



raad
landelijk
gebied

| | |
|---------------------------|-------------|
| PROV. BESTUUR VAN DRENTHE | |
| No.: | _____ |
| Ingek.: | 18 FEB 2009 |
| AFDELING | |
| TE BEH. DOOR: | |
| DWS: | G.AFD.: |

Aan Provinciale Staten van Drenthe
Postbus 122
9400 AC ASSEN

Nummer RLG 09 008
Datum: 16 februari 2009
Betreft: Publicatie advies 'Kleur bekennen'

Geachte heer/mevrouw ,

Het doet mij genoegen u hierbij het advies 'Kleur Bekennen' van de Raad voor het Landelijk Gebied (RLG) toe te sturen. Dit advies, over de noodzaak van culturele diversiteit voor het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt, is op 17 februari 2009 aan minister Verburg van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) aangeboden.

Het advies is opgesteld in antwoord op de vraag van het ministerie van LNV om een structurele analyse van het thema multiculturaliteit voor het LNV-domein uit te voeren. De raad koos voor de invalshoeken onderwijs en arbeidsmarkt als belangrijke motoren voor multiculturele integratie. Hier ligt volgens de raad een belangrijke opgave en kans.

De opgave voor meer culturele diversiteit ligt in de noodzaak voor *voldoende en goed opgeleide* mensen voor het groene domein als sterke pijler in de kenniseconomie, zoals ook blijkt uit de Lissabondoelstellingen.

Kansen voor culturele diversiteit liggen in het feit dat steeds meer toetreders op de arbeidsmarkt een allochtone achtergrond hebben en bovendien steeds beter opgeleid zijn. Kansen zijn bovendien te vinden in aansluiting bij de regionale arbeidsmarkt, zoals wordt geïllustreerd in de korte film die u bij dit advies aantreft en waarin initiatiefnemers in verschillende regio's aan het woord zijn.

De raad richt het advies aan het ministerie van LNV maar daarnaast aan onderwijsinstellingen, werkgevers en andere partijen. De raad dringt onder meer aan op versterking van de regierol van LNV, benutting van de mogelijkheden die regionale samenwerking biedt en een sterkere externe oriëntatie van het groene onderwijs. Dit moet leiden tot een 'fair share' allochtone leerlingen voor een sterk groen domein.

Hoogachtend,

prof. mr. P.C.E. van Wijmen
voorzitter

drs. ing. H. van der Kooi
algemeen secretaris



Kleur bekennen

Publicatie RLG 09/1, februari 2009

Advies over de noodzaak van culturele diversiteit
in het groene onderwijs en op de groene arbeidsmarkt

De Raad voor het Landelijk Gebied adviseert de regering en de beide kamers van de Staten-Generaal op hoofdlijnen van beleid. De raad richt zich op strategische adviezen op de lange en middellange termijn en incidenteel op actuele zaken op korte termijn. Het werkkerrein betreft het gehele beleidsveld van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, aangeduid als 'landelijk gebied'.





Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Deel 1 Samenvatting | 9 |
| Deel 2 Advies | 13 |
| 1 Inleiding | 13 |
| 2 Probleemanalyse | 15 |
| 2.1. 'Human capital' in het groene domein | 16 |
| 2.2 Alloctonen in het groene domein | 21 |
| 3. Culturele diversiteit in het groene onderwijsbeleid | 27 |
| 3.1 Verbreding, vernieuwing en samenwerking | 27 |
| 3.2 Naar meer culturele diversiteit | 29 |
| 4. Initiatieven in de praktijk | 33 |
| 4.1 Instroom vergroten | 33 |
| 4.2 Culturele diversiteit vergroten | 36 |
| 5. Conclusies en aanbevelingen | 39 |
| 5.1 Conclusies | 39 |
| 5.2 Aanbevelingen | 44 |
| Bijlagen | 49 |
| 1 Film (DVD) Kleur bekennen | 49 |
| 2 Totstandkoming van het advies | 51 |
| 3 Geraadpleegde literatuur | 53 |



Samenvatting deel 1

Het Nederlandse agrocluster is een kennisgedreven en innovatierichte sector van wereldformaat. Het groene domein als geheel heeft niet alleen een aanzienlijke economische functie, maar levert ook een belangrijke bijdrage aan publieke belangen zoals duurzaamheid, gezondheid en leefomgeving. Voortgaande innovatie en verduurzaming moeten leiden tot een dynamische Nederlandse kenniseconomie met een krachtige en duurzame groene pijler in 2030.

Het groene domein is innovatief, maar de innovatiekracht en de vitaliteit van het domein worden ondermijnd door kwantitatieve en vooral ook kwalitatieve tekorten op de arbeidsmarkt. Structurele oorzaken van de tekorten betreffen de vergrijzing, onvoldoende aansluiting tussen het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt en een groot gebrek aan culturele diversiteit in het groene domein. Het groene domein dreigt de slag om de werknemer van de toekomst te verliezen. Een drastische ommekeer is nodig om het groene domein innovatief en vitaal te houden. Hier ligt volgens de raad een belangrijke opgave en kans voor meer culturele diversiteit in het groene domein.

De aanleiding voor dit advies is de vraag van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) aan de Raad voor het Landelijk Gebied (RLG) om een structurele analyse van de betekenis van het thema multiculturaliteit voor het LNV-domein uit te voeren. De raad koos voor de invalshoeken 'arbeidsmarkt en onderwijs'. Kansen voor multiculturele integratie liggen voor een belangrijk deel in de schoolbanken en op de werkvloer.

Allochtonen maken een belangrijk deel uit van de huidige en toekomstige werkende bevolking. Tot dusver blijft een grote

groep steeds beter opgeleide arbeidskrachten niet beschikbaar voor het groene domein. Perspectieven voor multiculturele integratie in het groene domein komen niet automatisch in beeld. Overlegstructuren binnen het groene domein en van culturele minderheden hebben weinig aansluiting bij elkaar. Ook speelt het imago van het groene domein bij allochtonen een belangrijke rol, evenals omgekeerd het imago van allochtonen bij werkgevers in het groene domein een rol speelt.

Van oudsher voorziet het groene onderwijs in afgestudeerden voor de groene arbeidsmarkt. Het groene onderwijs ressorteert onder het ministerie van LNV. Het ministerie erkent de noodzaak van culturele diversiteit in het groene onderwijs. Het ministerie legt de verantwoordelijkheid voor culturele diversiteit primair bij de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven zelf neer. Met het Actieplan Kies Kleur in Groen is een belangrijke stap gezet.

De kloof met allochtonen is groot. De urgentie voor het bevorderen van culturele diversiteit in het groene domein wordt onvoldoende breed gedeeld. Als maatschappelijke partijen er niet in slagen om de instroom te vergroten en de verbinding met de multiculturele samenleving te maken is er volgens de raad sprake van een maatschappelijk probleem waar publieke belangen achter schuilgaan. De overheid is eindverantwoordelijk voor goed onderwijs in alle sectoren en alle geledingen.

Aanbevelingen

1. Doelstelling: Een fair share allochtone leerlingen voor een sterk groen domein

De raad adviseert als doelstelling en noodzakelijke ambitie te hanteren: 'Een *fair share* allochtone leerlingen in het groene onderwijs'. De dynamiek van de regionale arbeidsmarkt is daarvoor de basis. Om dit te bereiken zijn grote inspanningen nodig van overheden, onderwijsinstellingen en werkgevers.

2. Kansen en mogelijkheden in beeld brengen

Gezien het maatschappelijke belang van een innovatief en duurzaam groen domein moet het ministerie van LNV haar regierol versterken. Daarom adviseert de raad het ministerie van LNV om:

- nog in 2009 een groene onderwijsstrategie te presenteren, met een visie op de kenniseconomie en de Lissabondoelstellingen die partijen inspireert, verbindt en uitnodigt buiten de gebaande paden te gaan;
- randvoorwaarden duidelijk te maken voor partijen om te experimenteren en innovaties in de praktijk te kunnen realiseren;
- kennis en ervaring omtrent culturele diversiteit in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te ontsluiten en beschikbaar te stellen in samenwerking met de ministeries van SZW (werkgelegenheid) en VROM/WWI (Integratie);
- belemmeringen voor samenwerking tussen groene en reguliere onderwijsinstellingen te slechten, in samenwerking met het ministerie van OCW;
- pilotprojecten te initiëren om ervaringen op te doen met de instroom van allochtonen;
- voortgang te laten monitoren en evalueren door een onafhankelijke organisatie van buiten het groene domein.

3. Regionale samenwerking stimuleren en benutten

De aantrekkingskracht op jongeren, waaronder allochtonen, moet uitgaan van de regionale arbeidsmarkt. Daarvoor is regionale samenwerking en een thematische aanpak met een imagoversterkende werking nodig, vanuit de kracht van de streek en over sectorale grenzen heen (zie bijgaande DVD).

4. Groene onderwijsinstellingen: Externe oriëntatie vergroten

Om opleidingen aan te bieden die voorzien in de behoefte van de regionale arbeidsmarkt en die aantrekkelijk zijn voor *alle* jongeren adviseert de raad groene onderwijsinstellingen om:

- de gewenste 'schoolcultuur' te expliciteren en een 'fair share allochtone leerlingen' te bepalen;
- samen te werken met reguliere onderwijsinstellingen bij de ontwikkeling van opleidingsprofielen die aansluiten bij de regionale arbeidsmarkt zodat groene opleidingen met een grijs randje en andersom ontstaan;
- actiever te worden in regionale netwerken van overheden, werkgevers en minderheden om mogelijkheden te vergroten voor de instroom van culturele minderheden in het groene onderwijs en op de arbeidsmarkt.

5. Werkgevers: Aandacht voor 'People', de derde 'P-factor'¹

De raad adviseert werkgevers om actiever samen te werken met onderwijsinstellingen om de regionale arbeidsmarktvrage te vertalen naar onderwijsprofielen en stage- en leerwerkplekken te bieden. Ook adviseert de raad werkgevers om hun *human resource management* verder te professionaliseren met bijzondere aandacht voor de kansen van culturele diversiteit.

¹ Als integraal onderdeel van duurzaamheid (*people, planet en profit*)

1. Inleiding

Achtergrond van het advies

Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) heeft de Raad voor het Landelijk Gebied (RLG) gevraagd een structurele analyse uit te voeren naar de betekenis van het thema multiculturaliteit voor het LNV-domein. De raad erkent en onderschrijft dat belangrijke thema's uit het groene domein, zoals voedsel en groen, veel te bieden hebben aan alle groepen van de Nederlandse samenleving. En dat juist allochtonen hier minder van lijken te profiteren. Een belangrijke opgave is dan ook om allochtonen meer bij voedsel en groen te betrekken.

De raad kiest bij dit advies voor de invalshoeken 'arbeidsmarkt en onderwijs', omdat onderwijs en werk de belangrijkste motoren van sociaal-economische emancipatie en culturele integratie zijn. Dit begint in de schoolbanken en op de werkvloer. De raad benadert het thema multiculturaliteit voor het groene domein vanuit de kansen die er liggen bij nieuwe doelgroepen om te voorzien in de behoefte aan voldoende goed opgeleide werknemers voor de groene sectoren en vanuit de noodzaak voor het groene domein om de innovatieve kracht en vitaliteit voor de toekomst te behouden en te versterken. Een absolute voorwaarde voor het realiseren van de ambities en innovatie-opgaven van het groene domein is de beschikbaarheid van voldoende en goed opgeleide mensen. Het groene domein kan hierbij niet om de multiculturele samenleving heen.

Afbakening en definitiekwestie 'groen'

Dit advies richt zich op de volle breedte van het groene domein, dat wil zeggen het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt. 'Groen' betekent niet alleen de primaire productie, maar ook verwerking, agrobiologie, retail, voedselkwaliteit, duurzaamheid, milieu, groen- en natuurbeheer, etcetera. De groene arbeidsmarkt betreft banen in het bedrijfsleven maar ook bij de overheid en maatschappelijke organisaties.

Maar wat zegt dat bijvoegsel 'groene' eigenlijk? Het 'groene onderwijs' is in het onderwijsveld een redelijk ingeburgerde term. Toch levert het bij verschillende mensen andere beelden op: voor de een refereert het aan de onderwijsskolom die organisatorisch verbonden is aan het ministerie van LNV, voor de ander refereert het aan niet aantrekkelijk boerenonderwijs.

De raad constateert dat de definitiekwestie van 'het groene domein' een zware ballast vormt. Hiermee wordt een probleem zichtbaar: terwijl 'groen onderwijs' in het onderwijsveld nog een redelijk ingeburgerde term is, bestaat het begrip 'groene arbeidsmarkt' eigenlijk helemaal niet (meer). In ieder geval herkennen ondernemers en bedrijven zich er nauwelijks in. 'De groene arbeidsmarkt' is sterk in beweging en is daardoor niet vast te omschrijven. Pogingen zijn 'het agrocluster' of 'de agrifood', maar daar vallen bosbouw en groen- en natuurbeheer dan weer niet onder. 'Voedsel en leefomgeving' lijkt nog het meest herkend te worden (Aequor). De definitiekwestie maakt duidelijk dat 'groen onderwijs' en de 'groene arbeidsmarkt' geen vanzelfsprekende lading (meer) hebben.

In dit advies hanteren we nog het bijvoegsel 'groen' in zo breed mogelijke betekenis.

2. Probleemanalyse

Samenvatting

Het Nederlandse agrocluster is een kennisgedreven en innovatiegerichte sector van wereldformaat. Het groene domein in brede zin heeft niet alleen een aanzienlijke economische functie maar levert ook een belangrijke bijdrage aan publieke belangen zoals duurzaamheid, gezondheid en leefomgeving. Voortgaande innovatie en verduurzaming moeten leiden tot een dynamische Nederlandse kenniseconomie met een krachtige en duurzame groene pijler in 2030.

Het groene domein is innovatief, maar de innovatiekracht en de vitaliteit van het domein worden ondermijnd door kwantitatieve en vooral ook kwalitatieve tekorten op de arbeidsmarkt. Structurele oorzaken van de tekorten betreffen de vergrijzing en onvoldoende aansluiting tussen het groene onderwijs en de vraag vanuit de groene arbeidsmarkt. Ook is er een groot gebrek aan culturele diversiteit in het groene domein.

Allochtonen maken een belangrijk deel uit van de huidige en toekomstige werkende bevolking. Tot dusver blijft een grote groep steeds beter opgeleide arbeidskrachten niet beschikbaar voor het groene domein. Het imago van het groene domein en van allochtonen speelt daarbij van twee kanten een belangrijke rol.

Ondanks de internationale oriëntatie kent het groene domein relatief gesloten en tegelijkertijd versnipperde overlegstructuren. En het groene onderwijs heeft een status aparte. De aansluiting met netwerken van en voor allochtonen of minderheden komt daardoor onvoldoende tot stand. Hierdoor komen kansen, zoals het samenwerken met inburgeringscursussen en re-integratietrajecten of stages via Agrarische Onderwijs Centra (AOC's), niet automatisch in beeld. Baanbrekende innovaties, zoals vergaande

samenwerking binnen en buiten het groene domein en met het reguliere onderwijs, worden vermeden. Daarbij speelt angst voor het opgeven van de status aparte van het groene onderwijs een rol.

De urgentie voor het bevorderen van culturele diversiteit in het groene domein wordt niet breed gedeeld. Het groene domein dreigt mede daardoor de slag om de werknemer van de toekomst te verliezen. Een drastische ommekeer in deze ontwikkeling is nodig om het groene domein innovatief en vitaal te houden.

2.1 Human capital in het groene domein

Tekorten op de arbeidsmarkt

Het agrocluster in Nederland is internationaal georiënteerd en vertegenwoordigt circa 9,4 procent van de Nederlandse economie en circa 665.000 arbeidsplaatsen (2005 uit: Ministerie van LNV, 2008) Het groene domein in zijn geheel vertegenwoordigt niet alleen economische maar ook andere sociaal-maatschappelijke publieke belangen.

In algemene zin staat de werkgelegenheid in het groene domein onder druk: het aantal bedrijfsvestigingen en het aantal werkplaatsen neemt af. Voor de periode 2007-2011 wordt verwacht dat de werkgelegenheid in de sector landbouw en visserij verder zal afnemen als gevolg van de voortschrijdende verdienstelijking. De werkgelegenheidsontwikkeling wordt ook beïnvloed door ontwikkelingen als verdere schaalvergroting, rationalisatie en toenemende specialisatie.

Uitbreidingsvraag aantal werkenden 2007 – 2011, gemiddeld jaarlijkse percentages (ROA/CPB/EIM)

| Bedrijfssector | |
|-------------------------------------|--------|
| Landbouw en visserij | - 2,8% |
| Voeding | - 2,4% |
| Bouw | 0,8% |
| Horeca en zakelijke dienstverlening | 2,9% |

Maar ondanks dat de sector over het algemeen weinig uitbreidingsvraag kent, komt de komende jaren wel een grote vervangingsvraag in het groene domein op gang door de vergrijzing.

De oorzaak van het tekort aan geschoolde werknemers, het niveau en de sectoren waarin dit voorkomt, verschilt regionaal sterk. In een aantal sectoren leidt deze situatie nu al tot nijpende tekorten, zoals bijvoorbeeld in de tuinbouw en de voedingsbranche. In de komende tien jaar zouden er bijvoorbeeld jaarlijks 20.000 nieuwe mensen nodig zijn in de sector voeding, terwijl er in 2005/2006 nauwelijks 800 gediplomeerden beschikbaar kwamen (Aequor, 2007).

In de prognoses is geen rekening gehouden met de huidige economische crisis. Van oudsher is de agrarische sector en met name de voedings- en genotsmiddelenindustrie nauwelijks gevoelig voor conjuncturele schommelingen. Ook als het economisch tegenzit, bezuinigen mensen niet gauw op de uitgaven voor eten en drinken. Hier kan aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt vanuit gaan, maar ook kunnen er banen verloren gaan. Dit neemt echter structurele onderliggende oorzaken van de tekorten op de arbeidsmarkt niet weg.

Te weinig uitstroom uit het groene onderwijs

De situatie in het groene onderwijs is weinig rooskleurig. Bij de uitstroom uit MBO- en HBO-groen wordt tot 2012 al een duidelijke

teruggang verwacht. Na 2012 zal dit algemeen zijn (Verhoeven et al., 2008). Oorzaken voor deze teruglopende uitstroom zijn:

- instroom in het groene onderwijs is klein. Leerlingen in het groene onderwijs zijn van oudsher afkomstig uit de agrarische sector. Er is een slinkende agrarische bevolkingsgroep en diengevolge een afname van toestroom van agrarische leerlingen;
- op alle onderwijsniveaus gaan schoolverlaters van de groene opleidingen minder vaak verder met een vervolgopleiding dan in andere sectoren. En als ze dat al doen is dat vaker in een andere dan de groene sector;
- zij-instroom is zeer beperkt: uitstromers van andere opleidingen stromen zelden door naar het groene onderwijs;
- sectorrendement is relatief laag: gediplomeerde schoolverlaters kiezen niet automatisch voor het agrocluster.

Gebrek aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Een klacht van veel werkgevers is dat het onderwijs niet goed aansluit bij de wensen en behoeften van het bedrijfsleven. Onderwijsinstellingen van hun kant klagen dat het bedrijfsleven onvoldoende duidelijk aangeeft wat de benodigde competenties voor de toekomst zijn.

Het werk in het groene domein verandert snel. De agrarische produktiekolom die in productiecentra zoals de Greenports steeds meer integreert in en verweeft met overige economische sectoren, kan daardoor steeds moeilijker aan gekwalificeerd personeel komen voor deze brede produktiekolom. Er is binnen de primaire, maar ook in de toeleverende, de verwerkende en dienstverlenende bedrijven behoefte aan mensen met technische, ICT-, logistieke, handels-, fiscale, en juridische kennis, die tegelijkertijd affiniteit met het groene domein hebben. Het type opleidingen waar de gewenste mix wordt aangeboden is niet of nauwelijks beschikbaar. Agrarische Onderwijscentra (AOC's) kunnen dit type opleidingen niet aanbieden, of ze moeten gebruik maken van

de bereidheid van een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) om samen te werken.

Ook ontstaan in reactie op concurrentie en maatschappelijke ontwikkelingen nieuwe bedrijfstakken zoals *urban forestry*, waar bedrijven in de krimpende bosbouwsector hun dienstenpakket gaan uitbreiden (zoals recreatie in de vorm van nordic walking en gps-tochten). Ook spelen bedrijven in de recreatiesector in op de *nature, health, wellness* trend (Aequor, 2007). Al deze ontwikkelingen in het groene domein leiden tot veranderende eisen aan medewerkers.

Oorzaken van *human capital* problemen

Imagoprobleem van het groene onderwijs en de (groene) arbeidsmarkt

Een belangrijke verklaring voor de beperkte instroom in het groene onderwijs is het negatieve imago van het groene onderwijs. Groen onderwijs zou van laag niveau zijn en geen doorstroommogelijkheden kennen. Verhoudingsgewijs kennen de AOC's veel jongeren met psychische en sociale problemen, waardoor groen onderwijs ook vaak geassocieerd wordt met onderwijs voor zorgbehoevende leerlingen (Pineapple Yellow B.V., 2004).

Verder hebben jongeren een beperkt, eenzijdig of negatief beeld van de arbeidsmarktperspectieven in de groene sector: 'een groene opleiding volg je alleen als je boer wil worden', de groene sector draait om 'zwaar werk voor weinig geld' en ongunstige werktijden, zonder carrièreperspectieven. Het ontbreekt werkgevers in de groene sector in ieder geval aan aantrekkingskracht, terwijl arbeidsmarktperspectieven zeer bepalend zijn voor de opleidingskeuze van jongeren.

De definitiekwestie doet zich hierbij ook duidelijk gelden. Het 'groene domein' is geen duidelijk en aantrekkelijk 'merk', waar-

onder verschillende sectoren zich kunnen scharen en waarmee nieuwe doelgroepen benaderd kunnen worden.

Sectorale versnippering van de groene arbeidsmarkt

Versnippering van afzonderlijke sectoren binnen het groene domein staat gezamenlijk optrekken om talenten te werven in de weg. Soms speelt onderlinge concurrentie een rol en zijn er verschillende belangen. Pogingen tot vernieuwing vinden mede daardoor vaak geïsoleerd plaats. Veel initiatieven zijn bijvoorbeeld sectorgericht. Binnen het agrocluster wordt kortom nog te weinig samengewerkt, waardoor het niet lukt om samen de vijver waaruit gevist moet worden te vergroten.

Institutionele beperkingen van het groene onderwijs

Er zijn institutionele beperkingen die samenhangen met de status aparte van het groene onderwijs, waardoor de aansluiting met de arbeidsmarkt wordt belemmerd. Op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs mogen Agrarische Onderwijs Centra (AOC's met groen VMBO en groen MBO) alleen opleidingen verzorgen voor het domein 'landbouw en natuurlijke omgeving'. Dit hoeft formeel geen belemmering te zijn om verbrede opleidingen aan te bieden in samenwerking met ROC's, maar wordt wel gebruikt om het eigen domein af te bakenen. Een andere beperking is dat het AOC-onderwijs geen VMBO-t niveau kent². Mede hierdoor kunnen AOC's geen volledig gekwalificeerde afgestudeerden voor middenkaderfuncties leveren terwijl deze op de arbeidsmarkt veel worden gevraagd.

Angstpolitiek

Bovendien lijkt soms sprake van een zekere 'angstpolitiek': er wordt vastgehouden aan een status aparte van het groene onder-

² t staat voor theoretische leerweg, vergelijkbaar met het vroegere MAVO-4 niveau; reguliere VMBO-scholen hebben deze leerweg wel.

wijs om zich maximaal van het reguliere onderwijs te onderscheiden. Baanbrekende innovaties, zoals vergaande samenwerking met het reguliere onderwijs of ook met netwerken van culturele minderheden worden daardoor vermeden en kansen niet benut.

Gebrek aan urgentie

Verder worden plannen niet of onvoldoende vertaald naar acties. Gebrek aan beschikbare financiële middelen speelt daar een rol bij. En vooral bij ondernemers (het MKB) is bovendien sprake van het ontbreken van een gevoel van urgentie, en onvoldoende commitment voor professioneel *human resource management*. Veel ondernemers in de agrarische sector zien wet- en regelgeving en het gebrek aan financiële middelen als grotere belemmeringen voor de innovatiekracht van de sector dan het tekort aan hoger opgeleiden (Onderwijsverslag, 2007).

2.2 Alloctonen in het groene domein

Op dit moment heeft één op de zes basisschoolleerlingen in Nederland allochtone ouders. In de toekomst zal dit aandeel naar verwachting stijgen. In de grote steden is de helft van de kinderen op dit moment al van allochtone afkomst. Het groene onderwijs is echter niet in trek bij de (niet-westers) allochtone leerling.

Gemiddeld percentage allochtone leerlingen (jaarverslag MBO raad, 2006 en CBS)

| | ROC (VMBO en MBO) | AOC (VMBO en MBO) | Groen HBO | Groen WO |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Aandeel allochtone leerlingen | 27% | < 1% | 5% (incl. buitenlandse studenten) | 15% (incl. buitenlandse studenten) |

Navraag bij het ministerie van LNV leert dat dit vooral voor het groene MBO geldt, waar het percentage allochtonen onder de leerlingenpopulatie op 92 procent van de locaties minder dan 1,0 procent is³. Dit is ook het geval op bijna driekwart van de groene VMBO-locaties. Deze cijfers steken schril af tegen de ROC's, waar de leerlingenpopulatie gemiddeld 27 procent allochtonen kent.

Er zijn een aantal uitzonderingen, zoals in het groene VMBO in Amsterdam, waar op het Linnaeus de populatie allochtone studenten in een paar jaar sterk groeide tot 169 leerlingen in 2005/2006 (45,8 procent), en het Wellantcollege, met in hetzelfde jaar 79 allochtone scholieren (16,7 procent). Op MBO-niveau is de Groenhorst in Ede een uitschieter met ongeveer 20 procent allochtone leerlingen.

In het hoger agrarisch beroepsonderwijs en Wageningen UR is door een sterke mate van internationalisering en grote aantallen internationale studenten sprake van meer culturele diversiteit. Studenten van Wageningen UR komen uit circa 100 verschillende landen. In totaal gaat het om een instroom van circa 1100 studenten per jaar waarvan ongeveer 40 procent uit het buitenland.

De groene onderwijsinstellingen zelf constateren dat groene onderwijsinstellingen vooral veel aantrekkingskracht hebben op een afgebakende doelgroep: autochtone jongeren die zijn opgegroeid in (Nederlands) landelijk gebied. Door de cultureel eenzijdige samenstelling van de deelnemerspopulatie ontstaat een steeds groter spanningsveld tussen de leefwereld van de leerlingen en de beroepscontext en maatschappelijke situatie waarvoor zij worden opgeleid (Actieplan Kies Kleur in Groen).

³ Dit geldt voor 2005. Tot 2005 is het aantal allochtonen daadwerkelijk gemonitord in (V)MBO. Daarna is overgegaan op een andere manier van registreren, waarbij geen verschil gemaakt kan worden tussen allochtonen en tijdelijk in Nederland studerende buitenlandse studenten. Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat het aantal allochtonen in 2006 afwijkt van dat in 2005.

In het algemeen is gericht beleid in het onderwijs om de instroom en doorstroom van allochtone leerlingen en studenten te bevorderen geen gemeengoed. Slechts 7 procent van de WO-opleidingen en 17 procent van de HBO-opleidingen (groen en regulier) voert dergelijk specifiek beleid. Facultaire of instellingsbrede maatregelen voor allochtone studenten zijn (als ze er al zijn) zelden opgenomen in het opleidingsbeleid (Inspectie van het onderwijs, 2007).

Oorzaken van het gebrek aan culturele diversiteit

Voor het bestaan van de kloof tussen het groene domein en allochtonen zijn verschillende verklaringen te geven.

Imagoprobleem

Specifiek onder allochtone jongeren is het imago van het groene onderwijs erg negatief. Zij associëren de groene sector met 'vies' en 'saai', een keuze voor groen onderwijs zou door familie en vrienden 'niet serieus genomen worden'. Ze kunnen zich geen enkele voorstelling maken van de arbeidsperspectieven in de groene sector. Groene opleidingen zijn volgens hen ook heel Nederlands, erg wit. Bovendien prefereren allochtone scholieren brede ROC-opleidingen boven de volgens hen zeer smalle AOC-opleidingen.

Er is ook sprake van een imagoprobleem bij werkzoekenden. Agrarische ondernemers hebben veelal een negatief beeld van sommige groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, (jongere) arbeidsongeschikten en ook allochtonen. Het bedrijfsleven in het groene domein is nog lang niet overal ingesteld op een instroom van werknemers met een brede diversiteit aan achtergronden.

Angst voor stigmatisering

Problematisch is ook dat door een lange en moeizame geschiedenis met 'allochtonen-beleid', in *human resource*- en onderwijs-

beleid allochtonen zelden nog als specifieke of aparte doelgroep worden gehanteerd. Instellingen (groen en regulier) zeggen dat ze geen apart beleid voor allochtone studenten voeren, omdat het aantal allochtone studenten te gering is. Sommige opleidingen vinden aparte voorzieningen voor allochtone studenten niet nodig, omdat algemene voorzieningen voldoen. Andere opleidingen zijn bang voor stigmatisering. Daarnaast spelen praktische en financiële factoren soms een rol (Inspectie van het Onderwijs, 2007). Toch is duidelijk dat initiatieven in het onderwijs- en *human resource management*-beleid meer kans van slagen hebben wanneer deze doelgroepspecifiek worden vormgegeven.

Ander zoekgedrag

Verder speelt nog dat het wervingsgedrag voor personeel door werkgevers in het groene domein verschilt van het zoekgedrag naar een baan door allochtonen. Er wordt in het agrocluster naar verhouding veel informeel geworven. Voor bemiddelende instanties als CWI en geregistreerde uitzendbureaus is op betreffende vacatures moeilijk zicht te krijgen.

Geslotenheid, versnippering en status aparte

Door de relatieve geslotenheid en versnippering van de groene arbeidsmarkt en de status aparte van het groene onderwijs is er onvoldoende aansluiting met netwerken van en voor culturele minderheden. Hierdoor komen kansen en mogelijkheden niet automatisch in beeld, zoals bijvoorbeeld het samenwerken met inburgeringscursussen en re-integratietrajecten of stages via AOC's. Ook koppelingen zoeken met het beleid rondom (jeugd) werkloosheid en dergelijke gebeurt onvoldoende.

Gebrek aan urgentie op uitvoerend niveau

Een belangrijke rem op meer culturele diversiteit in het groene domein is ook dat het, wat deze specifieke doelgroep betreft, op uitvoerend niveau bij belangrijke spelers als docenten, schoolbe-

sturen en werkgevers ontbreekt aan een gevoel van urgentie. Het actieplan Kies Kleur in Groen benoemt bijvoorbeeld dat eigenlijk alleen scholen in grootstedelijk gebied werkelijk een urgentie ervaren (Actieplan Kies Kleur in Groen, 2008). Bovendien is sprake van een ad hoc benadering ten aanzien van allochtonen in het onderwijs in het algemeen (groen en regulier). De Inspectie van het onderwijs (2007) constateert dat opleidingen blijkbaar pas in actie komen om voorzieningen voor allochtone studenten en leerlingen te treffen als de situatie daar aanleiding voor geeft, namelijk pas als er al sprake is van relatief veel allochtone studenten.

Gebrek aan aandacht voor binding

De verkleuring van het studentenbestand vraagt om verkleuring van het docentencorps. Als er al maatregelen om het docentencorps te verkleuren worden genomen, dan ligt de nadruk op het aannemen van allochtone docenten. Maatregelen om deze allochtone docenten ook daadwerkelijk aan een organisatie te binden, zijn er nauwelijks (Stichting mobiliteitsfonds HBO, 2006). Ook binding van allochtone studenten is een aandachtspunt. Veel opleidingen nemen wel algemene maatregelen ter bevordering van studiesucces van leerlingen en studenten, maar geen specifieke voor allochtone studenten (Inspectie van het onderwijs, 2007). Wanneer er niet aan die binding (van allochtone docenten en studenten) wordt gewerkt, zijn de activiteiten rond de instroom zinloos en zullen nieuwkomers de organisatie via de draaideur weer verlaten.



3. Culturele diversiteit in het groene onderwijsbeleid

Samenvatting

Groen onderwijsbeleid ressorteert onder het ministerie van LNV. Door het afgebakende veld en de nauwe relatie van het ministerie van LNV met dit veld zijn de lijnen kort met als voordeel dat bijvoorbeeld kennis relatief snel wordt gedeeld en onderwijsvernieuwingen efficiënt worden doorgevoerd. De korte lijnen in de onderwijsskolom, de kleinschaligheid, de veilige leeromgeving en de pedagogisch-didactische aandacht voor kwetsbare leerlingen zijn positieve onderscheidingsmogelijkheden van het groene onderwijs om allochtonen een goede uitgangssituatie voor de arbeidsmarkt te kunnen bieden. Dit voordeel wordt niet verzilverd.

Het ministerie erkent de noodzaak van culturele diversiteit in het groene onderwijs. De eigen opdracht daarbij is het verspreiden van groene kennis naar de bredere samenleving. Daardoor ligt de nadruk te weinig bij de doelgroep zelf. Het ministerie legt de verantwoordelijkheid voor culturele diversiteit primair bij de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven zelf neer. Met het actieplan Kies Kleur in Groen is een belangrijke stap gezet. De kloof met allochtonen blijft echter groot.

3.1 Verbreding, vernieuwing en samenwerking

Landbouwonderwijs

Toen in 1935 het ministerie van Landbouw werd opgericht, werd ook het toenmalige landbouwonderwijs bij dit ministerie ondergebracht. Na de Tweede Wereldoorlog ontstond met de modernisering en rationalisering van de Nederlandse landbouw een hecht bolwerk van ministerie, land- en tuinbouworganisa-

ties en agrarisch onderwijs, dat ongekend succesvol is geweest (Duijvendak, et al. red., 2008). Het agrarisch onderwijs voorzag in voldoende afgestudeerden voor de arbeidsmarkt en in het verspreiden en toepassen van kennis voor de innovatiekracht van de sector. Deze laatste functie is traditioneel een sterk aandachtspunt voor het ministerie van LNV: de inzet van het onderwijs en de voorlichting voor het 'omhoog laten druppelen' van wetenschappelijke kennis (Tabak, 2006). Volgens velen heeft deze inzet de groene sector gemaakt tot de huidige kennisgedreven en innovatiegerichte sector op wereldformaat. Anderen denken daar genuanceerder over en wijzen veel meer in de richting van het Nederlandse ondernemerschap en de internationale marktwerking. Duidelijk is in ieder geval dat door de liberalisering en internationalisering van de handel, de hoogwaardige technologische ontwikkelingen in onder andere de tuinbouw en de voedingsmiddelenindustrie, en de verbreding van de landbouw, de vanzelfsprekende relatie tussen het groene onderwijs en de arbeidsmarkt onder druk is komen te staan.

Verbreding van het groene onderwijs

Al in de 'Beleidsbrief voor het onderwijs voor voedsel en groen: richting en ruimte' (LNV, 2000) stond dat het een belangrijke opgave is om net als in het groene beleidsdomein ook in het onderwijs de overgang 'van landbouw naar groen' te maken en van 'sector' naar 'samenleving'. 'Belangrijke thema's als duurzaamheid, voedselveiligheid, agrobiodiversiteit, biotechnologie en integraal waterbeheer, mogen niet alléén vanuit landbouwkundig oogpunt bekeken worden. Het groene onderwijs moet zich richten op de volledige keten: van consument tot producent. Relevante kennis en kunde komen steeds vaker voort uit aanpalende disciplines: sociale wetenschappen, medische wetenschappen en ICT-gerelateerde disciplines. De sociaal-culturele dimensie van ondernemerschap in de groene ruimte moet aan de orde komen. Deze verbreding moet in het groene onderwijs weerspiegeld worden' (LNV, 2000).

Onderwijsvernieuwing

De afgelopen jaren staat onderwijsvernieuwing continu op de agenda. Kernwoorden zijn 'actueel', 'voorstrevend', 'international' en 'aantrekkelijk'. Competentiegericht leren geldt bij onderwijsinnovatie als overkoepelend kernthema en leidend principe voor alle geledingen van het groene onderwijs. Dit heeft bijgedragen aan het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook het realiseren van doorlopende leerlijnen waarin de verschillende niveaus binnen de onderwijskolom (van VMBO tot WO) verbonden worden, krijgt aandacht evenals thema's als innovatie, ondernemerschap, leren in de praktijk en internationalisering.

Groene Kennis Coöperatie

Het ministerie van LNV wil het totale groene kennisstelsel versterken en heeft in 2004 alle instellingen voor groen onderwijs van VMBO, MBO, HBO tot WO opgeroepen om tot meer samenhang en samenwerking te komen in een Groene Kennis Coöperatie. Dit moet leiden tot versterking van de innovatieve kracht van de agrosector door nieuwe arrangementen tussen onderwijs, bedrijfsleven en organisaties in het groene domein. De nadruk ligt op samenwerking binnen de groene geledingen. Dat leidt niet noodzakelijk tot een opener relatie met de samenleving als geheel. Voordeel is dat de lijnen kort zijn, waardoor bijvoorbeeld onderwijsvernieuwingen, zoals elektronische leermiddelen, invoering van het praktijkleren en dergelijke efficiënt tot stand komen.

3.2 Naar meer culturele diversiteit

Weerbaarstig terrein

Multiculturele integratie is een complex, dynamisch en weerbaarstig terrein. Waar in het reguliere onderwijs de aandacht sterk is gericht op 'zwarte' scholen, kampt het groene onderwijs juist

met 'witte' scholen. Er is een landelijk Kenniscentrum Gemengde Scholen opgericht om kennis te delen. De onderwijsraad heeft een advies uitgebracht over 'de verbindende schoolcultuur' (2007). De raad constateert dat dit advies, hoewel gericht op gemengde scholen, ook voor het groene domein relevant is⁴, zoals het belang van het expliciteren of bewust bevorderen van de onderwijscultuur en het investeren in externe relaties van scholen.

Kracht van groen onderwijs

Sleutelnoties voor verbetering van studiesucces van leerlingen en studenten zijn volgens de Inspectie van het onderwijs (2007) begeleiding, persoonlijk contact, kleinschaligheid en gevoeligheid voor culturele diversiteit bij medewerkers en docenten. Voor studiesucces is vooral het gevoel van verbondenheid met de opleiding belangrijk: persoonlijk contact met docenten en medestudenten en je als student 'thuis voelen'. De raad constateert dat het groene onderwijs positieve onderscheidingsmogelijkheden heeft die voor allochtone leerlingen de kansen kunnen vergroten op het verkrijgen van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt en het doorstromen in de onderwijskolom. Dit zijn de kleinschaligheid, de veilige leeromgeving en de pedagogisch-didactische aandacht voor kwetsbare leerlingen.

Communicatiestrategie niet effectief

Het ministerie van LNV erkent de noodzaak de multiculturele oriëntatie van het groene onderwijs te versterken om zo de arbeidsmarkt van de toekomst nog beter te kunnen voorzien van voldoende talent. De raad constateert dat het ministerie een specifieke eigen kijk op de problematiek heeft. Dit is terug te lezen in de overtuiging van het ministerie dat het groene onderwijs groene thema's 'actief moet uitdragen om zo de betrokkenheid

⁴ Hetzelfde geldt voor de adviezen van de onderwijsraad 'bijdragen aan het Nederlandse innovatiesysteem', 2005 en 'Bakens voor spreiding en integratie, 2005'.

van diverse culturele groepen bij deze groene thema's versterken'. Uit deze benadering spreekt een verouderde en niet meer effectieve communicatiestrategie van 'zender-boodschap-ontvanger'. De belevingswereld van de te bereiken doelgroepen blijft hiermee buiten beeld.

Initiatief neergelegd bij onderwijsinstellingen en bedrijfsleven

De afgelopen jaren trad het ministerie van LNV vooral agenderend op, waardoor het ministerie vaak probleemeigenaar bleef. Evaluatie in 2006 leidde tot de conclusie dat het roer voor LNV om moest. LNV wilde niet langer met het vingertje omhoog staan, maar instellingen steunen in de kansen die zij zelf zien. Vanaf 2006 heeft het ministerie van LNV in het kader van 'van zorgen voor, naar zorgen dat' het initiatief voor meer kleur in het groene domein dan ook bij onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven neergelegd.

Dit heeft geresulteerd in een 'Community of Practice Culturele Diversiteit in het groene onderwijs' die voor het ministerie van LNV aanspreekpunt en denktank vormt voor culturele diversiteit in het groene domein. Dit leidde tot het Actieplan 'Kies Kleur in Groen' in 2008.

Actieplan Kies Kleur in Groen

Het Actieplan Kies Kleur in Groen is tot stand gekomen onder leiding van de AOC-raad, met betrokkenheid van het AOC-onderwijs, Stoas Hogeschool en Aequor en met steun van het ministerie van LNV. Het actieplan legt het zwaartepunt bij het voorbereiden van leerlingen op de multiculturele samenleving: 'Het groene onderwijs wil gelijk toegankelijk zijn voor verschillende culturele doelgroepen en daarmee een afspiegeling zijn van de pluriformiteit die zich binnen onze multiculturele samenleving voordoet. De huidige praktijk van het groene onderwijs komt hier

niet mee overeen. Groene scholen zijn nu vaak ‘witte scholen’ en hiermee doen we onze deelnemers en de internationale groene arbeidsmarkt tekort. Goede interculturele competenties worden voor het functioneren binnen onze multiculturele samenleving en in de internationale arbeidsmarkt steeds belangrijker. Om ook in de toekomst kwalitatief goede werknemers te kunnen blijven afleveren is het belangrijk dat het groene onderwijs hier tijdig en adequaat op inspeelt.’

Kies Kleur in Groen biedt scholen min of meer de vrije keuze: ‘De koers en accenten van onderwijsinstellingen in hun strategische beleid zullen aansluitend bij de lokale regionale setting en ambities per instelling en wellicht zelfs per locatie verschillen.’ Er wordt sterk ingezet op samenwerking en het met elkaar delen van de resultaten en kennis in de eerdergenoemde *community*, het netwerk. De ambitie uit het actieplan is dat ieder AOC een eigen cultureel diversiteitbeleid heeft opgesteld. Daarnaast zullen er structurele regionale netwerken worden gevormd met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, verschillende culturele doelgroepen, jongeren, expertise- en kenniscentra en netwerken op het terrein van internationalisering, waardoor ‘in velerlei vormen gezamenlijk actief actie zal worden ondernomen.’

4. Initiatieven in de praktijk

Samenvatting

De raad is op zoek gegaan naar initiatieven voor meer culturele diversiteit in de praktijk van het groene domein. Er zijn veel goede initiatieven om de instroom in het algemeen te bevorderen. De noodzaak hiertoe wordt blijkbaar breed gedeeld. De raad heeft slechts één initiatief kunnen vinden om allochtonen in het bijzonder aan te trekken voor het groene onderwijs (Nieuwe Nederlanders, Lentiz MBO Food).

Bij de promotie-activiteiten is sprake van versnippering in een gefragmenteerd groen domein. Tot dusver is er weinig coördinatie. Van structurele uitwisseling met andere domeinen om van elkaar te leren is helemaal geen sprake.

Kansrijke initiatieven om de instroom in het groene domein te vergroten hebben een aantal kenmerken gemeen. Zo vindt er (regionale) samenwerking plaats tussen overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven, waardoor allerlei meerwaarden ontstaan en waardoor de aantrekkingskracht van groene sectoren als geheel wordt vergroot, zowel voor het onderwijs als voor de arbeidsmarkt. Er worden opleidingen ontwikkeld die inspelen op de ‘groene en grijze’ vraag vanuit de markt en aansluiten bij de belevingswereld van jongeren. Regionale samenwerking leidt er ook toe dat kan worden meegelifit op imago-activiteiten van provincies en gemeenten rondom bijvoorbeeld streekmarketing.

4.1 Instroom vergroten

Veel initiatieven

Er is en wordt door verschillende (branche)organisaties veel aandacht besteed aan imago-onderzoek en promotionele acti-

viteiten met het oog op vergroting van de instroom. In iedere branche en in iedere regio is het bedrijfsleven bezig met eigen promotie. Ook scholen zetten eigen campagnes op. Gehanteerde strategieën zijn bijvoorbeeld het anders vermarkten door aansprekender aanduidingen en promotiemateriaal ('Wereldenconcept', opleidingen 'Urban Design', 'Outdoor Sports' of cursusonderwijs in 'Commercieel ondernemen' en 'Home and Garden' in plaats van 'Bloemschikken en tuincentrum' en 'Tuinontwerp'). Groene kennisinstellingen zoeken nadrukkelijk naar ruimte om te kunnen verbreden. Met deze ontwikkelingen bevindt het onderwijs zich steeds meer op de rand (en soms daar over heen) van het groene domein (Tabak, 2006).

Samenwerking

Landelijke uitwisseling van kennis en ervaringen vindt plaats vanuit het platform beroepenpromotie van Aequor. Het platform is een samenwerkingsverband op het terrein van beroepen- en onderwijspromotie tussen brancheorganisaties, onderwijs, vakbonden en Aequor binnen het domein voedsel en leefomgeving. Het platform dient een meerwaarde te hebben door de individuele initiatieven te bundelen en versnippering van promotie-activiteiten te voorkomen. Het platform staat nog in de kinderschoenen. Het is gericht op initiatieven binnen het groene domein. Tegelijkertijd zijn en worden juist ook in andere dan het groene domein ervaringen opgedaan die waardevol zijn om van te leren, zoals in de programma's van het Platform Bèta Techniek en van de Taskforce Technologie Onderwijs en Arbeidsmarkt. Ook kennisnemen van de verschillende regelingen buiten het groene domein voor Leren en Werken en Beroepsonderwijs in Bedrijf zou een eenzijdige blik op de eigen certificering van opleidingen kunnen doorbreken.

Streekmarketing

In een aantal regio's is sprake van een brede clustering van activiteiten om de aantrekkingskracht van groene sectoren te

vergroten. Samenwerking in een regio of een streek kan tot allerlei meerwaarden leiden. Enkele voorbeelden zijn de 'greenport' benadering in de tuinbouw en Zaanstreek First in Food voor de levensmiddelenindustrie. De raad heeft initiatiefnemers van deze regionale aanpakken aan het woord gelaten in de DVD die u bij dit advies aantreft.

De 'greenports' zijn de kernen waarin de tuinbouw in Nederland is geconcentreerd. Door de concentratie van bedrijven, die sterk met elkaar verbonden zijn inclusief kennisinstellingen, wordt iedereen gestimuleerd om topprestaties te leveren. Dit leidt tot nieuwe en verbrede opleidingen die inspelen op de specifieke vragen vanuit de markt. Daarbij worden de grenzen tussen groen en grijs onderwijs verkend. De bekendheid gaat niet alleen uit van scholen maar van de hele streek. In Greenport Venlo draagt bijvoorbeeld de organisatie van de Floriade in 2012 daar ook aan bij. Een ander voorbeeld is Zaanstreek First in Food, een vorm van streekmarketing in de bakermat van de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie. Ook hier versterken overheid, bedrijfsleven en scholen elkaar, zowel op VMBO, MBO als op HBO niveau, gericht op werkgelegenheid en innovatie.

Niet alleen op regionale schaal, ook op nationaal niveau vindt marketing plaats om groene sectoren te profileren en aantrekkingskracht uit te oefenen waarmee de instroom wordt bevorderd. Een voorbeeld is de Food & Nutrition Delta. Dit innovatieprogramma heeft als doel om van Nederland de leidende en meest innovatieve Food & Nutrition regio te maken.

4.2 Culturele diversiteit vergroten

Allochtonen in groen onderwijs

De raad heeft slechts één initiatief kunnen vinden⁵ om specifiek allochtonen te benaderen voor een groene opleiding. Dit betreft het initiatief 'Nieuwe Nederlanders voor de voedingsbranche' van Lentiz MBO Food in de regio Zuid Holland Zuid. In deze regio is een groeiende groep allochtonen die behoefte heeft aan begeleiding bij het kiezen van een opleiding en perspectief op de arbeidsmarkt. 'Nodig is een op maat gesneden werving met steun van voormannen uit de allochtone wereld, werken en leren in het bedrijf als ook een passend coachingstraject. Resultaat in eerste aanleg is een startende groep allochtone leerlingen VMBO-bovenbouw en een groep allochtone MBO-studenten, beide voor voeding, om zo twee uitdagingen in één keer op te lossen. Resultaat is ook een beter netwerk van bedrijven en gemeenten, meer ervaring met werving voor en coaching van deze specifieke allochtone doelgroep. Ervaringen en kennis die gedeeld kan worden'(projectplan MBO Food). Zie ook bijgaande DVD.

Allochtoon ondernemerschap

Ondernemerschap is voor immigranten een vanouds bekende weg naar maatschappelijk succes. Het allochtone ondernemerschap biedt vele mogelijkheden om de aantrekkelijkheid van het groene onderwijs voor allochtone leerlingen en hun perspectieven op de arbeidsmarkt te verbeteren. Stageplaatsen en leerbedrijven van allochtone ondernemers kunnen voor allochtone leerlingen een positieve impuls betekenen. Het is wervend om rolmodellen vanuit de eigen cultuur te zien. Mooie voorbeelden zijn de leerbedrijven 'Olis Food' met Turkse deegwaren in Zaandam en

⁵ In het verleden zijn er initiatieven geweest maar deze zijn na kosten-baten evaluatie niet gecontinueerd (Aequor, mondeling).

'Melissa Bloemen en Kado's' in Hengelo (deze laatste is door Aequor uitgeroepen tot het beste leerbedrijf van het jaar 2008).

Bezien vanuit het agrocluster is het allochtone ondernemerschap, zoals op het gebied van *Food & Nutrition*, een grotendeels onontgonnen terrein. In de meeste branches van de detailhandel ligt het percentage allochtone ondernemers tussen de 10 en 20 procent (HBD, 2008). Deze allochtone ondernemers hebben een duidelijke invloed op de Nederlandse economie gehad. Zij bieden producten en diensten aan die in Nederland nog niet bekend waren. Bovendien brengen zij een vorm van buitenlandse handelscontacten en internationale samenwerking mee, die eveneens min of meer nieuw is voor Nederland. Deze vernieuwingen in de Nederlandse economie vallen binnen een meer structurele verandering, die gekenmerkt wordt door globalisering en regionalisering. Massaproductie en standaardproducten worden vervangen door flexibele productie van grotere variëteit (Van den Tillaart, 2007). Hieruit valt af te leiden waarom ook autochtone Nederlanders deze producten en diensten steeds meer zijn gaan waarderen. Anderzijds moet worden vastgesteld dat autochtone en allochtone ondernemers nog nauwelijks samenwerken. Vermoedelijk geldt dit laatste in hoge mate voor het agrocluster en al helemaal als het vrouwelijk allochtoon ondernemerschap betreft.



5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

Noodzaak multiculturaliteit in het groene domein

Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) heeft de Raad voor het Landelijk Gebied (RLG) gevraagd een structurele analyse uit te voeren naar de betekenis van het thema multiculturaliteit voor het LNV-domein. De raad koos bij dit advies voor de invalshoeken 'arbeidsmarkt en onderwijs', omdat onderwijs en werk belangrijke motoren van sociaal-economische emancipatie en culturele integratie zijn. De beste mogelijkheden hiervoor liggen in de schoolbanken en op de werkvloer.

De raad benadert het thema multiculturaliteit voor het groene domein vanuit de kansen die er liggen bij nieuwe doelgroepen om te voorzien in de behoefte aan voldoende goed opgeleide werknemers voor de groene sectoren en vanuit de noodzaak voor het groene domein om de innovatieve kracht en vitaliteit voor de toekomst te behouden en te versterken. De raad stelt vast dat het groene domein en de multiculturele samenleving elkaar hard nodig hebben.

Groene ambities en innovatie-opgaven onder druk

Het groene domein kent grote ambities en staat voor urgente en noodzakelijke innovatie-opgaven, onder meer op het gebied van concurrentiekracht, maatschappelijk verantwoord ondernemen, duurzaamheid en gezondheid. Zo wil bijvoorbeeld het voedsel-domein de meest innovatieve *Food & Nutrition* regio in Europa worden en wil de tuinbouw haar leidende positie op de wereldmarkt behouden en versterken. Een absolute voorwaarde voor het realiseren van deze ambities en innovatie-opgaven is voldoende en goed opgeleid personeel. Er is echter sprake van kwantitatieve

en vooral ook kwalitatieve tekorten. Groene sectoren dreigen de slag om de werknemer van de toekomst te verliezen. Structurele oorzaken van de tekorten betreffen de vergrijzing, onvoldoende aansluiting tussen het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt en een groot gebrek aan culturele diversiteit in het groene domein.

Allochtoon talent onmisbaar

Een forse toename van de instroom in het groene domein is dringend noodzakelijk. Steeds meer toetreders op de arbeidsmarkt hebben een allochtone achtergrond, en zijn bovendien steeds hoger opgeleid. Deze groeiende groep kiest niet voor het groene domein. Het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt hebben een slecht imago met name bij toetreders met een allochtone achtergrond. Dit betekent een enorme beperking voor het groene domein zelf en veel talent blijft voor het groene domein onbenut.

Kracht en zwakte van het groene onderwijs

Het groene onderwijs heeft positieve aspecten die kansen kunnen bieden voor leerlingen uit culturele minderheden. Positieve aspecten van het groene onderwijs zijn, behalve de inhoud van het groene onderwijs en de publieke waarden die ze vertegenwoordigt, de korte lijnen in de onderwijskolom (VMBO, MBO, HBO en WO), de kleinschaligheid, de veilige leeromgeving en de pedagogisch-didactische aandacht voor kwetsbare leerlingen. Deze positieve onderscheidingsmogelijkheden pakken negatief uit als het groene onderwijs te zeer geïsoleerd blijft.

Verbreding groene arbeidsmarkt is een feit

Van oudsher voorziet het groene onderwijs in afgestudeerden voor de groene arbeidsmarkt, maar deze vanzelfsprekende relatie is onder druk komen te staan. De arbeidsmarkt vraagt in toenemende mate mensen met technische, ICT-, logistieke, handels-, fiscale, en juridische kennis, die tegelijkertijd affiniteit met het groene domein hebben. Het type opleidingen waar deze mix wordt aangeboden is niet of nauwelijks beschikbaar.

Perspectieven voor allochtonen kansrijk, mits

De groene arbeidsmarkt biedt perspectieven voor allochtonen waar tot dusver nauwelijks oog voor is geweest, zoals het samenwerken met inburgeringscursussen en re-integratietrajecten of beleid op het gebied van (jeugd)werkloosheid. Deze perspectieven komen niet automatisch in beeld. Ondanks de internationale oriëntatie kent het groene domein relatief gesloten en tegelijkertijd versnipperde overlegstructuren. Gecombineerd met de status aparte van het groene onderwijs maakt dit dat aansluiting met netwerken van en voor culturele minderheden nu onvoldoende tot stand komt.

Allochtoon ondernemerschap ruimte bieden

Speciale aandacht moet uitgaan naar de kansen rondom het allochtone ondernemerschap in het groene domein. Dit is voor het agrocluster een grotendeels onontgonnen terrein, in het bijzonder op het gebied van vrouwelijk etnisch ondernemerschap. Het (vrouwelijk) allochtone ondernemerschap biedt vele mogelijkheden om de aantrekkelijkheid van het groene onderwijs voor allochtone leerlingen en hun perspectieven op de arbeidsmarkt te verbeteren, bijvoorbeeld door middel van rolmodellen en leerbedrijven.

Regionale initiatieven perspectiefvol

De praktijk loopt voor op het beleid. Links en rechts ontplooiën onderwijsinstellingen en bedrijven binnen en buiten het groene domein initiatieven om te anticiperen op groeiende tekorten aan arbeidskrachten op de regionale arbeidsmarkt. Extra kansrijk zijn regionale samenwerking, clustervorming en een thematische aanpak met een imagoversterkende werking vanuit de sterkte van de streek. Goede arbeidsmarktperspectieven maken het onderwijs aantrekkelijk. Onvermijdelijk zullen groene onderwijsinstellingen hun opleidingsprofielen en de naamgeving veranderen als het groene curriculum wordt aangevuld met onderwijs op het

gebied van management, techniek, ICT, etc. Dit vergt innovatieve vormen van samenwerking over de grenzen van het groene domein heen.

Visie en strategie vereist

Het groene onderwijs ressorteert onder het ministerie van LNV. Het ministerie erkent de noodzaak van culturele diversiteit in het groene onderwijs. Het ministerie legt de verantwoordelijkheid voor culturele diversiteit primair bij de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven zelf neer. Met het Actieplan Kies Kleur in Groen is een belangrijke stap gezet.

Volgens de raad gaat het er nu om ervoor te zorgen dat de initiatieven van vandaag niet bij de start blijven hangen. Wat volgens de raad nodig is, is een gerichte sturing en coördinatie om enerzijds de instroom van **alle** jongeren (multicultureel) te vergroten en anderzijds de aansluiting bij de arbeidsmarkt te bevorderen. Een samenhangende onderwijsstrategie met het ministerie van OCW is nodig om de inspanningen uit de praktijk van het bedrijfsleven en het groene onderwijs te versterken en succesvol te laten zijn.

Het is volgens de raad de taak voor het ministerie van LNV om voorop te lopen en deze samenhangende onderwijsstrategie te ontwikkelen en uit te dragen. Het ministerie van LNV heeft de mogelijkheden en middelen om de ambities en innovatie-opgaven van de praktijk in te bedden in een visie op de kenniseconomie en de Lissabondoelstellingen, met het groene domein als sterke pijler en in het hart van de multiculturele samenleving. Van belang is dat actoren uit het groene domein in al hun verscheidenheid zich hierachter kunnen en zullen scharen, en dat ook nieuwe actoren zich hieraan kunnen binden. De visie en strategie moeten partijen inspireren, verbinden en uitnodigen om buiten de gebaande paden van het agrocluster te gaan en ook andere sectoren te

enthousiasmeren om elkaar te versterken. Dit kan leiden tot een krachtige impuls, zodat voldoende meerwaarde uit alle initiatieven komt.

Verantwoordelijkheid van het ministerie van LNV

Van belang is dat het ministerie haar rol als kennismakelaar en haar systeemverantwoordelijkheid goed invult. Een samenhangende onderwijsstrategie moet voor de gehele onderwijskolom, met aandacht voor de specifieke situaties van VMBO, MBO, HBO en WO, worden opgezet. Lopende initiatieven worden hierin gebundeld. Een prominente en actieve rol voor het bedrijfsleven is belangrijk, zodat aansluiting ontstaat op de behoefte van de arbeidsmarkt.

Bijzondere aandacht voor culturele diversiteit

Binnen een samenhangende onderwijsstrategie is extra en bijzondere aandacht voor allochtone doelgroepen een onmisbaar onderdeel. Sociaal-economische emancipatie en culturele integratie zijn maatschappelijke taken van het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt die beter uit de verf moeten komen. Om de achterstand van het groene onderwijs te verkleinen is de raad van mening dat het niet moet gaan over het 'uitdragen van groene thema's'. Veel meer is aansluiting bij doelgroepen zelf vereist. Inzet op het beter vermarkten van de groene sector in de volle breedte, aansluitend bij arbeidsperspectieven, biedt kansen om nieuwe doelgroepen aan te spreken. Dit kan bijvoorbeeld door het business gedreven aanbieden, het waarborgen van internationale uitstraling en het aansluiten bij vraagstukken van doelgroepen, zoals het al of niet halal zijn van voedingsmiddelen in de voedselverwerkende industrie. Het groene onderwijs kan veel duidelijker en positiever op de kaart gezet worden, waardoor een *fair share* van 15% allochtone leerlingen behaald zou kunnen worden.

Publieke belangen borgen

Visieontwikkeling en een samenhangende onderwijsstrategie bij het ministerie van LNW klemmen eens te meer omdat de gesignaleerde problematiek een maatschappelijk probleem vormt, waarachter publieke belangen schuil gaan. Uiteraard is hier sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid met maatschappelijke partijen (in dit geval het groene onderwijs en het bedrijfsleven), maar de overheid blijft eindverantwoordelijk voor goed onderwijs in alle sectoren en alle geledingen. Dit betekent dat het ministerie van LNV tevens verantwoordelijk is voor een goede afstemming tussen het groene onderwijs en het onderwijs dat onder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) ressorteert.

5.2 Aanbevelingen

De raad adresseert met dit advies het ministerie van LNV. Daarnaast zijn aanbevelingen gericht aan groene onderwijsinstellingen en werkgevers.

1. Doelstelling: Een *fair share* allochtone leerlingen voor een sterk groen domein

De raad is van mening dat er een maatschappelijke noodzaak is om het groene onderwijs beter te ontsluiten voor allochtone leerlingen. Daarvoor zijn meetbare doelstellingen nodig. Een *fair share* allochtone leerlingen in het groene onderwijs, met ruimte voor differentiatie in de regionale praktijk, is volgens de raad een noodzakelijke ambitie. Om deze ambitie te realiseren zijn er forse inspanningen nodig van zowel overheden als van onderwijsinstellingen en werkgevers. Daarbij is het volgens de raad noodzakelijk om aansluiting te zoeken bij de dynamiek van de regionale arbeidsmarkt.

2. Kansen en mogelijkheden in beeld brengen

Gezien het huidige gebrek aan culturele diversiteit in het groene onderwijs en gezien het maatschappelijke belang van een innovatief en duurzaam groen domein op de lange termijn adviseert de raad het ministerie van LNV om haar regierol te versterken. Onderwijsinstellingen en werkgevers zijn aan zet maar het ministerie van LNV kan de inspanningen uit de praktijk kracht bij zetten. Daarom adviseert de raad het ministerie van LNV om:

- binnen een redelijke termijn maar uiterlijk in 2009 een groene onderwijsstrategie te presenteren. Het gaat erom de ambities en innovatie-opgaven uit de praktijk in te bedden in een visie op het groene onderwijs in relatie tot de kenniseconomie en de Lissabondoelstellingen, die partijen inspireert, verbindt en uitnodigt buiten de gebaande paden te gaan;
- duidelijke kaders te scheppen voor partijen (groen VMBO, MBO, HBO, WO en werkgevers) om te experimenteren en om innovaties in de praktijk te kunnen realiseren;
- kennis en ervaring omtrent culturele diversiteit in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te ontsluiten en beschikbaar te stellen in samenwerking met de ministeries van OCW, SZW (werkgelegenheid) en VROM/WWI (Integratie). Het gaat daarbij zowel om het interesseren en binnenhalen als om het binden en behouden van groepen;
- institutionele belemmeringen voor samenwerking tussen groene en reguliere onderwijsinstellingen, over sectorale grenzen heen, in beeld te brengen en te slechten, in samenwerking met het ministerie van OCW;
- pilotprojecten te initiëren om ervaringen op te doen met de instroom van allochtonen en hiervan te leren. Dergelijke projecten kunnen starten in regio's waar de meeste urgentie wordt ervaren, zodat de kans op succes groter is en navolging aantrekkelijker;
- de voortgang te laten monitoren en evalueren door een onafhankelijke organisatie van buiten het groene domein.

3. Regionale samenwerking stimuleren en benutten

De aantrekkingskracht op jongeren, waaronder allochtonen, zal uit moeten gaan van de perspectieven en aantrekkelijkheid van de regionale arbeidsmarkt. Daarom adviseert de raad onderwijsinstellingen, werkgevers, provincies, gemeenten en het ministerie van LNV om regionale samenwerking met een imagoversterkende werking vanuit de kracht van de streek, over sectorale grenzen heen, te benutten en te stimuleren (ref. Greenports tuinbouw, Zaanstreek First in Food, etc.).

4. Groene onderwijsinstellingen: Externe oriëntatie vergroten

Om opleidingen aan te bieden die voorzien in de behoefte van de regionale arbeidsmarkt en die aantrekkelijk zijn voor jongeren en specifieke groepen daarbinnen adviseert de raad groene onderwijsinstellingen om:

- bestaande of gewenste 'schoolcultuur' te expliciteren en een 'fair share' allochtone leerlingen' te bepalen (zie ook advies van de Onderwijsraad 'De verbindende schoolcultuur', maart 2007);
- samen te werken met reguliere onderwijsinstellingen bij de ontwikkeling van opleidingsprofielen (zoals samenwerking tussen AOC's en ROC's) waardoor in aansluiting bij de regionale arbeidsmarkt groene opleidingen met een grijs randje en andersom ontstaan;
- actiever te worden in regionale netwerken van overheden, werkgevers en minderheden. Hierdoor kunnen kansen en mogelijkheden voor de instroom in het groene onderwijs en op de arbeidsmarkt in beeld worden gebracht, ook van culturele minderheden. Daarnaast kan de samenwerking gericht zijn op innovatie (zie ook het advies van de Onderwijsraad 'bijdragen van onderwijs aan het Nederlandse innovatiesysteem', mei 2005).

5. Werkgevers: Aandacht voor 'People', de derde 'P-factor'⁶

De raad adviseert werkgevers om actiever samen te werken met onderwijsinstellingen om de regionale arbeidsmarkt vraag te helpen vertalen naar onderwijsprofielen en stages en leerwerkplekken te bieden. Ook adviseert de raad werkgevers, inclusief overheden, om vanuit een zakelijk belang *human resource management* verder te professionaliseren met bijzondere aandacht voor de kansen van culturele diversiteit.



⁶ Als integraal onderdeel van duurzaamheid (*people, planet en profit*)



Bijlage 1

Film 'Kleur bekennen'

De film 'Kleur bekennen' is gemaakt in opdracht van de Raad voor het Landelijk Gebied ter ondersteuning van dit advies. De film gaat in op verschillende best practices op het gebied van regionale samenwerking met een imago-versterkende werking vanuit de kracht van de streek. Hier speelt culturele diversiteit als rode draad doorheen. De DVD treft u achter in dit advies aan.



Bijlage 2

Totstandkoming van het advies

Voor dit advies is literatuurstudie verricht en zijn gesprekken gevoerd. Er heeft een expertmeeting in de vorm van een diner pensant in de Colour Kitchen in Amsterdam plaatsgevonden. Het concept-advies is door een aantal experts gelezen en met hen besproken.

Er is een DVD samengesteld op basis van *best practices* in de tuinbouw en voedingsbranche in verschillende delen van het land: Zaanstreek, Venlo, Westland en Zuid-Holland-Zuid. Hiervoor zijn diverse voorgesprekken en interviews gehouden.

De raad is dank verschuldigd aan de volgende mensen met wie voor dit advies en de DVD is gesproken:

- ACB Kenniscentrum; Ewoud Butter en John Goring.
- BuitenKans; Hans Pijls
- Clusius College, AOC, Zaanstreek First in Food; Wim van Reenen
- Community Kies Kleur in Groen; Esther Wouters (Aequor)
- Deltapunt, Platform Beta Techniek; Rolf Schreuder
- EIM Onderzoek voor beleid en bedrijf; Wim Verhoeven
- EMC Leren in bedrijf B.V.; Henk Maas
- FloraHolland, Ondernemersinitiatief Greenport Venlo; Rutger Lommerse
- Floriade 2012, Venlo; Paul Beck
- Fontys Hogescholen; Leon Weijs
- Foqz etnomarketing; Jorge Cuartas
- Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling; Zeki Arslan, Radj Ramcharan, Chula Berkowitz en Sylvia Bunt
- Gemeente Zaanstad, Zaanstreek First in Food; Cees Roem
- Helicon Opleidingen, AOC, Loods Limburg; Theo Koolen
- Hogeschool INHolland Delft, Unit Agriculture; Lucas Vokurka
- Institute for Migration and Ethnic Studies (IMES), University of A'dam; Jan Rath

vervolg volgende pagina

Bijlage 3

- Klavertje Vier, Greenport Venlo; Pierre Sommer
- Lentiz MBO Food; Cor Bakker
- LTO Nederland; Gerard van der Grind
- Maas leerfabrieken, Henk Maas
- Ministerie van LNV; Nico Bosma, Jaap van Driel, Janny Gooijer, Jan Guerrand, Christiaan Loef, Ger de Peuter, Barto Piersma, Martijn Root, René van Schie, Udo Teunis, Joke Timmers, Anita Wouters, Dineke van Zwieten
- Movisie; Radbout Engbersen
- Nieuwland Leer-/werkcentrum; Robert Loose en Ad Punt
- Olis Food B.V.; Mustafa Ozypkup en Mustafa Murat
- Platform beroepen promotie; Janine Luten (Aequor)
- Raad voor werk en inkomen; Frans de Haan
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt en AOC Citaverde; Frank Corvers
- Samenwerkingsverband Onderwijs Bedrijfsleven Westland; Jan van Putten
- Stichting Recreatie Kennis en Innovatiecentrum; Jan Jaap Thijs, Rob Berkers, Martine van Loon
- Stichting wAarde; Thomas van Slobbe
- Strategy on Demand; Nico van Hemert
- Syntens, Zaanstreek First in Food; John van Kessel
- Wageningen UR, Alterra, Peter Veer
- Wellantcollege, AOC; Luc Verburgh
- Zaanstad, Zaanstreek First in Food; Hans Luiten, Wethouder (PvdA)

Geraadpleegde literatuur

- Aequor, 2007. Arbeidsmarktinformatie voedsel en leefomgeving. Ede
- AOC Raad, Actieplan Kies Kleur in Groen. Culturele diversiteit in een internationale groene context. Ede.
- AOC Raad, brochure. Vernieuwend onderwijs voor een groene toekomst. Ede.
- Boer, P.den, 2007. Groen onderwijs bij de start van het nieuwe millennium: trends in aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt VMBO-groen, MBO-groen, HAO en WU onderzoeksjaren 2000-2005. Stoas onderzoek Wageningen.
- Butter, E., 2007. Gekleurde verwachtingen. Trendanalyse 2007-2010. Amsterdam.
- Commissie arbeidsparticipatie, 2008. Naar een toekomst die werkt. Hoofdlijnen advies. Rotterdam.
- Duijvendak, M., E.H. Karel & P. Kooij (red.), 2008. Groen onderwijs; Terugblik en uitzicht naar aanleiding van het 100-jarig bestaan van de Vereniging voor Hoger Landbouw Onderwijs (1906-2006). Groningen/Wageningen: Nederlands Agronomisch Historisch Instituut.
- Hoofdbedrijfschap Detailhandel (HBD), 2008. Allochtone ondernemers in de detailhandel. Den Haag.
- Inspectie van het onderwijs, 2007. De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2006/2007. Utrecht.
- Inspectie van het onderwijs, 2007. Aandacht voor allochtone studenten in het hoger onderwijs. Utrecht.
- Ministerie van LNV, 2000. Beleidsbrief voor het onderwijs voor voedsel en groen. Den Haag.
- Ministerie van LNV, 2008. Feiten en cijfers 2008 van de Nederlandse Agri-sector. Den Haag.

- Nijman, D.J.J.M., A. Jager, P.R. den Boer, 2008. Kengetallenrapportage uitstroom groen onderwijs. Onderzoeksjaar 2006. IVA Beleidsonderzoek en Advies en Kenniscentrum Beroepsonderwijs Assessment, Tilburg.
- Onderwijsraad, 2005. Bijdragen aan het Nederlandse Innovatiesysteem. Advies. Den Haag.
- Onderwijsraad, 2005. Bakens voor spreiding en integratie. Den Haag.
- Onderwijsraad, 2007. De verbindende schoolcultuur. Advies. Den Haag.
- Pineapple Yellow B.V., 2004. Onbekend of onbemind... Een onderzoek naar de belevingswereld rondom het AOC onderwijs bij diverse doelgroepen. Leusden.
- Raad voor het Landelijk Gebied, 2004. Een marktgerichte benadering voor het groene onderwijs. Advies over de voorwaarden voor verdere ontwikkeling van het groene onderwijs. Publicatie RLG 04/6.
- Raad voor het Landelijk Gebied, 2002. De positie van het groene onderwijs. Briefadvies. Publicatie RLG 02/1
- Research centrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA), 2007. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012. Faculteit der economische wetenschappen en bedrijfskunde, Universiteit Maastricht, ROA-R-2007/4.
- Sociaal Cultureel Planbureau, 2007. Interventies voor integratie. SCP-publicatie 2007/15. Den Haag.
- Meerman, M. en L. van Putten, 2006. Opleiden in de multiculturele samenleving. Resultaten van een empirisch onderzoek naar multiculturalisering van het personeelsbeleid in het HBO. Lectoraat Gedifferentieerd *Human resource management*, Amsterdamse Hogeschool voor *Human resource management* in opdracht van Stichting Mobiliteitsfonds. Den Haag.
- Tabak, A. 2006. Bijdrage aan mini-conferentie 'Ruimte voor vmbo-groen' op 5 oktober 2006. Via: www.aocraad.nl

- Tillaart, H. van den. 2007. Etnisch ondernemerschap in Nederland: ontwikkelingen en perspectieven. In: *Migrantenstudies*, 23(2), pp. 76-98.
- Verhoeven, W.H.J., M. Folkeringa, D.H. Grijpstra, P.M. de Klaver, M. Mooijbroek, P. de Wit, 2008. Arbeidskrachten in het agrocluster, nu en in de toekomst. Deel 1: Vooruitblik tot 2016. EIM in opdracht van het ministerie van LNV. Zoetermeer.
- Verhoeven, W.H.J., M. Folkeringa, D.H. Grijpstra, P.M. de Klaver, M. Mooijbroek, P. de Wit, 2008. Arbeidskrachten in het agrocluster, nu en in de toekomst. Deel 2: Oplossingsrichtingen voor toekomstige arbeidsmarktknelpunten in het agrocluster. EIM in opdracht van het ministerie van LNV. Zoetermeer.

Raad voor het Landelijk Gebied

Postbus 1331
3500 BH Utrecht
tel. +31 (0) 30 230 78 70
fax +31 (0) 30 231 06 72
e-mail: raad.landelijk.gebied@minInv.nl
website: www.rlg.nl

Publicatie RLG 09/1

Februari 2009

Vormgeving

Geerars Communicatie, Amersfoort

ISBN-978-90-77166-38-3

NUR 940

Fotografie

Richard Kok, Lentiz onderwijsgroep

DVD

Productie, scenario, regie: Goeroe, Amsterdam
In opdracht van Raad voor het Landelijk Gebied

Duur: 12 minuten

© Raad voor het Landelijk Gebied / Goeroe

Raad voor het Landelijk Gebied

Samenstelling van de raad

prof. mr. P.C.E. van Wijmen, voorzitter
drs. B.J.M. van Essen
ir. J.T.G.M. Koolen
mw. J. Lamberts
mw. prof. dr. M.J.A. Margadant-van Arcken
mw. dr. M.C. van Schendelen
dr. ir. H.J. Silvis
dhr. F. Tielrooij
prof. dr. M.J.W. van Twist
drs. C.J.G.M. de Vet

Algemeen secretaris: drs. ing. H. van der Kooij

Samenstelling van de werkgroep

dr. M.C. van Schendelen, voorzitter
drs. B.J.M. van Essen
ir. J.T.G.M. Koolen
prof. dr. M.J.A. Margadant-van Arcken
T.L. Metz b.a.
projectleider RLG
ir. A.S. Doorneweert-Bruinsma,
ir. C.A. Olsthoorn