



Creëer het juiste team om je heen

Alles op eigen houtje heeft geen toekomst meer

De laatste jaren blijkt uit gesprekken met boomkwekers dat steeds meer van hen wel willen uitbreiden of specialiseren, maar niet weten hoe ze dat concreet vorm kunnen geven. Ook zitten veel bedrijven momenteel met het probleem dat ze niet weten hoe ze de managementstructuur zo kunnen opzetten, dat het bedrijf na een uitbreiding of specialisatie goed blijft draaien. De boomkwekerij zit heel duidelijk met een ontwikkelingsvraagstuk.

Auteur: Dick van Doorn



Piet Verhoeven is scholingsconsulent bij het Centrum voor Kennis en Ontwikkeling (CKO) voor de boomkwekerij in Ede en heeft de afgelopen 34 jaar in diverse functies in de boomkwekerijsector gewerkt. 'Daardoor heb ik ook heel geleidelijk dit "ontwikkelingsvraagstuk" bij de boomkwekers zien ontstaan. Het waren van oudsher bedrijven waarbij altijd een erfopvolger het bedrijf overnam.' Zolang de bedrijven klein en overzichtelijk blijven, was dit geen probleem. Nu neemt de schaalvergroting echter dermate toe, dat zich een aantal knelpunten gaan voordoen, aldus Verhoeven. 'Ik voer regelmatig gesprekken met ouders over het feit of de erfopvolger wel voldoende capaciteiten heeft om een bedrijf over te nemen. Net als in de agrarische sector het geval is, zie ik ook in de boomkwekerij dat de risico's door de grote investeringen steeds groter worden en het managen van deze bedrijven steeds ingewikkelder wordt.'

Een andere ontwikkeling is dat veel huidige bedrijven zijn gegroeid van gezinsbedrijven die hun producten makkelijk konden afzetten aan de handel, naar grotere ondernemingen die door de enorme overproductie en een sterk concurrerende Europese markt strategisch moeten gaan denken. Verhoeven: 'Je moet als ondernemer steeds meer een duidelijke missie, visie en strategie hebben om te kunnen overleven in de huidige markt. Vooral ook omdat we structureel met overproductie hebben te maken.' De vraag is volgens de scholingsconsulent of je als bedrijf groter moet worden of dat je juist klein moet blijven en je moet specialiseren. 'Deze kritische vraag stel ik ook als ik met boomkwekers aan tafel zit en gesprekken heb over de ontwikkeling van hun bedrijf en henzelf. Ik inventariseer met name of huidige of toekomstige knelpunten binnen het bedrijf te maken hebben met een stukje kennisgebrek.' Verhoeven ziet dat het aantal bedrijven dat knelpunten heeft, is toegenomen.

Hoger opleiden of cursussen

Verder ziet hij dat veel ondernemers in de boomkwekerij te weinig tijd besteden aan marktgericht produceren, op een enkeling na. 'Veel boomkwekers zijn vakidioten op het vlak van de teelt en presteren technisch top. Ze moeten echter beseffen dat ze nu andere capaciteiten moeten gaan ontwikkelen, waarbij ze de teeltverantwoordelijkheid wellicht, deels, aan een ander moeten overlaten. Inmiddels kan vrijwel iedereen een goed product kweken, maar hoe kun je je in zo'n overvolle markt nou onderscheiden van de rest?' Ondernemers moeten verder professionaliseren en bijvoorbeeld meer tijd uittrekken voor het

ontwikkelen van een verkoopstrategie en meer op klantbezoek gaan om beter op de wensen van hun klanten te kunnen inspelen. Kennis die in het verleden vooral bij de handelskwekerijen zat. Volgens Verhoeven is het gemiddelde opleidingsniveau in de boomkwekerij aan het toenemen, maar nog aan de lage kant. 'Mbo-niveau is eigenlijk te weinig; hbo-niveau heeft de voorkeur. En als kwekers mbo-niveau hebben, is het zeer aan te raden om aanvullende kennis op te bouwen. Daarvoor hoef je overigens niet altijd de schoolbanken in. Ik kijk samen met de ondernemer wat voor hem of haar de beste leermethode is.' Of, wat ook een mogelijkheid is, om als ondernemer mensen om je heen te verzamelen die de ontbrekende kennis aanvullen. Daarbij is het volgens de scholingsconsulent wel weer de kunst om daarvoor de juiste mensen te vinden. Dat kunnen eigen medewerkers zijn of externe adviseurs. Probleem is dat op vele kwekerijen laagopgeleide medewerkers werken die deze verantwoordelijkheid niet aankunnen, volgens Verhoeven. Er zal dus gezocht moeten worden naar een nieuw middenkader dat dit wel aankan. Een van beide opties adviseert hij steeds meer aan boomkwekers. 'Ze klagen dan wel eens dat het geld kost, maar dan zeg ik: "Als je tachtig uur per week wilt blijven werken, dan moet je het vooral niet doen."

Volgens de scholingsconsulent moeten de huidige ondernemers, die soms nog te veel op de kwekerij of in de kas staan, meer tijd gaan uittrekken voor met name marketing, klantbezoeken en visie/strategieontwikkeling. Verder moet de ondernemer of zijn bedrijfsleider meer buiten de eigen keuken kijken en leren van andere bedrijven binnen of buiten de sector. Ook zal men meer mogelijkheden

moeten zoeken om samen te werken met andere bedrijven. Verhoeven ziet dat ondernemers in de traditionele boomkwekersgebieden minder gauw geneigd zijn om op deze manier te gaan werken omdat de afzet nog redelijk doorloopt en ze veel van hun producten via handelskwekerijen afzetten. 'Door de steeds grotere overproductie zal hier op termijn echter toch verandering in moeten komen, schat ik in.' De meest geadviseerde cursussen voor ondernemers of personeel op dit moment zijn vreemdetalen-, marketing/verkoop- en communicatiecursussen rondom teamvorming en leidinggeven. Verhoeven: 'En dan heb ik het over een opvallende stijging van het aantal deelnemers de afgelopen jaren in Nederland. Dit is dus een duidelijke trend.'

Meedenkende medewerkers

Een ander advies van Verhoeven aan de ondernemers in de boomkwekerij is om ook het personeel meer te betrekken bij de visie en strategievorming van hun bedrijf. 'Laat ze er ook over meedenken. En als je vervolgens een plan hebt, houd je medewerkers dan regelmatig op de hoogte van de vorderingen. Leg de medewerker ook uit wat de visie en strategie concreet betekenen voor zijn functie. Frappant is dat nog veel ondernemers bij deze tip tegen mij zeggen: "Waarom zou ik dit doen?"' De scholingsconsulent geeft nog een voorbeeld. 'Stel de missie is: tien procent meer afzet. In de meeste gevallen moet de ondernemer of verkoper daardoor actiever op pad naar klanten om dit te behalen. Vraag is dan of de medewerkers het werk op het bedrijf wel kunnen opvangen en of ze voldoende aansturing hebben. Hebben ze hier wel de capaciteiten voor en voldoende kennis? Als ik het boomkwekers vraag, zeggen ze meestal: "Ik denk



In alle situaties waarbij het bedrijf boven het hoofd van de ondernemer groeit is het noodzakelijk om tijdig een goed team om hem heen te creëren dat hem helpt om het bedrijf te ontwikkelen.

het niet." Dit komt doordat de meeste ondernemers gewend zijn om alles zelf te doen, inclusief de aansturing. Ze durven niet te delegeren. Veel ondernemers zijn bang dat het mis gaat, en op zich kan Verhoeven zich daar ook wel weer wat bij voorstellen als de medewerkers onvoldoende capaciteiten bezitten. "Toevallig ga ik morgen naar een boomkweker die over tien jaar wil stoppen en uit het bedrijf wil stappen. Die staat nu dus voor een beslismoment: moet ik nu nog uitbreiden of het huidige bedrijf handhaven en afbouwen?" Samen met de ondernemer bekijkt Verhoeven of bij uitbreiding taken kunnen worden overgenomen door medewerkers en of overname door een van de eigen medewerkers op termijn een optie is. In dat kader interviewt de scholingsconsulent enkele medewerkers van dit bedrijf. Hoe functioneren ze binnen het bedrijf en willen of kunnen zij zich verder ontwikkelen? "Deze boomkweker vroeg mij specifiek of een onafhankelijk iemand met zijn medewerkers wilde praten over deze zaken. Als er een personeelslid tussen zit die interesse heeft om het bedrijf over te nemen, dan ga ik kijken welke capaciteiten zo'n medewerker nodig heeft. Ik adviseer ook vaak een assessment(test) uit te voeren, bijvoorbeeld de E-Scan, om te bepalen wat de zwakke en sterke kanten van de medewerker zijn qua ondernemerschap." Vervolgens wordt gekeken of de zwakke punten nog te verbeteren zijn, waarbij het uiteraard ook zo kan zijn dat de medewerker niet geschikt is om ondernemer te worden. Volgens Verhoeven ben je een goede ondernemer als je de juiste mensen aanneemt. "Het is essentieel een goed team te vormen met medewerkers die taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de ondernemer kunnen overnemen." Omdat in de boomkwekerij structureel een tekort is aan leidinggevend personeel en marketing-, verkoop- en logistieke medewerkers, heeft de

boomkwekerijsector een promotiefilm gemaakt om jongeren te interesseren voor een baan in deze sector. Zie op YouTube: Er zit groei in de boomkwekerij. Verhoeven: "Deze film draaien we op scholen, bijvoorbeeld tijdens open dagen of tijdens beroepskeuzebeurzen. Dit is hard nodig, want de instroom bij de boomkwekerijopleidingen is veel te laag. Maar liefst tachtig procent van de huidige medewerkers in de boomkwekerij zijn zogeheten zij-instromers uit andere sectoren."

Erfopvolging

Ook Theunis Mulders, relatiebeheerder met als specialisme boomkwekerij bij Van Oers Agro uit Zundert, ziet veel boomkwekers die niet weten welke kant ze op moeten ontwikkelen. Volgens hem heeft dit in de traditionele boomkwekersgebieden Zundert, Boskoop en de Midden-Betuwe deels te maken met de familiale opvolging. "Veel zonen en dochters nemen het bedrijf vanuit erfopvolging over. Zolang de bedrijven nog vrij klein blijven, zoals tot de jaren negentig het geval was, is dit niet zo'n probleem. Door de huidige, soms enorme schaalvergroting zijn er echter nieuwe competenties en kwaliteiten nodig die sommige bedrijfsopvolgers gewoonweg niet hebben. Van deze bedrijfsopvolgers wordt momenteel heel wat geëist." Bedrijven die een ondernemer aan het hoofd hebben waarbij geen sprake is van erfopvolging, hebben hier minder last van. Bij deze manier van opvolging wordt namelijk kritisch bekeken of de toekomstige bedrijfsleider/directeur voldoende noodzakelijke competenties en kwaliteiten heeft om de functie aan te kunnen.

Volgens Mulders is het dus de vraag of de huidige

bedrijven met erfelijke bedrijfsopvolging zich niet eens moeten afvragen of je wel in de traditionele opvolgingslijn moet blijven denken. "Kijk, een zoon van een profvoetballer hoeft niet per se óók een profvoetballer te worden. De zoon of dochter heeft wellicht weer andere capaciteiten." Mocht de zoon of dochter toch per se het bedrijf willen overnemen, dan is er nog een andere oplossing, volgens Mulders. "Dan moeten ze óf ruim voor de overname veel beter opgeleid worden dan nu gebeurt, óf tijdig een goed team om zich heen creëren dat hen helpt om het bedrijf te ontwikkelen. Anders gezegd: ze moeten óf tijdig en voldoende bijgeschoold worden, óf tijdig hun eigen beperkingen beter leren kennen."

Geen strategische visie

Mulders ziet dat opvolgers nu voornamelijk een mbo-opleiding hebben en dat ze met name heel goed weten hoe ze planten c.q. bomen moeten kweken. Maar dat is al lang niet meer voldoende. Tegenwoordig moeten boomkwekers ook capaciteiten hebben qua omgang met personeel en sterk inzetten op marketing. Verder mist hij bij hen, net als Verhoeven, een duidelijk beeld van hun eigen administratie zodat ze het bedrijf ook richting kunnen geven. "En bovenal - en daar ontbreekt het vaak aan - een heel duidelijke strategische visie," aldus Mulders. De relatiebeheerder ziet op vrijwel alle bedrijven ruim voldoende arbeidsproductiecapaciteit, maar geen middenkader met managers en strategen. Zelfs op heel veel grote bedrijven niet. Mulders ziet nog een ontwikkeling op veel bedrijven die voor problemen zorgt. Vooral binnen bedrijven met erfelijke bedrijfsopvolging worden

'Als je tachtig uur wilt blijven werken, dan moet je het vooral niet doen'



Piet Verhoeven



Gert Wim Stoffer

de capaciteiten en tijd die ouders investeren in een bedrijf, niet tijdig vervangen door een managementteam. 'Als allebei de ouders en de bedrijfsopvolger ieder 60 tot 80 uur werkten per week, dan kan die opvolger, nadat zijn ouders gestopt zijn, onmogelijk 180 tot 240 uur in de week maken. De ouders hadden samen met de opvolger zo'n drie à vier jaar voor de overname door de opvolger al een team van mensen om zich heen moeten verzamelen die in ieder geval de taken van die ouders gaan overnemen.' Hierbij kan volgens Mulders de voorman van de kwekerij bijvoorbeeld meer taken op zich gaan nemen of er kunnen extern mensen met de juiste capaciteiten aangetrokken worden. 'Een aantal weken voor de overname een advertentie zetten met een vacature voor bedrijfsleider, dat werkt dus niet. Voor de hele agrarische sector geldt, maar zeker voor de boomkwekerij, dat er momenteel een zwaar tekort is aan gekwalificeerd leidinggevend personeel.'

Middenkader ontbreekt

Van Oers Agro ziet dat heel veel boomkwekers alleen lager geschoold personeel aantrekken, omdat dat nog wel enigszins beschikbaar is. 'Je merkt dat als je op zulke bedrijven komt, de ondernemer zelf ontzettend druk is en de hele dag telefoontjes aan het beantwoorden is. In andere branches zou negentig procent van deze telefoontjes opgevangen worden door een middenkader, waardoor de ondernemer zelf weer aan ondernemen toekomt en hij niet meer "geleefd" wordt door zijn eigen bedrijf.' De problemen met ondernemers die niet meer aan hun eigenlijke taken toekomen, nemen toe door de enorme schaalvergroting die

momenteel plaatsvindt in de boomkwekerij. Deze schaalvergroting is eind jaren negentig begonnen, is getemperd door de crisis die begon in 2008, en zet nu door. Mulders: 'En ik verwacht: explosief. Een specialist bij een bank zei pas tegen mij: "In de boomkwekerij zie je de bedrijfsontwikkeling en -groei enorm versnellen, maar de ondernemer zelf groeit vrijwel niet mee.'

Ook uit de praktijk komen steeds meer geluiden van boomkwekers dat het hun allemaal boven het hoofd groeit. Slechts een enkeling komt volgens de relatiebeheerder zelf met de constatering dat hij niet meer weet welke kant het op moet. Meestal moeten specialisten van Van Oers Agro de ondernemer erop wijzen. Mulders: 'En of ze er nou zelf mee komen of dat wij het ze vertellen, ze hebben vaak geen oplossing bedacht.' Vandaar dat het accountantskantoor de laatste tijd wat scherper is zodra bedrijfsovername ter sprake komt, of wanneer ze zien dat een boomkweker onder zijn kunnen draait met het bedrijf. Bij een bedrijfsovername wordt momenteel jarenlang voor de overname al bekeken wat er moet gebeuren. Bij lopende bedrijven wordt gekeken waar de ondernemer nog zaken laat liggen. Mulders: 'Daarbij denken wij niet op korte termijn, maar bekijken we of ze over vijf jaar ook nog voldoende winst kunnen draaien. Niet alleen een investering in personeel is een langetermijntraject, maar ook het rendement moet op lange termijn veiliggesteld worden en haalbaar zijn.'

Personeel binden

Investeren in personeel blijft volgens Mulders altijd een risico. 'Het kan zijn dat je opleidt voor de

concurrent, maar geen gekwalificeerd personeel is helemaal geen optie.' In Zundert en omgeving ziet hij niet veel kwekers die hun personeel mede-eigenaar van het bedrijf maken. In andere streken wel. Het is volgens hem een goede optie om de beste krachten binnenboord te houden. 'Een concurrentiebeding werkt meestal niet. Een winstafhankelijke vergoeding c.q. bonus wel. En personeel meer verantwoordelijkheid geven met wat hoger loon werkt ook wel. Je verhoogt dan de betrokkenheid.' Volgens de relatiebeheerder is van de diverse brancheorganisaties, zoals Tree Centre Opheusden, Treeport Zundert en Centre of Expertise Greenport, Treeport Zundert actief bezig geweest met het onderwerp, maar is de uitvoering uiteindelijk spaak gelopen. 'Met name doordat er veel te weinig docenten, op elk niveau, aangetrokken konden worden via agrarische hogescholen.' En er speelt volgens hem nog een probleem. Er zijn niet alleen te weinig docenten, maar vooral ook te weinig onderzoekers, wetenschappers en hoogleraren in de boomkwekerijrichting. Als je voor een gedetailleerd agrarisch onderwerp een dergelijk iemand zoekt, zijn er bij veel universiteiten wel deskundigen te vinden. Zoeken naar een wetenschappelijke boomkwekerijspecialist is echter zoeken naar een speld in een hooiberg. Volgens Mulders moeten de belangenorganisaties in de boomkwekerij veel meer aan de weg timmeren dan ze nu doen. 'Als ik naar de diverse agrarische hogescholen en universiteiten kijk, dan zitten die nog veel te veel op de lijn van de veehouderij-, groenvoorzienings- en tuinbouwsector. Er moeten voor de boomkwekerij nu eindelijk ook eens specifieke opleidingen en studierichtingen komen in het hogere en wetenschappelijk segment in Nederland.'

Nieuwe cursus ZLTO

Ook Antoon Sanders, ondernemerscoach bij ZLTO ziet dat veel boomkwekers zoekende zijn. 'Omdat bulk niet meer werkt, zijn ze op zoek naar (markt) concepten. Daarbij is de boomkwekerij wel weer te onderscheiden van veel andere sectoren, omdat ze vaak rechtstreeks leveren aan hun afnemers, bijvoorbeeld de daghandel of vaste afzetkanalen.' Net als Verhoeven en Mulders ziet hij dat er een enorme schaalvergroting plaatsvindt. Maar niet alleen de schaalvergroting zorgt voor problemen. 'Je ziet ook dat de boomkwekerij als sector de grenzen opzoekt wat betreft de marges. Technisch top draaien is een must, maar niet meer voldoende. En ook het personeel wordt steeds kritischer.' Door deze ontwikkelingen is het volgens hem onontbeerlijk om skills te ontwikkelen om het personeel goed te kunnen begeleiden. Om deze vaardigheden te kunnen ontwikkelen, moeten



Antoon Sanders



Theunis Mulders van Van Oers Agro

ondernemers in de eerste plaats zichzelf leren kennen, aldus Sanders. 'Wij bieden dus sinds kort een nieuwe cursus aan, genaamd: Haal het beste uit jezelf. Hierin zit een ontwikkelplan waarbij we de ondernemers een spiegel voorhouden. Wie ben ik, wat doe ik en wat heeft dat voor invloed op mijn personeel? En wat kan ik mogelijk daarin bij mezelf veranderen?' Vervolgens wordt een gewenste beschrijving van de persoonlijkheid gemaakt die het bedrijf in de toekomst nodig heeft, en daarna wordt een ontwikkelplan geschreven hoe je daar als ondernemer denkt te kunnen komen. 'Bij de onderdelen waar je geen skills voor denkt te kunnen ontwikkelen, moet je vervolgens een gewenst team samenstellen.'

Ook boomkwekers kunnen zich hiervoor aanmelden door een mail te sturen naar info@zlto.nl of antoon.sanders@zlto.nl. Sanders: 'Tijdens deze cursus gaan we in groepsverband met elkaar sparren en bekijken wat de oplossingsrichtingen zijn: wat kun jij toepassen in jouw bedrijf, met jouw manier van denken en doen?' Maar boomkwekers moeten volgens hem ook op andere gebieden vaardigheden aanleren. 'Je ziet dat de omgeving ook steeds belangrijker wordt. Er zijn al gebieden in Nederland die er moeite mee hebben dat akkerbouwgrond of grasland vol met bomen komt te staan. En ook teeltondersteunende maatregelen of veel transportbewegingen worden door burgers kritischer bekeken. De schil rond het bedrijf moet steeds beter geregeld worden.'

Samen met HAS Hogeschool in Den Bosch is ZLTO momenteel bezig met het ontwikkelen van studies op dit vlak voor studenten. Sinds dit studiejaar loopt de minor: Ondernemerschap in het familiebedrijf. In deze studie leren studenten maatschappelijke, bedrijfskundige en innovatieve signalen te herkennen en daar vervolgens voor hun eigen bedrijf een plan van aanpak voor te schrijven. Dit plan moet vervolgens gepresenteerd worden voor een groep medestudenten en docenten en moet vervolgens tot een implementatieplan leiden.

Neem initiatief als sector

Gert Wim Stoffer is docent bij CAH Vilentum in Dronten en coördinator van de module Geïntegreerde bedrijfskundige case, waarbij studenten een strategisch vraagstuk van een bedrijf krijgen voorgelegd om te onderzoeken en uit te werken. Stoffer beaamt dat de boomkwekerij op veel hogescholen en universiteiten in Nederland momenteel een ondergeschoven kindje is. 'Ook bij ons ligt de nadruk bijvoorbeeld meer op de hoveniers- en groenvoorzieningssector en wat daaraan verwant is. Deze studenten volgen de

deeltijdopleiding Associate Degree (2-jarige hbo) of Bachelor (4-jarige hbo) Management, Beleid en Buitenruimte. Ik wil in principe de boomkwekerij er meer bij betrekken; deze past goed in deze opleiding, maar slechts een enkeling volgt deze opleiding. Het is blijkbaar te weinig bekend of boomkwekers zijn heel productgericht en benaderen hun bedrijf als ondernemer te weinig bedrijfskundig.' Voor zover Stoffer weet, zit er om precies te zijn één student 2e jaar in de module Logistiek die werkzaam is in de boomkwekerij.

Stoffer merkt dat de boomkwekerijsector het moeilijker heeft dan een aantal jaren geleden. 'Er is sprake van overproductie in deze sector, ook doordat in heel Europa de publieke sector minder geld uitgeeft vanwege de crisis. Daardoor exporteren ze steeds verder weg, onder meer naar Rusland. Daarnaast is de vraag van klanten grilliger geworden en minder voorspelbaar.' Volgens de docent maakt de boomkwekerijsector momenteel veel te weinig gebruik van wat studenten kunnen leveren in de vorm van projecten en andere uit te voeren opdrachten in de onderwijsmodules die vaak direct betrekking hebben op bedrijven in de praktijk. Dat komt volgens hem ook doordat het nog een vrij 'gesloten' sector is, vergeleken met bijvoorbeeld de groenvoorzienings- of tuinbouwsector. 'En ze hebben bijvoorbeeld niet meer een eigen specialistische school, zoals vroeger wel het geval was in Boskoop met de Rijks Hogere School voor Tuin- en Landschapsinrichting die tot 1988 bestond.' Volgens de docent zouden de brancheorganisaties, de handel en de boomkwekers zelf gezamenlijk een initiatief kunnen opzetten waarbij ze een project/module van de grond tillen wat ervoor zorgt dat de bedrijfskundige kennis binnen de boomkwekerij op een hoger plan wordt getild. 'Als dat niet lukt, zou je ook kunnen denken aan het inschuiven van speciale managementmodules, gericht op de boomkwekerij, in de huidige bedrijfskundige opleidingen van hogescholen en universiteiten.'

In de huidige bedrijfskundige opleidingen, zoals die gebruikt worden door opleidingen, zijn bijvoorbeeld marketing, logistiek en strategisch management standaardonderdelen. Ook in de dagopleidingen die boomkwekers kunnen volgen. Stoffer: 'En we zijn momenteel volop bezig met pilots voor het ontwikkelen van nieuwe onderwijsmodules op deze terreinen. Een voorbeeld hiervan is het gebruik van het CANVAS-businessmodel, maar ook andere geheel nieuwe business- en verdienmodellen. Het gaat hierbij om een belangrijke ontwikkeling. Wij dwingen onze studenten momenteel zelfs

al om tijdens hun studie met andere verdienmodellen te gaan werken, omdat veel huidige modellen inmiddels niet meer aansluiten bij actuele maatschappelijke en economische ontwikkelingen.'

Handreiking aan boomkwekers

Een sector die volgens Stoffer momenteel in een vergelijkbare situatie zit als de boomkwekerij, is de visserijsector. 'Veel vissers hebben, exact als in de boomkwekerijsector het geval is, een duidelijk "ontwikkelingsvraagstuk". Ze zoeken bijvoorbeeld andere vormen om vis af te zetten.' Via de stichting Prosea, die al jaren mensen in de visserijsector ondersteunt, en de kadergroep Visketen - dit zijn verschillende ondernemers uit deze keten - gaat CAH Vilentum nu een project starten. Volgens de docent zou hij voor de boomkwekerij een vergelijkbaar project willen opzetten als de sector daar behoefte aan heeft. 'Daarbij gaan we alle vragen beantwoorden waarmee boomkwekers nu zitten. Ook zouden we aan de hand van de nieuwste verdienmodellen kunnen kijken wat voor mogelijkheden er zijn voor de boomkwekerijsector.' Ook zou Stoffer samen met de boomkwekerijsector, net als hij nu voor de visserijsector doet, kunnen kijken welke cursussen ontwikkeld kunnen worden op basis van hun vragen en ontwikkelingsvraagstukken en welke klantengroepen voor hen van belang zijn. 'Ik ben bereid om hier de komende tijd een keer met boomkwekers over door te praten, over wat de mogelijkheden zijn. Daarna kunnen we een projectvorm maken en eventueel een pilot gaan draaien. Het hoeft uiteraard geen duur of langlopend project te zijn.' Mochten er mensen interesse hebben, dan heeft de docent bij de opzet van een dergelijk project het liefst deelnemers uit alle geledingen in de boomkwekerij, dus zowel stek-, spilen- als sierheester-/boomkwekers en bij voorkeur ook handelskwekerijen.

Voor meer informatie over de Associate Degree en Bachelor-opleiding Management, Beleid en Buitenruimte kunnen boomkwekers een brochure opvragen via de website www.cahvilentum.nl. Vervolgens kunnen met aanklikken van het kopje Opleidingen en het kopje Brochure aanvragen de brochures voor de deeltijdopleidingen aangevraagd worden.



Be social

Scan of ga naar:

www.boom-in-business.nl/artikel.asp?id=23-5559