voor een deel van hun vervolgopleiding. Hierdoor kunnen ze gebruik maken van modulair onderwijsaanbod. Ze zijn dan dus sneller klaar. Daardoor kost het u minder en hebt u sneller beter opgeleide mensen. Omdat EVC in beeld brengt wat iemand al kan, geeft dat vaak een positieve impuls om daarna de onderwerpen op te pakken die wel nog scholing behoeven.

8.2 Kosten ervaringscertificaat

De procedure van een ervaringscertificaat is maatwerk. De kosten variëren tussen de € 700,- en € 1.500,-. Daarnaast vraagt het een tijdsinvestering van medewerkers. Zij moeten bewijzen verzamelen, ordenen en onderbouwen. Gemiddeld kost het een medewerker 40 uur om een ervaringscertificaat te halen.

Er zijn verschillende mogelijkheden om een tegemoetkoming in de kosten te krijgen voor EVC-trajecten:

- De werkgever kan via de WVA € 334 per werknemer ontvangen. Deze regeling is in ieder geval nog van toepassing in 2013.
- Via de aftrek scholingsuitgaven inkomstenbelasting kan iemand maximaal € 15.000 aftrekken voor scholing, waaronder EVC. De drempel hiervoor is in 2013 € 250.
- Soms vergoeden O&O-fondsen van de branche de kosten van ervaringscertificaten geheel of gedeeltelijk. Meer weten? Op www.kenniscentrumevc.nl vindt u alle informatie.

Wilt U meer weten over een EVC aanbieder, die EVC trajecten kan aanbieden in de tuinbouwsector, kijk dan op www.nordwincollege.nl onder cursus en contract EVC.

9 4Groen is de krachtenbundeling AOC Oost, AOC Terra, De Groene Welle en Nordwin College.

Om een breed spectrum aan Groene MBO opleidingen in Noordoost Nederland te kunnen garanderen is onderlinge samenwerking geboden. Onder de naam 4Groen wordt vanaf 2012 concreet vorm gegeven aan de veranderende vraag van het bedrijfsleven en op het actieplan Focus op vakmanschap. Het betreft de opleidingen BOL en BBL niveau 3 en 4. Door samenwerking kunnen de vier scholen studenten meer zekerheid bieden dat zij hun opleiding in de eigen regio kunnen blijven volgen.

Belangrijke voorwaarde is het benutten van de digitale mogelijkheden. Digitaal samenwerken, afstandsleren en begeleiding op afstand zullen maximaal ingezet worden. Bij bijzondere gelegenheden, bv. in een Master Class, komen de studenten samen.

Voor tuinbouwopleidingen is een overlegteam gestart waarin de eerste besprekingen zijn gevoerd en waar we in het volgend schoolseizoen de vruchten van hopen te plukken.

Om kennisuitwisseling en uitwisseling te faciliteren worden de ontwikkelingen op ICT-gebied zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Docenten maken dan gebruik van een gezamenlijke databank, programma's, arrangementen, filmpjes, enz. Groenkennisnet en Ontwikkelcentrum zijn waardevolle ondersteuners. In de toekomst komt er ook informatie beschikbaar uit de CIV's.

In de verklaring, die de vier CvB's in maart 2013 schreven, staat: '4Groen voor duurzame kwaliteit van groen onderwijs, topteams van docenten en stevige verbinding met het bedrijfsleven'.

10 Associate degree (Ad)

Ad (deeltijd) studies als onderdeel van Leven Lang Leren

10.1 Wat is de Associate degree?

In het HBO bieden hogescholen opleidingen aan die leiden tot de Bachelor-graad. Deze duren vier jaar.

Daarnaast worden sinds 2006 bij bekostigde en private hogescholen voor een aantal van deze opleidingen (niet allemaal en niet overal in het land, maar er zit groei in) programma's aangeboden die twee jaar duren en worden afgesloten met de graad Associate degree (Ad).

Ad'ers en Bachelors zitten dus in dezelfde opleiding, met dezelfde toelatingseisen en andere regelingen zoals deze in de wet zijn vastgelegd.

Bezitters van een Ad-diploma kunnen daarmee aan de slag. In diverse bedrijfstakken, CAO's en functiehuisen zie je de Ad opduiken. Studenten kunnen ook bij de opleiding aan de hogeschool direct doorstromen naar de Bachelor en daar in twee jaar die graad behalen, dit is dus zonder tijdverlies ten opzichte van een volledig traject voor een Bachelor-diploma.

Dus voor opleidingen, die naast een Bachelor ook de Ad kennen, geldt:

- Ad en Bachelor zijn programma's in dezelfde opleiding;
- De Bachelor vraagt vier jaren;
- De Ad kost twee jaren, maar is zodanig ingericht dat direct daarna in nog eens twee jaren de Bachelor kan worden gehaald.

10.2 Waarde van de Ad

De Ad is dus niet een verkorte bachelor opleiding of een geheel zelfstandig traject, maar is gekoppeld aan de opleiding om zo de kwaliteit te kunnen borgen en aan de doelgroepen duidelijk te maken dat het ook internationaal een echt een erkend HBO-diploma is.

De Ad is een eerste volwaardige stap in het HBO, als men niet meteen vier jaren aan de studie wil.

De Ad kent een eigen waarde voor de arbeidsmarkt omdat bij de toekenning door de NVAO en OCW wordt gekeken naar het onderscheid van het programma met MBO-4 en Bachelor.

De Ad is door de twee jaren die de studie vraagt, in ieder geval aantrekkelijk voor:

- MBO'ers die al wat ouder zijn en niet vier jaar verder willen studeren;
- Studenten die nu het HBO niet aandurven en een Ad overzichtelijk vinden;
- Werkenden die vroeger een diploma MBO, havo of gelijkwaardig hebben gehaald en nu via werkervaring een hogere functie bekleden en dit kunnen laten zien met een Ad-diploma;
- Werkenden die veel relevante werkervaring hebben en via EVC al snel een Ad kunnen behalen;
- Studenten in een propedeuse, die merken dat een Bachelor te hoog gegrepen is en op basis van hun studieresultaten beter de Ad kunnen doen. Dit is een mooi scenario als bijv. de Ad en de Bachelor het eerste semester gemeenschappelijk hebben.

10.3 In de beroepskolom

De Ad is een mooi instrument in de beroepskolom omdat:

- de Ad sterk gericht is op de arbeidsmarktrelevantie;
- het programma veelal wordt afgestemd op MBO-4, dus op de doorstroom vanuit MBO naar HBO;
- in veel gevallen door hogescholen wordt samengewerkt bij het invullen en implementeren van een Ad;
- in de toekomst AOC's/ROC's en hogescholen een integrale leerlijn MBO-Ad kunnen gaan ontwerpen, die dan voor VMBO'ers een alternatief is voor de route via het havo.

10.4 Voordelen voor de MBO'er

Een aantal positieve zaken die kunnen worden meegenomen bij het verstrekken van informatie aan kiezende MBO'ers, als het gaat om het afwegingsproces voor het gaan doen van een Ad dan wel een Bachelor:

- De Ad duurt twee jaren en dan heb je een erkend HBO-diploma;
- Na een Ad van twee jaar kun je vervolgens doorgaan met de Bachelor, in principe te halen in nog eens twee jaar. Dat duurt even lang als ineens de hele Bachelor;
- Voor de Ad krijg je ook gewoon studiefinanciering. Als je de Ad hebt behaald, hoeft je de studiefinanciering voor die twee jaren niet terug te betalen. Val je in de Bachelor na twee jaren uit, moet je wel alles terugbetalen;
- De Ad is een erkende graad. Je kunt er ook in veel andere landen mee verder studeren;
- Veel Ad's zijn specifiek afgestemd op MBO'ers. Dat is voor de Bachelor niet altijd het geval.

Als je kort in een aantal zinnen wilt aangeven wat de Ad is, zeg dan:

- In het HBO heb je de Bachelor en die kost vier jaren;
- Bij bepaalde opleidingen kun je ook eerst in twee jaren de Associate degree behalen, om dan te kiezen voor werk of doorgaan;
- De route via de Ad naar de Bachelor kost ook gewoon vier jaren, dus geen verlies aan studiejaren, met een studie in stappen, met minder risico's, enz. en ook gewoon met studiefinanciering, bekostiging, dezelfde eisen en mogelijkheden;
- En voor werkenden kun je al gauw met gebruik van EVC in korte tijd een volwaardig HBO-diploma behalen.

10.5 Belang van een Leven Lang Leren

Een aanzienlijk aantal studenten is al wat ouder en heeft meer leef- en werkervaring dan de student die rechtstreeks vanuit het middelbaar onderwijs aan de opleiding begint. Flexibele opleidingen en maatwerktrajecten die hen in staat stellen een opleiding vlot te doorlopen zijn dan ook een groot goed omdat het mogelijkheden biedt voor verdere loopbaanontwikkelingen en, meer in het algemeen, voor **een leven lang leren**. Dit geldt zeker als de opleiding voortbouwt op eerder verworven kennis en ervaring of als de werkomgeving van de student een passende rol krijgt in het opleidingstraject. Goed onderwijs aan deze groep studenten is ook van groot belang voor de Nederlandse kenniseconomie.

10.6 Voldoende waarborg voor volwaardige HBO-programma's?

De kwaliteit van alle opleidingen in het hoger onderwijs moet gewaarborgd zijn. Dat geldt ook voor aangepaste programma's of speciale varianten. Snelle en korte opleidingstrajecten mogen er niet toe leiden dat concessies worden gedaan aan de kwaliteit, het niveau of de studeerbaarheid van opleidingen. Indicaties dat aan de geldende wettelijke voorschriften niet altijd wordt voldaan leidden tot een onderzoek met als centrale vraag: hoe waarborgen instellingen dat in (ver)korte, versnelde of geïntensiveerde opleidingstrajecten de eindkwalificaties in volle omvang worden gerealiseerd en dat de opleiding studeerbaar is?

Bron: diverse LEIDO nieuwsbrieven

11 Groene digitale platformen

Groenweb (www.groenweb.nl) verenigt het onderwijs, het bedrijfsleven en het onderzoek in een webportal met de sectoren Boomkwekerij, Boomverzorging en Eco-engineering. De Bloembollensector heeft sinds kort haar eigen Bloembollenweb (www.Bloembollenweb.nl) onder Agriconnect (www.agriconnect.nl). De genoemde sites richten zich vooral op het bedrijfsleven. Doel is het Groenweb en Bloembollenweb als een soort ‘kennismakelaar’ in de markt te zetten voor gebruikers, die hiermee een snel overzicht krijgen van activiteiten die de verschillende aanbieders voor hen toegankelijk maken. Daarnaast kunnen verschillende kennisgroepen hun kennis uitwisselen omtrent thema's als plantenziekten of mechanisatie.

Onder vraag en antwoord vindt ook kennisuitwisseling plaats, waarbij de vraag van de gebruiker door alle deelnemers binnen groenkennisnet te zien is en die door anderen met eenzelfde ervaring of oplossing toegelicht dan wel beantwoord kunnen worden.

De kennisbank fungeert als overzicht van kennis die op internet op vele plaatsen toegankelijk is; het rubriceert op thema's binnen de sectoren, waardoor een snel overzicht gegeven wordt van uitgebreide bronnen en ‘links’ naar die bronnen. Het grote voordeel is vooral dat alle interessante ‘links’ in één oogopslag zichtbaar zijn.

Groenweb en Bloembollenweb zullen gevoed worden door het Groenkennisnet (www.groenkennisnet.nl). Deze site richt zich in eerste instantie op onderwijs.

Doel en aanpak  Kwantitatief en kwalitatief is er te weinig aansluiting tussen tuinbouwonderwijs en de vraag vanuit de tuinbouwsector. Jongeren hebben onvoldoende zicht op de goede carrièreperspectieven die de sector te bieden heeft en het imago van de sector is niet aantrekkelijk. Daarom willen de initiatiefnemers komen tot een meer vraaggestuurd scholingsaanbod voor zowel initieel onderwijs (zowel mbo als hbo) en postinitieel onderwijs. Het project is opgedeeld in drie deelprojecten rond de drie Greenportgebieden en hun satellieten:	Assistent bedrijfsleider  <i>Rick van de Berg "Wat ik vandaag in de opleiding leer, kan ik morgen op het bedrijf toepassen. Ik vind mezelf nu al een betere gesprekspartner voor de tuinders die bij ons komen. Daarmee kan ik mijn rol als bedrijfsleider nog beter uitvoeren"</i> De bbl-opleiding Assistent bedrijfsleider Plantenteelt, een mbo-opleiding in deeltijd op niveau 3, is bedoeld voor medewerkers van bedrijven in de glastuinbouw, broeierij, veredeling en vermeerdering. De opleiding is een van de resultaten van het project.	posicioneer onderwijs met een nieuwe EVC-structuur; » Per Greenportregio een kennisloket; » Verbinding van en afstemming tussen de drie regionale kennisloketten; » Actualisering van de opleidingen door toenemende interactie tussen docenten en het bedrijfsleven. Resultaten » Cursist Rick van de Berg over opleiding Assistent Bedrijfsleider » Conny van Hout en Ton Hermans over Greenbrains » Filmpjes Leven lang leren in de Greenport » Leerlingen werken samen met professionals aan PR van eigen sector » Cursist Jeroen van Lent over praktijkleren hbo » Deelnemers CAH over deeltijdopleiding tuinbouw » Projectresultaten Publicaties
---	--	---

Figuur: Knipsel uit Groenkennisnet

12 Agrivizier & Agritech Campus

12.1 Aanleiding

Vanuit het project Vizier op de Toekomst (hierna Agrivizier) is de Kennis & Innovatieagenda NHN (KIA NHN) opgesteld. In deze KIA is thema onderwijs en arbeidsmarkt opgenomen. Vooralsnog wordt aan dit thema geen uitvoering gegeven. Dit is een gemiste kans gezien het landelijke beleid omtrent de HCA en het topsectorenbeleid.

Voor NHN betreft dit de topsectoren T&U en A&F. De koppeling van de KIA met de HCA (Human Capital Agenda) en het topsectorenbeleid is essentieel, omdat een structurele inhoudelijke samenwerking tussen groene (en niet-groene) onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven van cruciaal belang is om de vooraanstaande positie van de agribusiness in Nederland en in het bijzonder Noord-Holland Noord te behouden. Zoals verwoord in de HCA's T&U en A&F, moet hierop worden ingezet door middel van sterke initiatieven, zodat een gezond arbeidsmarktperspectief en een optimaal kennisniveau gewaarborgd zijn. De Agriboard heeft deze boodschap vertaald in de uitgangspunten voor de Agritech Campus NHN.

12.2 Doelstelling Agritech Campus NHN (ATC)

De Agritech Campus brengt, onder regie van de Agriboard, een structurele inhoudelijke samenwerking tot stand van kennisinstellingen en bedrijfsleven op thema's en programmalijnen die voor de Noord-Hollandse agribusiness van cruciaal belang zijn

Kern Agritech Campus NHN

De kern van de Agritech Campus is leren, ontmoeten, bundelen en verbinden. Samen met regionale partners wordt er gebouwd aan producten en diensten die bijdragen aan een optimaal klimaat om te leren, te werken, te onderzoeken en te innoveren.

12.3 Agriboard

Het in de Agriboard verenigde agrarische bedrijfsleven in Noord-Holland spreekt nadrukkelijk de wens uit om MBO, HBO en wetenschappelijk onderwijs naar de regio te halen. De kennisintensieve regio, met sterke initiatieven als Seedvalley, Biovalley, Agriport A7 en het Bloembollencluster, doet steeds vaker een beroep op de gehele groene kenniskolom om haar vooraanstaande positie in de wereld van de agribusiness behouden. In de Agritech Campus NHN zullen alle activiteiten in dit kader samenkomen.

12.4 Onderlinge samenhang AgriVizier en Agritech Campus

De Agritech Campus NHN richt zich op een structurele samenwerking tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven op basis van kennisthema's. In de KIA NHN wordt vooral gekeken waar er projectmatige samenwerking kan worden opgetuigd tussen het bedrijfsleven en het onderwijs, op basis van innovatiethema's. De methodiek om te komen tot innovatieve, multidisciplinaire samenwerking tussen bedrijven en kennisinstellingen wordt geleverd door de Kenniswerkplaats NHN. In het project AgriVizier worden innovatieclusters opgepakt op verzoek van het bedrijfsleven, met als belangrijke

voorwaarde een latente kennisvraag voor het onderwijs. Studenten werken binnen deze innovatieclusters samen met het bedrijfsleven, waardoor zij tijdens hun opleiding kennis maken met de innovatievraagstukken in de sector. Na hun studie kunnen zij de opgedane kennis en vaardigheden toepassen vanaf het moment dat zij de arbeidsmarkt betreden. Om de ontwikkelde kennis in deze initiatieven duurzaam te borgen en te voorzien van achtergrondinformatie en kenniscontext is een intensieve samenwerking tussen de kennisinstellingen noodzakelijk. De Agritech Campus NHN zal garant staan voor deze borging.

ATC als uitvoeringsorgaan van Kennis en Innovatie Agenda/AgriVizier

Agriboard wil komen tot de oprichting van een ATC, omdat zij deze ziet als uitvoeringsorgaan van de binnen het project Agrivizier opgestelde Kennis & Innovatieagenda. Door de realisatie van een ATC als een van de doelstellingen van het project Agrivizier te benoemen, ontstaat een vliegwiel dat zorg draagt voor een geruisloze overgang van een projectorganisatie naar een staande organisatie. Na afronding van het project AgriVizier is er een duurzame verbinding met de KIA en zal ook na het “AgriViziertijdperk” de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven op het gebied van innovatievragen geborgd zijn.

Samenwerkende intermediairs en de voortgang

De doelstelling om in GP Aalsmeer en GP NHN een nauwe samenwerking tussen intermediairs te bewerkstelligen is ten dele behaald. De hoofdreden hiervoor ligt in het feit dat de samenwerking tussen de drie AOC's in CIV T&U- verband in ontwikkeling is, maar nog geen uitvoering kent. Vooral de fasering van CIV T&U, dat zijn start kende in 2013, heeft hiertoe geleid. De AOC's hebben ieder voor zich slechts een enkelzijdige relatie met externe intermediairs.

Voor de toekomst zien we een verbetering. Binnen de Agritech Campus in NHN zal een intensieve samenwerking tussen de onderwijskolom, het agrarische bedrijfsleven en de overheden moeten leiden tot een betere afstemming van regionaal arbeidsmarktbeleid. Gerichte scholing en het “makelen” tussen vraag en aanbod zal door de AOC's, het HBO en externe intermediairs worden opgepakt. Onderlinge samenwerking is hierbij onontbeerlijk. Ook voor Flower Valley (GP Aalsmeer) zullen soortgelijke ontwikkelingen gelden. GP Aalsmeer heeft inmiddels een Human Capital Agenda en aan het businessplan voor de Agritech Campus, met een beschrijving van de HCA voor NHN wordt momenteel de laatste hand gelegd.

13 Samenwerking tussen CIV T&U en CoEG (Centre of Expertise Greenports)

In onderling overleg tussen de trekkers van CIV T&U en CoE Greenports is besloten dat op vijf punten een nauwe samenwerking zal ontstaan. Deze punten zijn achtereenvolgens:

1. Regiomakelaars (CoEG) en verbindingsofficieren (CIV T&U) zullen gezamenlijk optrekken in de regio waar zij verantwoordelijk voor zijn. Zo voorkomen zij dubbelingen in werkzaamheden en klantbenadering;
2. Er komt een duidelijke vertaling van de inhoudelijke thema's van het CIV T&U en het CoEG en er wordt duidelijk gecommuniceerd (metacommunicatie);
3. Kennis uit het HBO systeem vloeit via de E(xpert) O(ntwikkel)T's(eams) in het MBO. Hiermee wordt in 2013 gestart;
4. Om de trends en innovaties 'up-to-date' te houden, wordt een innovatieradar ingericht. Beide centers leveren bemensing en input;
5. Er vindt afstemming plaats over het benaderen van bedrijven en instellingen door beide centers.

14 HRM en scholing

Praktisch alle tuinbouwbedrijven, waarmee we gesproken hebben, onderschrijven de behoefte aan (voortdurende) scholing van hun medewerkers. Bij alle bedrijven wordt scholing gezien als een functie van personeelszaken. In dit verband zijn er eigenlijk twee categorieën bedrijven te onderscheiden: enerzijds kleine bedrijven, waar geen gespecialiseerde functionarissen zijn die zich met PZ en dus met scholing bezighouden en anderzijds grote bedrijven, die wel een gespecialiseerde HRM afdeling hebben.

In de eerste categorie ontbreekt het veelal aan 'de weg weten' (waar en door wie worden opleidingen aangeboden) en aan serieus tijd besteden aan het peilen van de opleidingsbehoefte en daar gevolg aan geven. Consequentie: het zoeken van opleidingsmogelijkheden wordt aan het initiatief en de motivatie van de desbetreffende medewerker overgelaten.

In de tweede categorie is de situatie in feite nog minder gunstig: HRM medewerkers hebben vaak hun handen vol aan de dagelijkse taken zoals personeelsbeleid, functiebeschrijvingen en functioneringscontroles, salariszaken, ARBO zaken, HSE zaken, ziekteverzuim, contacten met uitzendorganisaties, onderhandelingen tussen sociale partners, CAO's, pensioen aangelegenheden, etc. Veelal zijn de HRM medewerkers hoogopgeleid in hun eigen specialisme, maar zijn ze - en dit is de kern van het scholingsprobleem! - NIET goed op de hoogte van zaken die het reilen en zeilen van hun eigen bedrijf op vaktechnisch gebied aangaan. Zo kan het voorkomen dat er bij een grote internationale agrarische productie- en handelonderneming (600 personeelsleden) binnen een HRM staf van zeven fulltime medewerkers niet één medewerker een agrarische achtergrond heeft of enige kennis van marketing, sales en export.

Het gevolg is dat het scholen van het commerciële personeelsbestand niet verder komt dan de medewerkers te verwijzen naar de alom bekende NIMA-opleidingen of een verkoopcursus in te huren. In nog specifiekere disciplines, zoals genetica, klimaatbeheersing, gewasbescherming is dit probleem nog groter: bij de meeste HRM afdelingen hebben de medewerkers daar helemaal geen kaas van gegeten. Oplossingen voor dit probleem zijn niet heel gemakkelijk uitvoerbaar.

Aan de andere kant zou het toch vrij eenvoudig zijn door er voor te zorgen dat het meer ervaren

kade, adressen van instanties, die voor hun afdeling van betekenis zijn, verzamelt en doorspeelt aan hun HRM afdeling.

Daarnaast zou het zeker helpen als er binnen de HRM afdeling van de grotere agrarische bedrijven meer kennis van hun eigen branche c.q. bedrijf aanwezig zou zijn. Dit zou een punt van aandacht moeten zijn bij de opbouw van het HRM team.

15 Ontwikkelingen Wellant Aalsmeer

Wellant heeft in 2011 ingetekend voor de KIGO Leven Lang Leren. Ze had en heeft het voornemen om van het MBO een kenniscentrum te maken. Daar kunnen cursorisch onderwijs en acties in het kader van Leven Lang Leren niet ontbreken. Door de overname van het IPC door Wellant in 2008 zijn alle contractactiviteiten van het Wellantcollege ondergebracht bij het IPC. Het contact met het bedrijfsleven is sinds die tijd verminderd. Buiten de uitstekende contacten tussen de docenten en de bedrijven is het een aantal jaren stil geweest. Het blijkt dat het Wellantcollege in Aalsmeer deze contacten weer opnieuw moet opbouwen. Op dit moment staat het voor de transitie van een school naar een kenniscentrum. De KIGO Leven Lang Leren is door het Wellantcollege Aalsmeer aangegrepen om weer actief te worden op verschillende terreinen zoals:

1. CIV T&U;
2. Wellantcollege contractactiviteiten;
3. Vernieuwde opleidingen.

Het Wellantcollege transformeert naar een kenniscentrum waar bedrijven de school weten te vinden. De bedrijven moeten de school opzoeken voor het beantwoorden van bedrijfsvragen, het vervullen van stage opdrachten, etc. Omgekeerd willen wij een beroep kunnen doen op het bedrijfsleven voor het geven van gastlessen het verzorgen van excursies etc. Wij willen op die manier de nieuwste innovaties de school binnen halen en delen met de deelnemers. Het toekennen van het CIV T&U heeft de acties in het kader van deze KIGO versterkt en versneld. Alle voorgenomen acties worden vanuit het CIV ondersteund en in vele gevallen overgenomen.

15.1 Centrum voor Innovatief Vakmanschap Tuinbouw&Uitgangsmateriaal

Het jaar 2012 is gebruikt door zeven AOC's om gezamenlijk het Centrum voor Innovatief Vakmanschap aan te vragen. In oktober 2012 is het door de penvoerder, Lentiz, gepresenteerd. Niet veel later is het project goedgekeurd. In januari 2013 is het CIV T&U van start gegaan. Wellant participeert in het CIV met drie Greenports (Oostland-Westland, Duin-en Bollenstraak en Aalsmeer). Wellant heeft besloten dat er voor deze drie Greenports samen één Groen Onderwijs Centrum komt. Ze plaatst dit Centrum in de Wellant-vestiging MBO Aalsmeer. Dit Centrum werkt samen met de verschillende Greenports, de Groene Hart academie, de Bollen academie en de Amsterdam Economic Board. Daarnaast wordt er intensief samengewerkt met het Centre of Expertise Greenports van InHolland en andere groene HBO-instellingen. Het Groene Onderwijs Centrum vertegenwoordigt beide. In dit centrum wil Wellant contact leggen tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Het cursorisch onderwijs, Leven Lang Leren, krijgt een plek in dit onderwijs Centrum.

In september 2013 is het centrum geopend en 29 oktober 2013 is er een grote bijeenkomst geweest met het bedrijfsleven in een hoofdrol om informatie, ideeën en wensen uit te wisselen en is de feitelijke aftrap van het centrum daarmee een feit.

15.2 Wellantcollege Contractactiviteiten

Enkele jaren geleden zijn alle contractactiviteiten van het Wellantcollege overgebracht naar het IPC, dit om een duidelijke scheiding te maken tussen publiek en privaat geld.

Mede door deze verandering zijn er de laatste tijd veel minder cursussen gegeven. We hebben gemerkt dat bedrijven uit de regio graag een persoon, die ze kennen, benaderen voor advies en informatie. Persoonlijke aandacht loont. Wellant grijpt de KIGO Leven Lang Leren aan om een verandering te genereren. Wellant MBO Aalsmeer gaat in samenwerking met IPC weer zelf cursussen organiseren. Het Groen Onderwijs Centrum krijgt als opdracht deze cursusactiviteiten te organiseren in nauw contact met het bedrijfsleven. De eerste successen zijn er ondertussen. De nieuwe contacten met het bedrijfsleven is op samenwerking gericht. Wellant wil iets betekenen voor de regio maar deze bedrijven in de regio worden geacht kennis en diensten te leveren voor het onderwijs.

15.3 Vernieuwde opleidingen

Per begin 2015 komen er nieuwe kwalificatiedossiers. Wellant is betrokken bij de ontwikkeling van deze dossiers. Daarnaast heeft ze dit wapenfeit aangegrepen om haar opleidingen te vernieuwen. Naast nieuwe beroepsgerichte dossiers is er ook nog een wijziging in wetgeving die het noodzakelijk maakt opleidingen aan te passen. De snel veranderende maatschappij vraagt om een aangepast aanbod van opleidingen. Met name op het gebied van Teelt en Groothandel worden er twee nieuwe opleidingen ontwikkeld. Mede met de KIGO gelden LLL is dit tot stand gekomen. Het gaat er toe leiden dat per sept 2014 er een nieuwe internationale georiënteerde opleiding Global Green Trade in de regio Aalsmeer gestart wordt. Dit is een opleiding die gericht is op de internationale groothandel in agrarische producten. De nieuwe opleiding krijgt een veel breder blikveld dan de bestaande groothandelsopleidingen.

16 Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap

16.1 Probleemstelling

Het werven, selecteren en inwerken van nieuw personeel kost tijd en geld. Ook het voeren van selectiegesprekken en het inwerken van de nieuwe medewerker is een tijdrovende bezigheid. Echter, zodra een student een stageplaats zoekt, wordt er veelal intuïtief te werk gegaan. De mate waarin tijd en geld besteed wordt aan de werving en selectie van nieuwe medewerkers is afhankelijk van de aard, de zwaarte en de duur van de functie. Bij een stage wordt er van uit gegaan dat het voor een korte periode zal zijn en dat de zwaarte van de functie er niet toe doet. Net zoals een te snel genomen beslissing rond het aannemen van nieuw personeel kan ook een slechte match met een student voor een stageperiode tot veel ellende leiden. Een niet of onvoldoende functionerende medewerker kost veel ergernis en handenvol geld; een niet of onvoldoende functionerende stagiair ergernis en imagoschade voor de school. Dit is voor zowel de ondernemer, de stagiair als de school een slechte zaak en de beoogde leerwinst wordt niet gehaald.

Het is dus van belang een goede match te maken tussen de student en de ondernemer (die een leerplek levert voor de student, zijn bedrijf noemen we daarom een werkplekleerbedrijf, afgekort WPL-bedrijf). De grote vraag hierbij is op welke wijze deze koppeling beter tot stand te brengen is. Hierin zijn namelijk het onderwijsniveau en beroepsprofiel bepalend en de situatie waarin dit plaatsvindt. Tevens is de vraag of deze koppeling uit moet gaan van het versterken van de student c.q. ondernemer op wat men al kan of juist wat men niet kan.

16.2 Doelstelling onderzoek

De doelstelling van dit onderzoek is: Onderdelen vaststellen (indicatoren) voor een tool om de koppeling tussen student en werkplekleerbedrijf te verbeteren dan wel te optimaliseren. Hiertoe zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

16.3 Vragen onderzoek

- 1) Hoe is de match tot stand te brengen met inachtneming van de indicatoren?
- 2) Op welke wijze is de leerwinst te waarborgen?
- 3) Welke eigenschappen zijn van belang bij:
 - het WPL-bedrijf (beroepsprofiel)?
 - de student (niveau, te versterken c.q. te verbreden)?
- 4) Wat zijn de ontwikkelniveaus van ondernemerschap (MBO4, HBO, AD, Deeltijd)?
- 5) Welke criteria zijn nodig voor de match, rekening houdend met:
 - de situatie (versterken – verbreden)?
 - het onderwijsniveau?

Ad 1. Hoe is de match tot stand te brengen met in achtneming van de indicatoren?

Door zowel student als ondernemer vragen (*de uitgewerkte vragen staan in bijlage 1*) te laten invullen, is op basis van de score een afweging te maken in hoeverre een student een aanvulling/verbreding kan betekenen, of dat de student er juist een goede leeromgeving treft.

Ad 2. Op welke wijze is de leerwinst te waarborgen?

Beers aan Kortstee/Verstegen: een aantal criteria voor het meten van leerwinst:

- * Ondernemer - doel en belang
- * Student - doel en belang
- * Docent - rol en belang
- * Ondersteuning van contractfase
- * Ondersteuning van monitoring en reflectie
- * Ondersteuning van beoordeling
- * Kwalificatie-proof

Via het meetbaar maken van deze criteria en het faciliteren van de ondersteuning is de leerwinst in kaart te brengen.

Ad 3. Welke eigenschappen zijn van belang bij:

- het WPL-bedrijf (beroepsprofiel)?
- de student (niveau, te versterken c.q. te verbreden)?

Naar analogie van de Glastuinbouw Ontwikkelscan moeten veel voorkomende functies in het beroepenveld van de HBO'er en de MBO'er beschreven worden waarbij duidelijk wordt welke kennis en vaardigheden daarvoor nodig zijn. Hiermee kan de student aangeven op welke gebieden hij/zij versterking of verbreding nodig heeft. Tevens is hiermee richting opleiding aan te geven of de opleiding voldoende aansluit bij de functievereisten.

Uit het stagecontract van CAH Vilentum 'Leerdoelen en taken tijdens afstudeerstage':
"Het doel van deze afstudeerstage is om de student ervaring te laten opdoen met de praktische toepassing van theoretische kennis, die hij of zij reeds heeft verworven, en het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden, waarmee de student werkt aan het competentieprofiel van een HBO'er. De stagebiedende organisatie en de onderwijsinstelling zorgen ervoor dat de stagiair taken, opdrachten en verantwoordelijkheden krijgt opgedragen in overeenstemming met het competentieniveau van de student en de onderwijsdoelstellingen voor de stageperiode. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst."

Ad 4. Wat zijn de ontwikkelniveaus van ondernemerschap (MBO4, HBO, AD, Deeltijd)?

Feitelijk spreken we van twee niveaus, namelijk MBO4 en HBO.

Een ondernemend individu leert om het ondernemerschap te begrijpen (kennis), ondernemer te worden (vaardigheden) en ondernemend te worden (houding). Hierin is onderscheid te maken in het proces en het gedrag. Het ontwikkelniveau van ondernemerschap voor MBO4 en HBO loopt in elkaar door (zie figuur), waarbij een globale scheidslijn (dubbele streep) getrokken kan worden tussen kansen zoeken en benutten (in proces) en omgaan met onzekerheden en het nemen van risicovolle acties (in gedrag).

Ondernemerschap in het persoonlijke, sociale en werkende leven	
Proces	Gedrag
Intenties	Pro-activiteit actief zoeken naar doelen
Kansen zoeken en ontdekken	Innovativiteit zoeken naar kansen en omgaan met en genieten van onzekerheid
Beslissing om kans te benutten	Veranderen nemen van risicovolle acties in een onzekere omgeving, flexibel reageren op uitdaging
Benutten kans	Actie handelen op eigen initiatief, problemen oplossen en overhalen van anderen

Figuur: Ondernemerschap in het persoonlijke, sociale en werkende leven (Gibcus, 2012)

Voor de matching tussen ondernemer en stagiair (M/V) gaan we ervan uit dat de ondernemer in proces en gedrag, onafhankelijk van zijn/haar opleiding, op de onderste lijn actief is. De 'afstand' tussen MBO4 en de ondernemer lijkt daarmee groter dan de 'afstand' tussen HBO en de ondernemer. Deze afstand is echter niet afhankelijk van de opleiding, maar van persoonlijke kwaliteiten die meer of minder te ontwikkelen zijn. De matchmaking maakt om die reden geen onderscheid tussen MBO4 en HBO studenten.

Ad 5. Welke criteria zijn nodig voor de match, rekening houdend met:

- de situatie (versterken/verdiepen – verbreden)?
- het onderwijsniveau?

De situatie

De matchmaking dient rekening te houden met het feit of de ondernemer in zijn onderneming versterkt of juist verbreed wil worden. Bij versterking zoekt de ondernemer een student met kennis in zijn sector waarmee een verdieping bereikt kan worden. Op de criteria zullen ondernemer en student beide gelijkwaardig scoren.

Bij verbreding zoekt de ondernemer juist een student die de ondernemer kan aanvullen op andere gebieden en kan zoeken naar alternatieven. Op de criteria zullen ondernemer en student juist als tegenpolen scoren.

De criteria zullen niet afhangen van het onderwijsniveau.

Samengevat de criteria die aan de orde zijn gesteld:

1. De meerwaarde van de stage voor ondernemer en stagiair.
2. Het zich verdiepen door ondernemer en de student in de stage mogelijkheden.
3. Het ondernemerschap van de ondernemer en student.
4. De persoonlijke kwaliteiten die met ondernemerschap te maken hebben.
5. De ondernemerschapsvaardigheden van student en ondernemer.

NB. De criteria die horen bij het beroepsprofiel en onderwijsniveau zouden in een ander verband nog verder kunnen worden uitgewerkt

Literatuurlijst, zie bijlage 2

17 Ontwikkelscan en Agro-opleidingshuis



Met de Ontwikkelscan kan de behoefte aan ontwikkeling van medewerkers op een heel eenvoudige manier in kaart gebracht worden. Zowel werkgever als werknemer vullen een scorelijst in, die helemaal op maat gemaakt is voor de functie die de werknemer binnen het bedrijf vervult. Alle taken die bij de functie horen zijn in de scan uitgewerkt en na het invullen, wat meestal niet langer dan een kwartiertje duurt, zien werknemer en werkgever precies waar de werknemer in zijn functie ontwikkelmogelijkheden heeft. Aan iedere beoordeling wordt door de Ontwikkelscan een opleidingsadvies gekoppeld. Hierin is direct duidelijk welke cursus of opleiding goed aansluit bij de punten die de medewerker zou kunnen ontwikkelen.

Doordat zowel werkgever als werknemer het functioneren beoordelen is de Ontwikkelscan een uitstekende basis voor een functioneringsgesprek. De scan biedt een goede leidraad voor het gesprek. Het functioneringsgesprek krijgt de juiste diepgang en inhoud; het gaat over het functioneren van de medewerker op taakniveau. Ook voor de ondernemer zelf komt er snel een scan waar de ondernemer zich zelf een spiegel mee kan voorhouden.

De scan draait al in de glastuinbouw, de fruitsector, de vollegrondstuinbouw en de bloembollensector zowel voor kwekerij als voor handel/export. Eind 2013 is de ontwikkelscan ook beschikbaar voor boomkwekerijen. Voor meer informatie over de ontwikkelscan kunt u terecht bij de scholingsadviseurs.

De ontwikkelscan is ontwikkeld door het Agro Opleidingshuis. In het Agro Opleidingshuis werken sinds 2011 diverse primaire sectoren, de vakorganisaties en de groene opleiders samen aan de ontwikkeling en scholing van werkenden in de agro-, food- en tuinbouwketen. Het "huis" is gaandeweg gebouwd en is nu het platform voor bedrijfstakscholing, Leven Lang Leren en voor de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Het Agro Opleidingshuis biedt medewerkers en ondernemers in de deelnemende sectoren de mogelijkheid om op een efficiënte en effectieve manier aan de slag te gaan met scholing en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast geeft het opleiders de mogelijkheid hun scholingsaanbod aan te laten sluiten op de behoeften in de branche. Meer informatie over het Agro Opleidingshuis is te vinden op www.agroopleidingshuis.nl.

18 Positie van de organisatie

In goed overleg, 17 bijeenkomsten met verslaglegging, is geprobeerd om in een sterk veranderende omgeving (lees topsectorenbeleid, Bron voor Groene Economie met vervolgens de Human Capital Agenda), de lijn van LLL vast te houden.

Er is steeds gezocht naar samenwerking met organisaties als LTO en LTO Groeiservice. Uiteindelijk bleek dat er van die kant wel degelijk belangstelling was voor deze ontwikkeling, maar dat op de ene of andere manier de tijd niet rijp was om op dit thema 'de klokken gelijk te zetten'. Datzelfde geldt voor organisaties in Aalsmeer en omgeving. Daar is met de hernieuwde aandacht van het Wellantcollege voor cursussen en opleidingen in die regio weer meer contact met het bedrijfsleven, hoe luchtig dan ook vertegenwoordigd. De trend is wel dat er meer belangstelling komt voor het opdoen van kennis. Voorbeelden die dat laten zien zijn: het aanzwengelen van innovatie (denk aan het EFRO project 'de Innovatiemotor Aalsmeer'), de verbanden met de universiteit van Amsterdam over forensisch onderzoek op het gebied van plantaardig uitgangsmateriaal en de link met Blooming Breeders. Er is vanuit de NAKtuinbouw veel belangstelling voor Leven Lang Leren. De contacten met deze organisatie zijn gelegd en worden ook goed onderhouden.

In Noord Holland Noord is er zijdelings contact geweest met Agriboard dat geleidelijk is overgegaan in Greenport Noord Holland Noord. Daar was nog onvoldoende draagvlak of draagkracht om dit thema specifiek voor het voetlicht te brengen.

Omdat het van groot belang is om stages ten volle tot zijn recht te laten komen en de ondernemers ervan te overtuigen dat het heel goed mogelijk is om daar resultaten mee te boeken, hebben we vanuit deze tijdelijke organisatie besloten een onderzoek uit te voeren naar het afstemmen van de leerbehoeften van de stagiair met de ondernemer, zodat zowel de ondernemer als de stagiair er de vruchten van kunnen plukken. Dat levert interessante vragenlijsten en criteria op, zoals verwoord in hoofdstuk 16.

Wat de omgeving van de bereikte resultaten vindt, is moeilijk te zeggen. We denken dat we op verschillende vlakken ideeën en oplossingen aanreiken en dat zowel de onderwijsinstellingen als het bedrijfsleven er hun voordeel mee kunnen doen. We hebben geprobeerd om goed in te spelen op de sterk veranderende omgeving t.a.v. het Centrum voor Innovatief Vakmanschap en het toen ophanden zijnde Centre of Expertise Greenports. De relatie met Dienst Regelingen, uitgevoerd door de penvoerder InHolland, is prima verlopen.

19 Financiën en urenverantwoording

Het financieel verslag, inclusief urenverantwoording, zal in januari 2014 opgemaakt kunnen worden en zal separaat worden aangeleverd.

Het aantal uren dat voorzien was, te weten 400 projectleiding, is ruimschoots benut. Die van de deelnemers is voor een deel onbenut gebleven, dat ligt rond de 20%. Verder zijn in de laatste fase voor communicatie ruim 130 uren besteed.

20 Presentatie projectresultaten

De projectresultaten en ervaringen van deelnemers worden in de vorm van portretten geplaatst op het Groen Kennisnet, (http://www.groenkennisnet.nl/dossiers/Pages/leven_lang_leren_greenports.aspx).

De site zal door middel van een persbericht breed onder de aandacht worden gebracht en zal als 'feed' gebruikt worden door Groenweb en Bloembollenweb.

Doel en aanpak



Kwantitatief en kwalitatief is er te weinig aansluiting tussen tuinbouwonderwijs en de vraag vanuit de tuinbouwsector. Jongeren hebben onvoldoende zicht op de goede carrièreperspectieven die de sector te bieden heeft en het imago van de sector is niet aantrekkelijk. Daarom willen de initiatiefnemers komen tot een meer vraaggestuurd scholingsaanbod voor zowel initieel onderwijs (zowel mbo als hbo) en postinitieel onderwijs.

Het project is opgedeeld in drie deelprojecten rond de drie Greenportgebieden en hun satellieten:

Assistent bedrijfsleider



Rick van de Berg "Wat ik vandaag in de opleiding leer, kan ik morgen op het bedrijf toepassen. Ik vind mezelf nu al een betere gesprekspartner voor de tuinders die bij ons komen. Daarmee kan ik mijn rol als bedrijfsleider nog beter uitvoeren"

De bbl-opleiding Assistent bedrijfsleider Plantenteelt, een mbo-opleiding in deeltijd op niveau 3, is bedoeld voor medewerkers van bedrijven in de glastuinbouw, broeierij, veredeling en vermeerdering. De opleiding is een van de resultaten van het project.

postinitieel onderwijs met een nieuwe EVC-structuur;

- » Per Greenportregio een kennisloket;
- » Verbinding van en afstemming tussen de drie regionale kennisloketten;
- » Actualisering van de opleidingen door toenemende interactie tussen docenten en het bedrijfsleven.

Resultaten

- » Cursist Rick van de Berg over opleiding Assistent Bedrijfsleider
- » Conny van Hout en Ton Hermans over Greenbrains
- » Filmpjes Leven lang leren in de Greenport
- » Leerlingen werken samen met professionals aan PR van eigen sector
- » Cursist Jeroen van Lent over praktijkleren hbo
- » Deelnemers CAH over deeltijdopleiding tuinbouw
- » Projectresultaten

Publicaties

HBO deeltijd tuinbouw CAH Vilentum

Wat zeggen de deelnemers?



Figuren: knipsels uit de www.groenkennisnet.nl

21 Samenvatting

Dit project 'Leven Lang Leren in de Greenport Aalsmeer, Noord Holland Noord en satellietgebieden', als onderdeel van LLL in de Greenports op landelijke schaal, is opgezet in de tijd dat er nog geen sprake was van het Topsectorenbeleid en het Ministerie van LNV nog volop fungeerde. Het sloot aan op andere initiatieven vanuit het Ministerie van LNV om Kennis, Innovatie en behoefte aan leren/opleiden in dat verband in kaart te brengen en te stimuleren.

Gaandeweg zijn er veel veranderingen doorgevoerd in de tuinbouw. Er vindt een verschuiving plaats van primaire productie in Nederland naar het buitenland en de toeleveranciers en andere spelers in het totale tuinbouwcluster moeten hun boterham vooral in het buitenland gaan verdienen. Er is sprake van toenemende export van goederen, kennis en kunde. Greenport Holland heeft er een vaste poot bijgekregen onder de naam Greenport Holland International. In dat licht bezien, is het ook logisch dat de behoefte aan kennis en innovatie gelijke tred moet houden met deze ontwikkelingen. Wat er nog in Nederland wordt geproduceerd moet van zeer goede kwaliteit zijn en afgestemd op datgene wat er uit het buitenland komt, al dan niet in eigen beheer.

Op de verschillende niveaus is er met dit thema LLL aan de slag gegaan. Vanuit de georganiseerde telers is het Agro Opleidingshuis ontstaan, zie Hoofdstuk 17. Het gaat er daarbij om de behoefte aan kennis en vaardigheden van medewerkers, in vooral de productiebedrijven, op uitvoeringsniveau op te voeren. Dat levert in de praktijk een zogenaamd 'Branche certificaat' op voor de deelnemers. Vanuit het onderwijsperspectief wordt de kans geboden aan de deelnemers, om hun kennis en vaardigheden te verzilveren in een EVC-traject en zo de mogelijkheid aan te grijpen om, al dan niet met bijscholing, van een certificaat tot een diploma te komen. (Hoofdstuk 8)

Om toekomstige cursisten voor te bereiden op het succesvol kunnen volgen van de aangeboden stof op technisch gebied, is het van belang meer aandacht te geven aan de exacte vakken. Opleidingen in deeltijd op HBO-niveau komen ook aan bod en daarvan treft u een paar voorbeelden in de 'portretten' op het Groenkennisnet.

Het Clusius lab, dat mede met support van Seed Valley tot stand is gebracht op het terrein van het Clusius college in Hoorn, vormt een prachtig platform voor Leven Lang Leren in de regio NHN. Dit is aangemerkt als een 'meeting point' zoals benoemd onder het Centrum voor Innovatief Vakmanschap. (Hoofdstuk 7)

Bij het onderzoek naar opleidingsbehoefte bij een aantal ondernemers in verschillende bedrijven van de keten en het matchen van leerbehoeftes is uiteindelijk de positie van student ten opzichte van de ondernemer en vice versa er uitgelicht.

De bijdrage vanuit dit project tot een moderne aanpak van het cursusonderwijs is kwantitatief niet aan te tonen. We zijn ervan overtuigd dat het kwalitatief zeker zijn uitwerking heeft gehad. De koppeling van curricula in het HBO aan toekomstige beroepsprofielen is een voortdurend punt van aandacht. Dit past uitstekend bij het praktijkgerichte onderzoek in samenwerking met het onderwijs en bedrijfsleven. Naast de belangstelling voor deeltijdopleidingen is er ook veel aandacht besteed aan de te volgen Associate degree trajecten.

Vanuit internationaal perspectief zijn de doorstroomtrajecten in kaart gebracht en is er aandacht besteed aan expertiseontwikkeling bij de instellingen, waardoor er ook mogelijkheden zijn om gerichte cursussen aan te bieden. Met WURKS- gelden vanuit Wageningen Universiteit is er een goede mogelijkheid om docenten theoretisch bij te scholen. Vanuit het HBO is er een goede mogelijkheid om aansluiting te vinden in de uitvoering van de lessen op vooral MBO4 niveau en het eerste jaar van het HBO.

Deelname van mensen uit bedrijfsleven aan minoren in het HBO met bijbehorend certificaat voor dat onderdeel vormt een bewijs dat Leven Lang Leren werkt en loont. Kennisloketten zullen in een nieuwe vorm moeten worden gepositioneerd; de terugkoppeling naar bedrijven moet nog beter. 'Slow advice' draagt bij aan de toegankelijkheid van de onderzoekende student naar het bedrijfsleven die graag een oplossing willen voor een specifieke vraag en wat niet staptepede geregeld hoeft te zijn.

Internationale waardering van opleidingen en de plaats die het Nederlandse beroepsonderwijs daarin inneemt blijken in toenemende mate in de belangstelling te staan. De flexibilisering van het beroepsonderwijs met de focus op vakmanschap is zeer gewenst, vooral bij het MBO. Het ligt voor de hand om daarbij de weg van de geleidelijkheid te kiezen. Het bevorderen van de leercultuur moet globaal blijken uit dit rapport.

Samenwerking met direct betrokkenen binnen de nieuw opgezette CIV's en CoE's is een feit. Competenties vormen een algemeen aanvaard begrip in het bedrijfsleven en de interpretatie ervan is afhankelijk van sector, niveau, oriëntatie, gewenst abstractieniveau en nog veel meer. Het inhoud geven aan een modulair opleidingsaanbod in afstemming met het bedrijfsleven vindt op een daartoe geëigende manier al plaats. Wat nog niet zo goed is gelukt, is een gerichte aanpak van ideeën voor opleidingen voor de handel in bloemkwekerijproducten en groenten en fruit. Verder is de koppeling van projectresultaten van Syntens en Agriboard aan die van dit Leven Lang Leren niet uit de verf gekomen.

De afstemming tussen beroeps- en competentieprofielen in samenwerking met de tuinbouwsectoren heeft meer tijd nodig. Op het terrein van het sectoradvies zijn er daarom nog stappen te zetten. Loopbaancoachingstrajecten inzetten en portfolio-opbouw realiseren bij medewerkers van bedrijven die behoefte hebben aan opleiding, training of scholing, is hier en daar in gang gezet, maar heeft eveneens meer tijd nodig. Dit blijkt namelijk vaak maatwerk te zijn. Verbinding van en afstemming tussen CIV's en CoE's moet nog vorm gaan krijgen. De meeting points, praktijkleerbedrijven en Living Labs zullen daartoe de mogelijkheid bieden.

22 Conclusies en aanbevelingen

Leven Lang Leren loont.

Het kent vele aspecten die in de samenvatting zijn verwoord.

Er is een dynamiek in gang gezet die niet meer is te stuiten.

De leer- en kennisbehoefte neemt met de dag toe, omdat de wereld van de Greenports steeds sneller verandert.

De internationalisering is na de grote(re) zaadbedrijven nu ook voor de middelgrote en kleinere bedrijven aan de orde.

Kennis en innovatie gaan hand in hand en het is de kunst om daarin een juiste afstemming te vinden.

Bij branche- en belangenorganisaties in de sector is de tijd vaak nog niet rijp om op de ontwikkelingen, die plaatsvinden in het beroepsonderwijs, voldoende en adequaat in te spelen.

Het leerproces is dynamisch en vaak interactief en dat vraagt om gekwalificeerde docenten op dat vlak.

Als aanbeveling geldt vooral: luisteren naar elkaar en voortdurend weten wat de ander doet.

Bijlage 1

Uitgewerkte vragen Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap (H 16)

Vraag 1. Kan je / kunt u aangeven hoeveel meerwaarde jij / u ziet in de stage / stagiair?

1 staat voor "heeft helemaal geen meerwaarde voor mij" en 7 staat voor "heeft heel veel meerwaarde voor mij"

		1=helemaal geen meerwaarde				7=heel veel meerwaarde		
1	Betere kansen op de arbeidsmarkt	1	2	3	4	5	6	7
2	Verrijking van mijn kennis en vaardigheden	1	2	3	4	5	6	7
3	Opbouwen van een netwerk	1	2	3	4	5	6	7
4	Beter kunnen functioneren in een bedrijf	1	2	3	4	5	6	7
5	Meer mogelijkheden om een eigen onderneming te runnen	1	2	3	4	5	6	7

Vraag 2. Kan je / kunt u aangeven in welke mate je / u verdiept hebt in de stage mogelijkheden?

- Ik heb me er goed in verdiept wist er van tevoren al veel vanaf
- Ik heb me er enigszins in verdiept en wist er van tevoren het een en ander vanaf
- Ik heb me er niet in verdiept

Vraag 3. In hoeverre zijn de volgende 10 stellingen op jou / u van toepassing?

1 staat voor "is helemaal niet van toepassing op mij" en 7 staat voor "is helemaal van toepassing op mij"

		1=helemaal niet van toepassing				7=helemaal van toepassing		
1	Ik wil graag ondernemer worden	1	2	3	4	5	6	7
2	Ik weet wat het geheim is van succesvol ondernemerschap	1	2	3	4	5	6	7
3	Als ik kan kiezen, dan kies ik het liefst voor ondernemerschap	1	2	3	4	5	6	7
4	Ik ben ondernemend	1	2	3	4	5	6	7
5	Ik denk positief over ondernemerschap	1	2	3	4	5	6	7
6	Ik denk dat ondernemerschap me veel voldoening zal geven	1	2	3	4	5	6	7
7	Ik ben in staat het verschil te zien tussen goede en slechte ondernemers	1	2	3	4	5	6	7
8	Ik weet waar ondernemerschap over gaat	1	2	3	4	5	6	7
9	Het is mijn doel om ondernemer te worden	1	2	3	4	5	6	7
10	Ik denk dat ik ooit een onderneming zal starten/overnemen	1	2	3	4	5	6	7

Vraag 4. Hoe schat jij / u jezelf / uzelf in als het gaat om persoonlijke kwaliteiten die met ondernemerschap te maken hebben?

1 = "is helemaal niet op mij van toepassing" tot en met 7 = "is helemaal op mij van toepassing".

		1=helemaal niet van toepassing				7=helemaal van toepassing		
1	Ik ben bereid risico's te nemen	1	2	3	4	5	6	7
2	Ik hou niet van onafgemaakt werk	1	2	3	4	5	6	7
3	Ik wil meer bereiken dan de meeste andere mensen	1	2	3	4	5	6	7
4	Als ik maar hard genoeg probeer, lukt het me altijd om moeilijke problemen op te lossen	1	2	3	4	5	6	7
5	Ik grijp mijn kansen, ook al loop ik het risico dat ik een aanzienlijk verlies lijdt	1	2	3	4	5	6	7
6	Ik ben ambitieus	1	2	3	4	5	6	7

7	Als ik ergens aan begin, dan werk ik er aan tot het afgerond is	1	2	3	4	5	6	7
8	Ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen	1	2	3	4	5	6	7
9	Ik voer met opzet nieuwe dingen uit	1	2	3	4	5	6	7
10	Wat er ook op mijn pad komt, ik kan het meestal wel hanteren (oplossen, verwerken)	1	2	3	4	5	6	7
11	Als ik kansen ontdek, dan verwezenlijk ik ze	1	2	3	4	5	6	7
12	Ik werk op een gestructureerde manier	1	2	3	4	5	6	7
13	Ik ben in staat om realistische plannen te maken	1	2	3	4	5	6	7

Vraag 5. Hoe schat jij/u je-/uzelf in als het gaat om ondernemersvaardigheden?

1 = "is helemaal **niet** op mij van toepassing" tot en met 7 = "is helemaal op mij van toepassing".

		1=helemaal niet van toepassing					7=helemaal van toepassing			
1	Ik kom vaak met nieuwe ideeën	1	2	3	4	5	6	7		
2	Ik sta open voor kritiek van anderen	1	2	3	4	5	6	7		
3	Ik ben in staat om een goede analyse te maken	1	2	3	4	5	6	7		
4	Ik kan anderen stimuleren met iets mee te doen (zonder ze te dwingen)	1	2	3	4	5	6	7		
5	Uit een brei van informatie kan ik meestal snel de hoofdlijnen halen en de kern van het probleem aanwijzen	1	2	3	4	5	6	7		
6	Ik probeer mensen te ontmoeten die belangrijk voor me zijn	1	2	3	4	5	6	7		
7	Ik vind het makkelijk om anderen te motiveren	1	2	3	4	5	6	7		
8	Ik vraag me openlijk af hoe dingen verbeterd kunnen worden	1	2	3	4	5	6	7		
9	Ik onderhoud contacten buiten mijn eigen kring	1	2	3	4	5	6	7		
10	Ik kan goed voor- en nadelen opsommen en afwegen	1	2	3	4	5	6	7		
11	Ik probeer de feedback van het publiek te verwerken in mijn producten	1	2	3	4	5	6	7		
12	Ik hou ervan om met mensen te praten die ik nog niet ken	1	2	3	4	5	6	7		
13	Ik kan makkelijk feiten van meningen onderscheiden	1	2	3	4	5	6	7		
14	Ik heb een levendige fantasie	1	2	3	4	5	6	7		
15	Ik ben flexibel	1	2	3	4	5	6	7		
16	Ik kan mensen enthousiast maken	1	2	3	4	5	6	7		
17	Ik voorzie onverwachte gebeurtenissen en speel er makkelijk op in	1	2	3	4	5	6	7		
18	Ik kan anderen mobiliseren te doen wat ik wil	1	2	3	4	5	6	7		
19	Ik ben me zeer bewust van mijn eigen zwakke en sterke punten	1	2	3	4	5	6	7		
20	Als ik een presentatie geef, dan kan ik makkelijk mijn ideeën overbrengen aan mijn publiek	1	2	3	4	5	6	7		
21	Ik ben een actieve netwerker	1	2	3	4	5	6	7		
22	Ik kan makkelijk vanuit verschillende invalshoeken naar dingen kijken	1	2	3	4	5	6	7		

Bijlage 2

Literatuurlijst Toegepast onderzoek naar Leven Lang Leren (LLL) in relatie tot Ondernemerschap (H 16)

- Billett, S. (2001). Knowing in practice: Re-conceptualising vocational expertise. *Learning and Instruction*, 11(6), 431–452.
- Billett, S. (2001). Learning through work: workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209-214.
- Bird, B.J. (2002), Learning entrepreneurship competencies: the self-directed learning approach, *International Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 1 (2), pp. 203-227.
- De Jong, J.P.J. (2008), Ondernemen met Toekomst: Resultaten Scan Ondernemerschap, EIM: Zoetermeer.
- Driessen, M.P. (2006), E-Scan Ondernemerstest: Beoordeling en ontwikkeling ondernemers competentie, Entrepreneur Consultancy: 's-Graveland.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26, 247–273.
- Eraut, M. Alderton, J., Cole, G. & Senker, P. (1998). *Development of knowledge and skills in employment: Research report no. 5*. Brighton: University of Sussex Institute of Education.
- European Commission (2007), Key competences for lifelong learning, European Reference Framework.
- European Commission (2009), Entrepreneurship in Vocational Education and Training, Final report of the Expert Group.
- Gibcus, P., J.A.H. Snijders en L. Smit (2012). Lessen in ondernemerschap. Effecten van ondernemerschap-onderwijs. BASIS 2012, pp. 26-29.
- Lans, T., Bergevoet, R., Mulder, M., & Van Woerkum, C. (2005). Identification and measurement of competences of entrepreneurs in agribusiness. In: M. Batterink, R. Cijssouw, M. Ehrenhard, H. Moonen, & P. Terlouw (Eds.), *Selected papers from the 8th Ph.D. Conference on Business Economics, Management and Organization Science* (pp. 81–95). Enschede, Netherlands: PREBEM/NOBEM.
- Lans, T., Biemans, H., Mulder, M. & Verstegen, J. (2010). Self-Awareness of Mastery and Improvability of Entrepreneurial Competence in Small Businesses in the Agrifood Sector. In: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 21, no. 2, Summer 2010, pp 147-168. © Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) • DOI: 10.1002/hrdq.20041.
- Lans, T., Hulsink, W. & Mulder, M. (2006). Searching for entrepreneurs among small business owners: the development of new roles and competencies in the changing agri- food sector. *Paper presented at the RENT XX Conference*, Brussels, Belgium, November 23-24.
- Lans, T., Wesselink, R., Biemans, H., & Mulder, M. (2004). Work-related lifelong learning for entrepreneurs in the agri-food sector. *International Journal of Training and Development*, 8(1), 73–89.
- Mulder, M., Lans, T., Verstegen, J., Biemans, H. & Meijer, Y. (2007). Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture. *Journal of Workplace Learning*, 19(1), 32-44.
- Onstenk, J. (1997), *Levend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren* [Learning to learn on the workplace. Broad professional skills and the integration of learning, working and innovating]. Delft: Eburon .