

Op weg naar een beter toekomstperspectief



*Een onderzoek naar het faciliteren en onderhouden van een Leven
Lang Leren in de binnenvaartsector*

Naam: Ilona Brands
Studentnummer: 349923
Datum: 30 oktober 2015
Master: Arbeid, Organisatie & Management
Opleiding: Bestuurskunde
Universiteit: Erasmus Universiteit Rotterdam
Scriptiebegeleider: dr. V.M.F. Homburg
Tweede lezer: prof. dr. H. Geerlings
Organisatie: BLN
Stagebegeleider: dr. Hester Duursema

Voorwoord

In februari ben ik begonnen met stage lopen bij de branchevereniging Koninklijke Schuttevaer-BLN. Ik begon het schrijven van mijn scriptie met veel enthousiasme. Toen bleek dat het plan was om een vergelijkend onderzoek uit te voeren in zes sectoren, zonk de moed al snel in mijn schoenen. Ook had ik niet verwacht dat het domein van scholing en onderwijs zo complex zou zijn. Ik heb zelfs overwogen om op zoek te gaan naar een ander onderwerp, met als gevolg dat ik op zoek moest gaan naar een andere stage-instelling. Peter Brandt, de beleidsadviseur op het domein sociaal en onderwijs, heeft er uiteindelijk voor gezorgd dat ik voldoende vertrouwen heb gekregen om tegen mijzelf te zeggen dat ik dit onderzoek tot een goed einde zou kunnen brengen. Bij deze Peter, dankjewel hiervoor.

Door het gegeven dat ik zelf afkomstig ben uit de sector, ging ik bij de aanvang van dit onderzoek ervan uit dat dit onderzoek geen echte bijdrage zou kunnen leveren. Mensen uit de binnenvaart zijn naar mijn mening gesneden uit "een bepaald soort hout" en daardoor niet voor verandering vatbaar. Om deze reden vind ik het dan ook leuk om te zeggen, dat de resultaten die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen, de mening hebben veranderd van iemand die zelf afkomstig is uit de sector. Ik heb door dit onderzoek het inzicht gekregen dat het daadwerkelijk mogelijk zou zijn om de sector in de toekomst naar een hoger niveau te brengen.

De branchevereniging Koninklijke Schuttevaer-BLN heeft de afgelopen periode verschillende namen aangenomen. Op mijn eerste stage dag stond de branchevereniging bekend onder de naam BLN. Door de fusie met Koninklijke Schuttevaer ging de naam over in BLN-Koninklijke Schuttevaer. Door het opnieuw verkregen Predicaat "Koninklijk", gaat de branchevereniging verder onder de naam Koninklijke BLN-Schuttevaer. Dit zijn niet de enige veranderingen die hebben plaatsgevonden in de branchevereniging. Gedurende mijn stageperiode hebben veranderingen plaatsgevonden in voor- en tegenspoed, zoals het overlijden van een college, maar ook de geboorte van het eerste kindje van de algemeen directeur en tevens mijn begeleider Hester Duursema.

Ik wil Hester graag bedanken voor het feit dat je ondanks de drukte, altijd tijd voor mij hebt vrijgemaakt. Onze brainstormsessies hebben ervoor gezorgd dat mijn kritische blik is vergroot. Ook Han van Roozendaal wil ik bedanken. Door zijn kennis en jarenlange ervaring heb ik mijn scriptie op bepaalde vlakken aan kunnen scherpen. Tot slot wil ik graag nog mijn dank uitspreken naar de rest van het team binnen de branchevereniging. Jullie hebben ervoor gezorgd dat ik mij thuis kon voelen en het altijd naar mijn zin heb gehad.

Ook wil ik Vincent Homburg hartelijk bedanken. Ik heb u vaak niet in dank afgenomen dat ik mij heb ingelaten met het uitvoeren van een vergelijkend onderzoek. Achteraf ben ik u hier dankbaar voor, aangezien ik heb gemerkt dat de uitdaging van dit onderzoek mij heeft laten groeien tot een persoon met meer zelfvertrouwen over haar eigen kennis en kunde. Daarnaast wil ik mijn dank nog uitspreken naar mijn tweede meelezer Harry Geerlings. Door uw feedback ben ik in staat geweest om mijn scriptie te verbeteren. Dat u heeft aangegeven mijn scriptie met veel belangstelling te hebben gelezen, heeft mij ook goed gedaan.

Tot slot gaat al mijn dank uit naar de mensen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Het feit dat ik een vergelijkend onderzoek heb uitgevoerd in zes sectoren met aansluitend een focusgroep, heeft ervoor gezorgd dat ik mij nog nooit zo afhankelijk van andere mensen heb gevoeld. Zonder uw medewerking was dit onderzoek niet tot stand gekomen. Als laatste wil ik mijn ouders bedanken voor alle steun. Zij hebben er altijd voor gezorgd dat ik terug kon keren naar een veilige thuisbasis.

Samenvatting

Vanwege praktische overwegingen zal de branchevereniging Koninklijke BLN-Schuttevaer in deze scriptie worden aangehaald door de term BLN. Binnenvaart Logistiek Nederland (BLN) is een brancheorganisatie in de binnenvaart die opkomt voor de algemene belangen van de binnenvaartondernemers. In de binnenvaart is geen sprake van een noemenswaardige leercultuur. Een leercultuur is de mate waarin leren en ontwikkelen van individuele werknemers en van de werkgemeenschap wordt gerespecteerd. Het stimuleren van de leercultuur moet beschouwd worden als een alledaags onderdeel van de bedrijfsvoering. In het perspectief van het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen is het namelijk van belang dat vakmanschap continu wordt onderhouden en ontwikkeld.

Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te formuleren aan BLN, betreffende haar rol en de te nemen stappen om het Leven Lang Leren van de professionals in de sector te stimuleren en te onderhouden, door factoren te identificeren die een Leven Lang Leren van professionals in nabijgelegen sectoren doen beïnvloeden. De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat luidt als volgt:

“Welke stimulerende/belemmerende factoren voor een Leven Lang Leren kunnen worden geïdentificeerd, en welke rol van BLN met betrekking tot het stimuleren van levenslang leren in de binnenvaart kan hieruit worden afgeleid?”

Dit onderzoek is uitgevoerd door het volgen van drie fasen. In de eerste fase is een literatuuronderzoek uitgevoerd. De input van het literatuuronderzoek is gebruikt als raamwerk om een blik te kunnen werpen naar de verschillende opleidingspraktijken. Het uitvoeren van de vergelijkende casestudy kan gezien worden als de tweede fase. Het vergelijkend onderzoek is uitgevoerd door middel van het afnemen van individuele interviews. De derde fase is de focusgroep. De focusgroep heeft in dit onderzoek als middel gediend om concrete, breed gedragen aanbevelingen te formuleren aan BLN.

Beantwoording hoofdvraag

In dit onderzoek zijn drie sectoren betrokken die als aanpalend worden beschouwd aan de binnenvaartsector, namelijk het wegtransport, de zeevisserij en de glastuinbouw. Over het wegtransport kan over het algemeen geconcludeerd worden dat er enkel cursussen worden gevolgd vanwege de aanwezigheid van een wettelijke verplichting. In de zeevisserij worden momenteel weinig activiteiten uitgevoerd die passen binnen het principe van een Leven Lang Leren. Door wettelijke verplichtingen zal in de toekomst wel steeds meer eisen worden gesteld aan de werkenden in de zeevisserij. Over de glastuinbouw kan geconcludeerd worden dat het ook daar moeilijk is om de professionals aan te zetten om zich bezig te houden met scholing. Zowel in het wegtransport als in de glastuinbouw wordt beoogd om door middel van het voeren van gesprekken de ondernemers een lange termijn perspectief aan te laten nemen met betrekking tot de toekomst van het bedrijf. Dit zou momenteel veelal nog ontbreken. In de drie aanpalende sectoren is geen informatie verkregen over hoe de barrière tijd en afstand overwonnen kan worden. In alle sectoren blijken de kosten een grote barrière te vormen. Het hebben van een scholingsfonds wordt dan ook van cruciaal belang gezien. In zowel het wegtransport als in de glastuinbouw worden veel maatregelen uitgevoerd die betrekking hebben op de kwaliteitsborging. De aanname kan dus worden gemaakt dat de barrière kwaliteitsborging in deze sectoren waarneembaar is.

Ook zijn in dit onderzoek drie sectoren betrokken waarin door brancheorganisaties veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van scholing en ontwikkeling. Deze sectoren luiden als volgt: de technische installatiebranche, de metaalsector en de waterbouw. Het blijkt dat, zowel in de technische installatiebranche als in de metaalsector en de waterbouw veel activiteiten worden uitgevoerd om een Leven Lang Leren in de sector te stimuleren. Als men kijkt naar deze drie sectoren valt het op dat in de

waterbouw weinig barrières worden ervaren. Dit zo komen door het feit dat in de waterbouw door het verleden sprake is van een sterke veiligheidscultuur. Het blijkt dat in de technische installatiebranche en in de metaalsector veel ervaringen overeenkomen. In beide sectoren wordt aangegeven dat het erg moeilijk is om de professionals over te halen om zich bezig te houden met scholingsactiviteiten; zowel de werknemers en ondernemers zijn vaak niet gemotiveerd om zich bezig te houden met scholing en ontwikkeling. Er wordt erg geleefd in de waan van de dag en bij veel bedrijven ontbreekt het aan een lange termijn perspectief. Verder is alleen informatie verkregen in de technische installatiebranche over hoe de barrière van tijd en afstand zou kunnen worden overwonnen. De kosten spelen ook in deze drie sectoren een rol. Om deze reden zou het ook bij deze sectoren van groot belang zijn dat er een fonds aanwezig is waardoor er financiële ondersteuning geboden kan worden aan bedrijven. Aangezien in alle sectoren veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van de kwaliteitsborging, kan er worden verondersteld dat dit als een barrière kan worden ervaren.

Het doel van dit onderzoek is om een advies aan de branchevereniging BLN te formuleren. Om goede activiteiten te ontplooiën op het gebied van scholing en ontwikkeling is het van belang dat hierin een juiste volgorde wordt gehanteerd. Onderstaand kort ingegaan op de verschillende stappen en tegelijkertijd aangegeven wat de achtergrond is van elke stap (en tevens uit welke onderzoeksmethoden de stap afkomstig is).

- De eerste stap van het advies is het verkennen van de omgeving. Voor het stimuleren van scholing en ontwikkeling is het van belang dat in kaart wordt gebracht welke opleidingen en partijen een rol spelen, oftewel het maken van stakeholderanalyse. Bij een stakeholderanalyse wordt gekeken welke partijen een rol spelen rondom een bepaald onderwerp. Tegelijkertijd wordt bij een stakeholderanalyse gekeken welke belangen de partijen hebben en of er in de branche partijen waarneembaar zijn die dezelfde belangen delen, of juist beschikken over tegenstrijdige belangen. De onderzoeksmethoden die hieraan ten grondslag liggen zijn de focusgroep en de individuele interviews. Tijdens de focusgroep is naar voren gekomen dat verschillende partijen in de binnenvaart zich bezighouden met het ontwikkelen en aanbieden van opleidingen en cursussen in de binnenvaart en dat deze spelers verschillende belangen en ideeën hebben. Vervolgens is in een individueel interview met de directeur van BLN naar voren gekomen dat het bij het stimuleren en onderhouden van levenslang leren het van belang is dat een stakeholderanalyse wordt uitgevoerd, gegeven dat BLN zich binnen dit speelveld zal moeten manoeuvreren.
- De tweede stap van het advies heeft betrekking op het scholingsfonds. De specifieke functie van de focusgroepmethode is om gedeelde opvattingen binnen bepaalde groepen boven tafel te krijgen. Uit de focusgroep is gebleken dat de aanwezigheid van een scholingsfonds cruciaal is bij het stimuleren van scholing en ontwikkeling.
- De derde stap uit het advies is het maken van een behoefteanalyse. Aan de hand van een behoefteanalyse kan een curriculum/ leerplan worden vastgesteld. Uit de focusgroep is naar voren gekomen dat het maken van een behoefteanalyse van belang is bij het vinden van een aansluiting aan de specifieke behoeften van de binnenvaartondernemers. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.
- De volgende stap heeft betrekking op de leermethoden waarmee het vastgestelde curriculum vorm kan worden gegeven. Uit de focusgroep is gebleken dat het van belang is om goed te kijken naar de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.
- De laatste stap richt zich op de kwaliteitsborging. Tijdens de focusgroep is naar voren gekomen dat het van belang is om ervoor te zorgen dat de opleidingen en cursussen die nu worden ontwikkeld ook daadwerkelijk toekomstbestendig zijn. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.

De verantwoordelijkheid van levenslang leren zou bij de sector zelf moeten liggen, aangezien de branche zelf uiteindelijk in staat moet zijn om een leercultuur op te bouwen. Ook al wordt in dit

onderzoek en in de sector gesproken over een Leven Lang Leren, een algehele invulling van dit principe zou in de binnenvaart pas in de toekomst echt waargenomen kunnen worden. Het principe van een Leven Lang Leren zou wellicht zelfs weggelaten kunnen worden, aangezien binnenvaartondernemers mede door het gebrek aan leercultuur en door het lange termijn karakter van Leven Lang Leren zich geen voorstelling kunnen maken bij dit principe. Toch heeft de onderzoeker met deze scriptie beoogd om aan de sector de boodschap mee te geven dat in de toekomst het faciliteren en onderhouden van scholing en ontwikkeling in de binnenvaartsector wel degelijk mogelijk is.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding.....	1
1.1.1 Geschiedenis Leven Lang Leren.....	1
1.1.2 Toekomst Lifelong Learning	3
1.2 Probleemstelling.....	5
1.2.1 Doelstelling.....	5
1.2.2 Vraagstelling.....	5
1.3 Relevantie.....	7
1.3.1 Wetenschappelijke relevantie.....	7
1.3.2 Maatschappelijke relevantie	7
1.3.3 Bestuurlijke relevantie.....	8
1.4 Casusbeschrijving	8
1.5 Opbouw	10
2. Literatuur review	11
2.1 Zoekstrategie.....	12
2.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities Leven Lang Leren	12
2.2.1 Barrière: motivatie	12
2.2.2 Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief.....	14
2.2.3 Barrière: tijd en afstand.....	15
2.2.4 Barrière: kosten.....	17
2.2.5 Barrière: kwaliteitsborging.....	17
2.3 Tussenconclusie.....	19
3. De route.....	20
3.1 Inleiding.....	20
3.2 Onderzoeksmethoden.....	20
3.2.1 Literatuuronderzoek.....	21
3.2.2 Vergelijkende casestudy.....	21
3.2.4 De focusgroep.....	22
3.3 Operationalisatie	23
3.4 Kwaliteit van het onderzoek.....	23
3.4.1 Betrouwbaarheid.....	24
3.4.2 Validiteit	25
3.5 Ethiek.....	25
4. Cases.....	26
4.1 Wegtransport	26

4.1.1	Achtergrond en ontwikkelingen	26
4.1.2	Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	27
4.2	Zeevisserij	30
4.2.1	Achtergrond en ontwikkelingen	30
4.2.2	Barrières, cruciale condities en oplossingsrichtingen	31
4.3	Glastuinbouw	33
4.3.1	Achtergrond en ontwikkelingen	34
4.3.2	Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	34
4.4	Technische installatiebranche	39
4.4.1	Achtergrond en ontwikkelingen	40
4.4.2	Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	40
4.5	Metaalsector	49
4.5.1	Achtergrond en ontwikkelingen	49
4.5.2	Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	50
4.6	Waterbouw.....	56
4.6.1	Achtergrond en ontwikkelingen	56
4.6.2	Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	57
4.7	Korte reflectie	60
5.	Binnenvaart	61
5.1	Inleiding	61
5.2	Bespreking oplossingsrichtingen	62
5.2.1	Barrière: motivatie	62
5.2.2	MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	64
5.2.3	Tijd en afstand	64
5.2.4	Kosten.....	65
5.2.5	Kwaliteitsborging.....	65
5.3	Actiepunten	66
5.4	Theorie en empirie	68
6.	Aanbevelingen	71
6.2	Advies BLN.....	72
6.2.1	Verkennen omgeving.....	72
6.2.2	Scholingsfonds.....	73
6.2.3	Maken van een behoefteanalyse	74
6.2.4	Toepassen leermethoden.....	75
6.2.5	Kwaliteitsborging.....	75
7.	Conclusie	76

7.1 Inleiding.....	76
7.2 Recapitulatie onderzoek.....	76
7.3 Antwoord deelvraag en vraagstelling.....	77
7.4 Reflectie van het onderzoek.....	78
7.4.1 Wat heeft dit onderzoek precies toegevoegd?.....	78
7.4.2 Ervaringen van de afgelopen periode	79
7.4.3 Verantwoordelijkheidsverdeling	80
7.5 Aanbevelingen voor verder onderzoek.....	81
7.6 Kritische noot	83
Bibliografie	85
Bijlagen	92
Bijlage 1 Tabel 14 barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities	92
Bijlage 2 Uitnodiging focusgroep.....	95
Bijlage 3 Tabel 15 overzichtstabel sectoren	97
Bijlage 4 Participanten focusgroep.....	98

Inhoudsopgave tabellen

Tabel 1 Weergave partijen case binnenvaart	10
Tabel 2 Weergave opbouw beantwoording hoofdvraag en deelvragen.....	11
Tabel 3 Weergave barrières met bijbehorende auteurs.....	19
Tabel 4 Weergave overeenkomsten en verschillen tussen de sectoren	22
Tabel 5 Weergave topiclijst.....	22
Tabel 6 Weergave operationalisatie	23
Tabel 7 Overzicht wegtransport.....	30
Tabel 8 Overzicht zeevisserij.....	33
Tabel 9 Overzicht glastuinbouw.....	39
Tabel 10 Overzicht technische installatiebranche	49
Tabel 11 Overzicht metaalsector	56
Tabel 12 Overzicht waterbouw.....	60
Tabel 13 Weergave participanten focusgroep.....	98
Tabel 14 Overzicht barrières, oplossingsrichtingen en bijbehorende cruciale condities	94

Afkortingenlijst

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BIM	Bouw Informatie Model
BKS	Branche Kwalificatie Structuur
BLN	Binnenvaart Logistiek Nederland
BVB	Bureau Voorlichting Binnenvaart
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBR	Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen
CBRB	Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart
CCR	Centrale Commissie voor de Rijnvaart
CCV	Contact Commissie Vakbekwaamheid
CITO	Centraal Instituut voor Toets Ontwikkeling
CV	Curriculum Vitae
Echo	Expertisecentrum Beroepsonderwijs
EFA targets	Education For All targets
EFMZV	Europees Fonds voor Maritieme Zaken en Visserij
EICB	Expertise- en Innovatie Centrum Binnenvaart
EVC	Erkenning Verworven Competenties
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
I&M	Infrastructuur en Milieu
ISSO	Instituut voor Studie en Stimulering van Onderzoek
KBI	Stichting Kwaliteitsborging Installatiesector
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MDG	Millennium Development Goals
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
MOOC	Massive Open Online Courses
NN	Nationale Nederlanden
NVKL	Nederlandse Vereniging van ondernemingen op het gebied van de Koudetechniek en Luchtbehandeling
OCB	Onderwijs Centrum Binnenvaart
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

OECD	Organisation for Economic Coöperation and Development
OOM	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking
OTIB	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf
P&O	Personeel & Organisatie
POP	Persoonlijk Ontwikkelplan
PZI	Platform Zero Incidents
ROI	Return On Investment
RVZ	Redersvereniging voor de Zeevisserij
S-BB	Sectorkamer Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven
SER	Sociaal-Economische Raad
SHRM	Strategisch Human Resource Management
SOOB	Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer
STC BV	Scheepvaart en Transport College Besloten Vennootschap
STL	Sectorinstituut Transport en Logistiek
TEL	Technology Enhanced Learning
TLN	Transport Logistiek Nederland
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNETO-VNI	Unie van Elektrotechnische ondernemers - Vereniging Nederlandse Installatiebedrijven
VLM	Verbetering Leercultuur Metaal
VTL	Vakopleiding Transport en Logistiek

1. Inleiding

De inleiding van dit onderzoek is onderverdeeld in een viertal paragrafen. In de eerste paragraaf wordt de aanleiding van dit onderzoek weergegeven. In de tweede paragraaf wordt de probleemstelling besproken. De relevantie van dit onderzoek is weergegeven in paragraaf drie. Tot slot wordt in de laatste paragraaf de leeswijzer van dit onderzoek besproken.

1.1 Aanleiding

De Europese Commissie (2001) definieert een Leven Lang Leren als alle leeractiviteiten die tijdens het leven worden ondernomen. Hieronder vallen formele leeractiviteiten zoals opleidingen en cursussen, maar ook niet-formele of informele leeractiviteiten zoals leren tijdens het werk. Formeel leren kan gezien worden als leren dat zich op een school of opleidingsinstituut afspeelt. Het gaat hierbij om intentionele en systematische overdracht van kennis en vaardigheden. Met niet-formeel leren wordt het leren bedoeld dat plaatsvindt in een ander institutioneel verband dan een onderwijsinstituut. Ook hierbij gaat het nog steeds om een intentionele en systematische overdracht van kennis. Met informeel leren wordt het leren bedoeld dat zich spontaan voordoet, zoals tijdens het werk. Informeel leren vindt plaats in contexten die niet expliciet rondom het leren zijn georganiseerd (Onderwijsraad, 2009).

Binnenvaart Logistiek Nederland (BLN) is een brancheorganisatie in de binnenvaart die opkomt voor de algemene belangen van de binnenvaartondernemers (BLN, 2015). Volgens het rapport van de Binnenvaartambassadeur (2010) zou de binnenvaart niet gekenmerkt worden door een leercultuur. De ondernemers in de binnenvaart zouden enkel van mening zijn dat het vak geleerd wordt op het water, oftewel 'learning by doing'. Er blijkt te weinig besef aanwezig te zijn over de kern van het beroep, namelijk de logistieke dienstverlening. Hierdoor zouden veel ondernemers niet beschikken over vaardigheden die als essentieel kunnen worden beschouwd, zoals bedrijfseconomische vaardigheden (Verberk, 2010). Ook wordt in het document 'Visie op arbeidsmarkt en scholing' (OCB, 2010) aangegeven dat de binnenvaart wordt gekenmerkt door een krapte op de arbeidsmarkt en een toenemende vergrijzing. Een lage instroom van nieuwe jonge werknemers kan ook worden aangemerkt als een kenmerk voor de binnenvaart (OCB, 2010). Een andere karakteristiek van de binnenvaart, is dat de sector ongeveer 80 procent bestaat uit het Midden- en Klein bedrijf. De overige 20 procent wordt gevormd door de grotere rederijen (informele communicatie BLN).

Dat er geen sprake zou zijn van een noemenswaardige leercultuur wordt niet expliciet aangehaald door BLN. Wat wel expliciet aangehaald wordt door BLN, is dat Leven Lang Leren nog lang geen gemeengoed is in de sector (BLN, 2015). Een leercultuur is de mate waarin leren en ontwikkelen van individuele werknemers en de werkgemeenschap wordt gerespecteerd. Het stimuleren van de leercultuur moet beschouwd worden als een alledaags onderdeel van de bedrijfsvoering. In het perspectief van het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen is het namelijk van belang dat vakmanschap continu wordt onderhouden en ontwikkeld (Peters, Ooms & Reubzaet, 2010).

1.1.1 Geschiedenis Leven Lang Leren

Het beleid omtrent een Leven Lang Leren heeft vanaf de jaren 60 vele gedaantewisselingen meegemaakt. Er kan geconcludeerd worden dat de conceptualisering van een Leven Lang Leren in de afgelopen 50 jaar in twee opzichten sterk is veranderd. Ten eerste is het accent verschoven van volwasseneducatie naar een levenslang blijven leren. Hierdoor werd impliciet verondersteld dat mensen moeten leren "van de wieg tot het graf" (Volles, 2014). Ten tweede is er steeds meer nadruk gelegd op het woord "leren" in plaats van "educatie". Dit omdat hierdoor bij een Leven Lang Leren minder nadruk wordt gelegd op de structuur van het onderwijssysteem, maar juist meer op het feit dat het individu verantwoordelijkheid moet nemen over zijn/haar eigen leerproces (Borg & Mayo, 2005). Hieronder zal dieper worden ingegaan op de veranderde conceptualisering en de aanpak van het beleid door de jaren heen.

De conceptualisering van het levenslang blijven leren is begonnen bij Eduard Lindeman in 1926. Lindeman was van mening dat educatie te additief werd ingezet. Het zou juist moeten gaan om een leerproces dat continu zou moeten plaatsvinden. Om deze reden zou volgens Lindeman (1926) scholing gezien moeten worden als "adult education", oftewel als volwassenonderwijs.

Van eind '60 tot het begin van de jaren '70

De Raad van Europa raakte in de jaren eind 1960 actief betrokken bij het debat omtrent educatie. In zijn beleid (Council of Europe Secretariat, 1970) is in 1970 een visie ontstaan waarin er, ondanks dat er al werd gesproken over levenslang leren, er alleen werd gefocust op het ervoor zorgen dat de werkende populatie toegang kreeg tot bepaalde trainingen. Er werd dus alleen gekeken of het onderwijs, dat na de leerplichtige fase werd gevolgd, ook daadwerkelijk adequaat was vormgegeven (Volles, 2014). Kort hierop volgde een keerpunt in het debat van een Leven Lang Leren. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), die toen nog steeds werd beschouwd als het belangrijkste orgaan voor het stimuleren van een Leven Lang Leren, opende een wereldwijde discussie in het kader van Leven Lang Leren. In deze discussie was ook een internationale groep van experts betrokken die uiteindelijk het rapport *Learning to Be* (Faure, 1972) publiceerde. In dit rapport is benadrukt dat het als mens kunnen ontwikkelen tot een volwaardig individu centraal staat bij een Leven Lang Leren. Dit zou bereikt moeten worden door het onderwijs in de verschillende levensfasen van een mens flexibel in te richten. In het flexibele systeem zouden verschillende vormen van leren erkend moeten worden, zoals formeel en informeel leren.

Jaren midden '70 en '80

Deze jaren werden gekenmerkt door een verminderde aandacht in het concept Leven Lang Leren. Dit zou komen door twee redenen. Ten eerste werd het debat rondom Leven Lang Leren in de jaren zeventig en tachtig voornamelijk gevoerd door de internationale organisatie UNESCO. Ten tweede kon ook de Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) gezien worden als een belangrijke organisatie in het Leven Lang Leren debat. Toch konden deze organisaties destijds relatief weinig macht uitoefenen. Daarnaast heerste er in de jaren '70 en '80 een grote crisis waardoor er veel werkloosheid heerste. Dit had tot gevolg dat er enkel nog aandacht werd besteed aan het bijscholen van professionals (Volles, 2014).

De jaren '90

In de jaren 90 stond het topic Leven Lang Leren weer hoog op de beleidsagenda van de Europese Unie. Desalniettemin heeft er wel een verschuiving plaatsgevonden in conceptualisering. Niet het humanistische model met zijn sociale integratie stond meer centraal, maar juist het human capital perspectief (Volles, 2014). In het humanistische model, welke vaak wordt geassocieerd met UNESCO, wordt educatie gezien als een middel om burgers te vormen die actief participeren in de samenleving. Ook zou educatie een middel zijn om te zorgen dat burgers betrokken raken bij politiek (Regmi, 2015). In het human capital model, welke vaak wordt geassocieerd met de OECD, wordt educatie gezien als een middel voor economische groei en het verhogen van de welvaart in een land. De theorie achter dit model die bekend staat als de human capital theory (Schultz, 1961), is dat wanneer men investeert in het vermogen van mensen om kennis en competenties te kunnen verwerven, dit uiteindelijk zorgt voor een economische groei.

Van 2000 tot 2007

Deze periode werd gekenmerkt door de Lissabonstrategie. De Lissabonstrategie had tot doel om van Europa de meest concurrerende en grootste kenniseconomie van de wereld te maken tegen het jaar 2010 (Council of Europe 2000, p. 5). Het continu blijven leren door het volgen van onderwijs en trainingen in de verschillende fasen van een mensenleven werd als sleutel gezien in het bereiken van

deze doelstelling. Toch bleek al in het jaar 2005 dat Europa niet kon voldoen aan de Lissabonstrategie (Volles, 2014).

Van 2008 tot nu

De financiële crisis van 2008 heeft geleid tot het feit dat veel landen financieel in de problemen zijn gekomen. Hierdoor is er wereldwijd veel gekort op het budget voor onderwijs. In 2012 was er een historisch hoog werkloosheidscijfer gemeten onder de jeugd, namelijk 23 procent. Daarnaast bleek ook dat er een discrepantie was ontstaan tussen de capaciteiten van de mensen en wat er juist gevraagd werd vanuit de praktijk (European Union, 2013). Uit de *Education and Training Monitor 2013* (European Commission, 2013) bleek dat veel landen hun doelen die gesteld zijn in het kader van een Leven Lang Leren niet hebben gehaald.

Momenteel staat het topic levenslang Leren hoog op de agenda's van verschillende landen. Wel blijken van de humanistische idealen, die wel sterk aanwezig waren in de oude concepten van een Leven Lang Leren, niets meer over te zijn. Tegenwoordig wordt Leven Lang Leren gezien als een oplossing voor het tegengaan van werkloosheid en lage innovatiecijfers. Hierdoor wordt er voor een Leven Lang Leren steeds meer verantwoordelijkheid gelegd bij het individu zelf. Volles (2014) stelt in zijn artikel dat het gewenst zou zijn om beter inzicht te krijgen in waarom veel landen hun doelstellingen in het kader van een Leven Lang Leren niet halen. Dit zou onderzocht kunnen worden door bijvoorbeeld een gedetailleerde stakeholderanalyse uit te voeren op verschillende niveau's (EU-National-Regionaal). Wat in ieder geval geconcludeerd kan worden volgens Volles (2014), is dat er veel diversiteit en verschillende perspectieven waarneembaar zijn op het gebied van het vormgeven aan het principe van een Leven Lang Leren.

1.1.2 Toekomst Lifelong Learning

Tuckett schreef in 2013 een artikel genaamd *Towards a lifelong learning target for 2015* ook over een veranderde visie op een Leven Lang Leren. In dit artikel wordt onder andere gekeken naar de ontwikkeling van het volwassenonderwijs in de laatste tien jaar. UNESCO heeft al op zijn vijfde conferentie betreffende volwasseneducatie in Hamburg in 1997 aangegeven, dat naast het feit dat volwasseneducatie op zichzelf staand een belangrijk goed is, tegelijkertijd ook bijdraagt aan het realiseren van andere sociale doelen. Daarnaast zouden de acht *Millennium Development Goals (MDG)*, geformuleerd door de Verenigde Naties, niet bereikt kunnen worden zonder volwasseneducatie. Naast de MDGs hebben de Verenigde Naties ook specifieke Education For All targets (EFA-targets) geformuleerd. De EFA-targets en de MDGs kunnen complementair worden beschouwd. Toch zou door de katalysatorische werking van volwasseneducatie, het ontbreken van een expliciete focus van volwasseneducatie er juist voor zorgen dat het belang van volwasseneducatie voor ontwikkeling in geïndustrialiseerde en ontwikkelingslanden niet wordt onderkend (Tuckett, 2013). Het artikel van Tuckett (2013) evalueert de impact van volwasseneducatie, omdat naar aanleiding hiervan nieuwe doelstellingen geformuleerd kunnen worden voor het wereldwijd realiseren van een Leven Lang Leren. Het jaar 2015 wordt namelijk gezien als het jaar voor de *Global Action*. In dit jaar wordt beoogd om met alle landen een nieuwe ontwikkelingsagenda op te richten. Dit zal worden gedaan door acht nieuwe doelstellingen te formuleren die voortbouwen op de oude acht MDG. Ook worden er tegelijkertijd nieuwe EFA-targets geformuleerd (Tuckett, 2013).

Na het analyseren van alle voortgangsrapporten voor het behalen van de MDGs en EFA-doelstellingen, concludeert Tuckett (2013) dat overheden de beloften om in 2015 te voldoen aan de MDGs en EFA-targets niet zullen worden waargemaakt. Ook zou duidelijk geworden zijn dat volwasseneducatie daadwerkelijk een katalysatorische werking heeft in het behalen van de andere MDG-doelstellingen. Daarnaast is ook helder geworden dat volwasseneducatie belangrijke indirecte effecten teweeg kan brengen. Hierbij kan gedacht worden aan moeders die hun kinderen stimuleren om te leren. Om een Leven Lang Leren meer onder de aandacht te brengen bij de nieuwe MDGs en EFA-doelstellingen na 2015, zou het van belang zijn dat er meer data beschikbaar wordt gesteld die het belang van

volwasseneducatie ondersteunen op verschillende domeinen zoals gezondheid en algemeen welbevinden (Tuckett, 2013).

Om een Leven Lang Leren te stimuleren worden door UNESCO nieuwe doelstellingen geformuleerd voor de jaren na 2015. Tuckett (2013) geeft aan dat het formuleren van targets op zichzelf al problemen met zich meebrengt. Het voordeel van targets zou zijn dat er consensus ontstaat over wat er bereikt moet worden en welke richting men dus op moet gaan. Het nadeel is dat het werken met targets ervoor zou zorgen dat er geen mogelijkheid meer is om te manoeuvreren in het beleid, zelfs in het geval dat is bewezen dat het noodzakelijk is om van richting te veranderen. Het gevaar van te eng geformuleerde doelstellingen is dus dat er teveel wordt gefocust. Eén van de doelstellingen van MDGs, waarin staat dat er universele toegang moet zijn tot primaire educatie, zou er namelijk voor hebben gezorgd dat andere EFA-targets zijn verwaarloosd. Ook zou er hierdoor teveel gefocust zijn op het formele onderwijs. Ondanks het feit dat formele educatie makkelijker te meten is, is deze focus ook ten kosten gegaan van het non-formele en informele leren. Bij het formuleren van de nieuwe MDGs en EFA-targets voor na 2015 zou dus rekening gehouden moeten worden of de nieuwe geformuleerde doelstellingen wel dekkend zijn voor het stimuleren van lifelong learning (Tuckett, 2013). Ook zou in de nieuwe doelstellingen expliciet onderkend moeten worden dat volwasseneducatie een essentiële voorwaarde is in het bereiken van alle MDGs (Tuckett, 2013).

Wel blijkt het moeilijk te zijn om een 'lifelong learning framework' op te bouwen. Er blijken veel barrières te zijn, die ervoor zorgen dat dit in de praktijk moeilijkbaar haalbaar is, zoals het meten van prestaties. Naast het probleem van het meten speelt ook de politiek een grote rol. Het blijkt namelijk moeilijk te zijn om verschillende beleidsstromen met elkaar te combineren. Dus ook al is er aangetoond dat educatie een besparing kan opleveren op het gebied van zorgkosten, dan alsnog is het niet goed mogelijk om een deel van het budget van de zorg over te hevelen naar het onderwijs (Tuckett, 2013).

Opzetten lerende regio's

Om deze redenen zou het van belang zijn om een Leven Lang Leren meer vorm te geven op een lokaal niveau. De boodschap uit het artikel van Tuckett (2013), is dat in het stimuleren van een Leven Lang Leren niet alleen een rol weggelegd is voor de overheden. Overheden hebben simpelweg niet de tijd en de financiële middelen om dit te kunnen faciliteren. Om deze reden is het noodzakelijk dat ook maatschappelijke organisaties zich meer gaan bezighouden met het vormgeven van een Leven Lang Leren. Daarnaast blijkt kennis in een globaliserende economie snel verouderd te zijn (Lundvall & Borrás, 1999). Hierdoor zou het beschikken over lerende regio's en steden van extra belang kunnen zijn. Door lerende regio's en steden is men namelijk in staat om zich snel aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Deze lokale netwerken zouden veel beter in staat te zijn om te anticiperen op de leerbehoefte. Ook zou men in lokale netwerken veel beter in staat zijn om nieuwe leermogelijkheden te kunnen ontwikkelen (Buiskool et al. 2005). De voortgang van een Leven Lang Leren zou om deze reden geanalyseerd moeten worden op een regionaal niveau (Tuckett, 2013).

Kwaliteitsborging lerende regio's

Onderzoek in verschillende casussen heeft laten zien, dat ondanks dat een lerende regio succesvol zou kunnen zijn, een fundamentele impact vaak blijkt te ontbreken (Preisinger-Kleine, 2006). De grootste oorzaak waarom het concept van lerende regio's niet grootschalig is verspreid, blijkt te liggen in het gebrek aan *self observation*; omdat lerende regio's zichzelf niet beoordelen zijn ze niet in staat om systematisch te kijken naar het leerproces van een lerende regio. Methoden voor *self observation*, zoals evalueren en monitoren, blijken vaak enkel toegepast te worden vanuit een externe verplichting. Deze methoden blijken maar weinig toegepast te worden om te fungeren als stimulans voor verdere ontwikkeling. Ook blijkt men het succes en de kwaliteit van een lerende regio enkel af te meten aan de successen die met lokale initiatieven zijn behaald. Door de focus te leggen op het produceren van concrete successen en minder op het proces, wordt aan de ontwikkelingsbehoefte van veel partijen zoals scholen, bedrijven en onderzoeksinstituten feitelijk aan voorbij gegaan (Eckert et al., 2012).

Desalniettemin blijkt samenwerking ook niet te worden bevorderd door het ontwerp van de kwaliteitsinstrumenten die worden gehanteerd in het onderwijs. Deze instrumenten blijken namelijk vooral als doel te hebben om de kwaliteit binnen een individuele organisatie te kunnen beïnvloeden (Preisinger-Kleine, 2013).

Er kan geconcludeerd worden dat de ontwikkeling van lerende regio's als een belangrijk element beschouwd kan worden in het vormgeven van een Leven Lang Leren. Toch blijkt het concept van lerende regio's in de praktijk nog weinig succesvol te zijn.

1.2 Probleemstelling

Het Onderwijs Centrum Binnenvaart (OCB) bestaat sinds 2008 en was eerst onderdeel van het Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart (CBRB). Sinds 2012 is het OCB een zelfstandige stichting geworden. Het OCB is mede opgericht om werkenden in de binnenvaart te stimuleren om zichzelf te blijven ontwikkelen (OCB, 2010). In het kader van Leven Lang Leren heeft het OCB Erkenning van Verworven Competenties (EVC) geïntroduceerd (Schuttevaer, 2014). EVC is een belangrijk beleidsinstrument bij de vormgeving van Leven Lang Leren (Doets, Van Esch & Westerhuis, 2009). De EVC verschaft status aan kennis en vaardigheden die in de praktijk zijn opgedaan (Golsteyn, 2012). De Sociaal-Economische Raad (SER) gaf in het advies "Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie" uit 2002 aan, dat het van groot belang is dat de EVC met grote spoed operationeel wordt gemaakt (SER, 2002). Ondanks haar toegevoegde waarde heeft het OCB per 1 maart 2015 moeten besluiten om haar activiteiten te staken vanwege het uitblijven van een structurele financiering (Schuttevaer, 2014).

Mede hierdoor heeft BLN besloten om zich in te zetten voor Leven Lang Leren in de binnenvaartsector. De verantwoordelijkheid voor ontwikkeling ligt steeds vaker bij het individu. Het faciliteren hiervan ligt echter op een collectief niveau (Snellen, 2012). Hierdoor zou BLN meer genoodzaakt zijn om na te denken over welke rol de brancheorganisatie speelt bij het vormgeven van een Leven Lang Leren in beleid en uitvoering. BLN als ketenbrede brancheorganisatie die de binnenvaart vertegenwoordigt, zet zich in voor de belangen van de varende ondernemers en de collectieve belangen van de sector (BLN, 2015). Ze staat voor de vraag welke rol zij kan vervullen en welke initiatieven ze kan (laten) ontplooiën om Leven Lang Leren van de werknemers in de sector te stimuleren. De binnenvaartsector wordt vooral gekenmerkt door laaggeschoolde werknemers. Door technologische ontwikkelingen wordt de positie van laaggeschoolden steeds kwetsbaarder. De vraag naar traditionele laaggeschoolden werknemers neemt immers af (Gvaramadze, 2010). Daarnaast zou het participeren in scholingsactiviteiten van groot belang zijn voor het welzijn van een individu en voor het behalen van economisch voordeel (Prince 2008).

1.2.1 Doelstelling

Naar aanleiding van de probleemanalyse kan een doelstelling worden geformuleerd. Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te formuleren aan BLN, betreffende haar rol en de te nemen stappen om het Leven Lang Leren van de professionals in de sector te stimuleren en te onderhouden, door factoren te identificeren die een Leven Lang Leren van professionals in nabijgelegen sectoren doen beïnvloeden.

1.2.2 Vraagstelling

Bovenstaande doelstelling zal in dit onderzoek worden gerealiseerd aan de hand van de volgende hoofdvraag:

"Welke stimulerende/belemmerende factoren voor een Leven Lang Leren kunnen worden geïdentificeerd, en welke rol van BLN met betrekking tot het stimuleren van levenslang leren in de binnenvaart kan hieruit worden afgeleid?"

De vraagstelling wordt beantwoord aan de hand van een aantal deelvragen. Elke deelvraag wordt kort ingeleid. Hiervoor is gekozen zodat er meer inzicht verkregen kan worden in de samenhang tussen de deelvragen.

In de eerste deelvraag wordt gekeken naar welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities uit de literatuur naar voren zijn gekomen die van belang zijn bij het stimuleren van een Leven Lang Leren. Bij het beantwoorden van deze deelvraag wordt ook aandacht besteed aan de zoekstrategie die gebruikt is om de literatuur review op te stellen. De zoekstrategie kunt u terugvinden in paragraaf 3.1.

1. *Welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities komen uit de literatuur naar voren die van belang zijn bij het stimuleren van een Leven Lang Leren?*

Naast het bestuderen van de wetenschappelijke literatuur wordt ook gekeken naar de praktijkervaringen in andere sectoren. Er wordt eerst gekeken naar de sectoren die aanpalend zijn aan de binnenvaartsector. Desondanks dat in de aanpalende sectoren nog maar weinig activiteiten uitgevoerd blijken te worden, die passen binnen het principe van een Leven Lang Leren, bleek dat er toch ervaringen waargenomen konden worden in deze sectoren die relevant zouden kunnen zijn voor de binnenvaart. Om deze reden is besloten om in de tweede deelvraag de praktijkervaringen van de professionals in de aanpalende sectoren aan bod te laten komen. De sectoren die in het antwoord van de tweede deelvraag aan bod komen luiden als volgt: het wegtransport, de zeevisserij en de glastuinbouw.

2. *Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties in sectoren die op hoofdlijnen vergelijkbaar zijn met de binnenvaartsector?*

Vervolgens wordt gekeken naar sectoren waarin brancheorganisaties veel activiteiten uitvoeren op het gebied van scholing en ontwikkeling van hun professionals. Deze sectoren zijn geselecteerd naar aanleiding van het advies van managing expert onderzoeker Karel Kans (Karel Kans, persoonlijke communicatie, 9 april 2015). Karel Kans is momenteel werkzaam bij het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo). Er heeft een gesprek plaatsgevonden met Karel Kans die veel onderzoek uitvoert op het gebied van levenslang leren. De sectoren die in het antwoord van de derde deelvraag betrokken zijn luiden als volgt: de technische installatiebranche, de metaalsector en de waterbouw.

3. *Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties die veel doen aan scholing en ontwikkeling?*

Door middel van een focusgroep waar verschillende partijen aan hebben deelgenomen is gekeken in hoeverre principes uit de onderzochte sectoren, eventueel in aangepaste vorm, van toepassing zijn voor de binnenvaartsector. Door het werken met een focusgroep is beoogd om een vertaalslag te maken van de uitkomsten die voort zijn gekomen uit het vergelijkend onderzoek, naar praktische afwegende aanbevelingen voor de binnenvaartsector.

4. *In hoeverre kunnen de principes uit de nabijgelegen sectoren en de sectoren waarin veel wordt gedaan aan scholing en ontwikkeling, eventueel in een aangepaste vorm, van toepassing zijn voor de binnenvaartsector?*

In de laatste deelvraag staat de beantwoording van de doelstelling van dit onderzoek centraal. De onderzoeker beoogt door het beantwoorden van de voorafgaande deelvragen voldoende inzichten te hebben opgedaan om aanbevelingen te kunnen formuleren. De aanbevelingen hebben betrekking op de brancheorganisatie BLN en haar rol en de te nemen stappen, om het Leven Lang Leren van de professionals in de sector te kunnen stimuleren en te onderhouden.

5. *Welke aanbevelingen kunnen naar aanleiding van de gevonden resultaten worden opgesteld voor BLN, betreffende de te nemen stappen om Leven Lang Leren te stimuleren in de binnenvaartsector?*

1.3 Relevantie

In deze paragraaf wordt de wetenschappelijke- en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek besproken.

1.3.1 Wetenschappelijke relevantie

Met het ondertekenen van het Lissabonakkoord in 2000, werd erkend dat onder andere het stimuleren van Leven Lang Leren van groot belang is bij het creëren van een kenniseconomie. In het Lissabonakkoord zijn een aantal doelstellingen vastgelegd die ervoor moeten zorgen dat Europa kan uitgroeien tot een machtige kenniseconomie. Er is momenteel nog weinig onderzoek uitgevoerd naar de rol van publieke organisaties/quasi-publieke organisatie met betrekking tot de kwaliteitsborging van Leven Lang Leren in de binnenvaartsector. Wel wordt er al enig onderzoek uitgevoerd naar een Leven Lang Leren in zijn generaliteit. Het ecbo doet bijvoorbeeld momenteel onderzoek naar het belang van levenslang leren voor intersectorale mobiliteit (sectoroverstijgende mobiliteit). Er wordt gekeken naar intersectorale mobiliteit omdat het ecbo verwacht dat men hierdoor innovatieve arrangementen kan ontwikkelen. Onder innovatief beschouwd het ecbo arrangementen die vallen in het kader van een Leven Lang Leren en die niet specifiek op een beroep of sector zijn gericht. Er is een tweetal redenen waarom de binnenvaart niet wordt meegenomen in dit onderzoek. Ten eerste wordt de binnenvaartsector niet meegenomen in dit onderzoek, omdat het ecbo geen aanwijzingen heeft dat er vanuit andere beroepsgroepen grote getallen professionals doorstromen naar de binnenvaartsector. Daarnaast zijn alleen de beroepsgroepen in het onderzoek betrokken die een flinke werkgelegenheid hebben voor laaggeschoolden. Deze beroepsgroepen zijn geselecteerd door het uitvoeren van een analyse op data van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het blijkt niet goed mogelijk te zijn om deze analyse uit te voeren op de kleine beroepsgroepen, zoals de binnenvaartsector. Daarnaast worden de grotere beroepsgroepen als meer relevant beschouwd voor grote groepen laaggeschoolden (Karel Kans, persoonlijke communicatie, 13 april 2015). Omdat er momenteel dus nog geen onderzoek is uitgevoerd naar een Leven Lang Leren in de binnenvaartsector, kan dit onderzoek een grote bijdrage leveren aan de wetenschappelijke literatuur.

De auteur Holm heeft in 2007 een artikel gepubliceerd dat ingaat op de tijdsdimensie van een Leven Lang Leren. De studie van Holm (2007) is uitgevoerd naar aanleiding van het feit dat de tijdsdimensie in het kader van een Leven Lang Leren vaak onderbelicht is gebleven. Vaak wordt er enkel gefocust op het financiële aspect, specifieke doelgroepen of op de onderwijsinstanties (Holm, 2007). In het artikel van Holm (2007) wordt aangegeven dat het steeds belangrijker is geworden om als individu de tijd te kunnen managen. Dit zou komen doordat er steeds meer flexibiliteit is ontstaan tussen de vrije tijd van een individu en de tijd wanneer men werkt. De mate waarin een individu in staat is om zijn tijd te kunnen managen blijkt niet alleen afhankelijk te zijn van zijn eigen vermogen, maar ook de mogelijkheden die worden geboden door de omgeving (Holm, 2007). De binnenvaartsector wordt gekenmerkt door het feit dat ze vaak fysiek niet in staat zijn om scholing te volgen door de afstand. Ook wordt de binnenvaartsector gekenmerkt door het gegeven dat het werk en de privé situatie vaak samenvallen. Omdat de binnenvaart een beroep is waarbij de tijdsdimensie een grote rol kan spelen, kan dit onderzoek meer inzicht verschaffen in hoeverre en op welke wijze het tijdsaspect een rol speelt bij het vormgeven van een Leven Lang Leren. Op deze wijze beoogt dit onderzoek een toevoeging te geven aan het onderzoek van Holm (2007).

1.3.2 Maatschappelijke relevantie

De binnenvaart is een belangrijke speler in het logistieke proces op Maasvlakte 2. Er is namelijk afgesproken dat 45 procent van het vervoer voor import- en exportcontainers getransporteerd moet worden via de binnenvaart. Dit is vijf procent meer ten opzichte van 2005. Naast de containervaart zorgt

ook de chemie/industrie voor een groot deel voor de stijging in het vervoer via de binnenvaart (Port of Rotterdam, 2015). Ook de keuze van Nutricia om hun goederen te vervoeren via de binnenvaart heeft eraan bijgedragen dat er een trend waarneembaar is naar grotere volumes in binnenlands containervervoer over water (Bureau Voorlichting Binnenvaart [BVB], 2015). Naast Nutricia heeft ook het recyclingbedrijf Rubber Resources recent de keuze gemaakt om voor hun goederenvervoer gebruik te maken van de binnenvaartsector. Rubber Resources verwerkt rubberafval tot halffabricaten bestemd voor de auto-industrie. De keuze van het bedrijf om de binnenvaart in te zetten zorgt ervoor dat er minder vrachtbewegingen plaatsvinden op de wegen in Nederland en België. Naast het feit dat de wegen in de spits worden ontlast, zorgt het vervoeren via het water ook voor een reductie van de CO₂-uitstoot. Dit helpt het bedrijf verder te verduurzamen (BVB, 2015). De Centrale Commissie voor de Rijnvaart (CCR) geeft in zijn "Visie 2018" aan dat de binnenvaartsector steeds meer zal gaan bijdragen aan het tegengaan van klimaatverandering. Dit zal komen doordat het brandstofgebruik en de emissies van broeikasgassen in de toekomst steeds geringer zullen worden (CCR, 2015).

Ondanks het gegeven dat steeds vaker het besluit wordt genomen om het goederenvervoer te laten plaatsvinden via de binnenvaart, blijkt het veiligheidsbewustzijn in de sector teleurstellend te zijn. Uit het rapport van Blekemolen, De Heer en Van Schie MMC (2011) blijkt dat uit verschillende risico- en veiligheidsanalyses (o.a. CBV, 2011) is gebleken dat het gedrag van werknemers de grootste oorzaak is van ongevallen in de binnenvaart. Nog een aanwijzing dat het matig is gesteld met het veiligheidsbewustzijn in de binnenvaartsector, is het feit dat is gebleken dat de gebruikers van de binnenvaart maar weinig waarde blijken te hechten aan het naleven van de binnenvaartwet- en regelgeving (IVW, 2010). Er is dus een ontwikkeling gaande waarin steeds vaker wordt besloten om goederen te vervoeren via de binnenvaart terwijl het veiligheidsbewustzijn te wensen overlaat. Het creëren/faciliteren van mogelijkheden voor werknemers in de binnenvaart om meer scholing te kunnen volgen, kan er mogelijk voor zorgen dat werknemers zich bewuster worden van de veiligheidsrisico's.

1.3.3 Bestuurlijke relevantie

Naast het feit dat dit onderzoek van grote waarde is voor de binnenvaartsector dient het ook een breder bestuurlijk belang. Al jaren worden er door de verschillende overheden en internationale organisaties onderzoeken uitgevoerd in het kader van levenslang leren. Desalniettemin blijkt dat ondanks dat er veel aandacht wordt besteed aan het stimuleren van een Leven Lang Leren, er in de praktijk vaak maar weinig gevolg aan wordt gegeven. Om deze reden is het goed om op het niveau van de praktijk te kijken naar het beleid omtrent een Leven Lang Leren. Vragen kunnen gesteld worden, zoals wat voor barrières er nu daadwerkelijk worden ervaren door de professionals in de praktijk wanneer men beoogt om een Leven Lang Leren te faciliteren en te onderhouden. Ook is het van belang om te kijken naar welke oplossingsrichtingen voor de praktijk van belang kunnen zijn om bepaalde barrières te overwinnen en wat nu de cruciale condities hierbij zijn. Door de uitkomsten van dit onderzoek zouden overheden, maar ook internationale organisaties beter in staat kunnen worden gesteld om effectiever vorm te geven aan het beleid omtrent een Leven Lang Leren.

1.4 Casusbeschrijving

In de binnenvaart zijn verschillende partijen aan te wijzen die zich bezighouden met scholing en ontwikkeling in de sector. Deze partijen staan schematisch weergegeven in tabel 1.

Er zijn drie grote opleidingsinstituten die opleidingen aanbieden die een plaats hebben in het kwalificatiedossier. Dit zijn het Scheepvaart & Transport College (STC) Besloten Vennootschap (BV), Maritieme Academie Holland en het Maritiem Instituut de Ruyter. Daarnaast zijn er organisaties aan te wijzen die in de binnenvaart aanvullende cursussen aanbieden, zoals de cursussen voor gevaarlijke stoffen, radar, marifoon etc. Organisaties die deze cursussen verzorgen zijn onder andere het STC BV, NOVA Contract en EDUMAR.

In de binnenvaart is een regulier diploma niet genoeg om een vaarbevoegdheid uit te kunnen geven die nodig is om een schip te mogen besturen. Naast het diploma moet een minimale vaartijd van vier jaar aangetoond worden om een vaarbevoegdheid te verkrijgen. De vaarbevoegdheid wordt uitgegeven door het CCV. Het CCV is onderdeel van het Centraal Bureau Rijvaardigheden en staat voor de Commissie Contact Vakbekwaamheid. Naast het reguliere onderwijs is het ook mogelijk om middels examens uitgevoerd door het CCV in combinatie met vier jaar vaartijd de vaarbevoegdheid te behalen. Voor dit traject zijn verschillende aanbieders die de theorie verzorgen, zoals EDUMAR, STC BV en het Nova contract. Om ondernemer te worden in de binnenvaart is ook een ondernemersdiploma vereist. Het ondernemersdiploma is onderdeel van de niveau 4 opleiding kapitein binnenvaart. Daarnaast kan men door een examen bij het CCV in het bezit komen van een ondernemersdiploma (oud-directeur OCB en adviseur sociaal & onderwijs, persoonlijke communicatie, 26 september 2015).

Daarnaast zijn er nog twee adviesbureaus aan te wijzen die momenteel een rol spelen in de binnenvaart, genaamd Transafe en Emprove. Beide adviesbureaus houden zich bezig met het verhogen van de kwaliteit en veiligheid in de sector. Tot slot wordt er aandacht besteed aan een kenniscentrum dat momenteel nog in ontwikkeling is.

Opleiding 'Nautisch Ondernemen' Inholland

Inholland heeft laten weten de ambitie te hebben om opleidingen op te zetten voor de binnenvaartsector. Inholland is momenteel bezig om een opleiding 'Nautisch Ondernemen' op te zetten. Deze opleiding kan gezien worden als branchegekwalficeerde opleiding. De opleiding maakt dus geen deel uit van het kwalificatiedossier. Deze opleiding is bedoeld om het ondernemerschap van de huidige binnenvaartondernemers te verbeteren. Daarnaast is deze opleiding ook geschikt voor mensen die wellicht de ambitie hebben om in de toekomst een eigen binnenvaartonderneming op te zetten. BLN heeft in het proces advies gegeven over de inhoud en de opzet van de opleiding. De opleiding zal hoofdzakelijk worden vormgegeven door e-learning. Wel zal de mogelijkheid worden geboden om skype-gesprekken te kunnen voeren met de docent die als aanspreekpunt fungeert bij een module. BLN is ook betrokken doordat zij plaats neemt in de Raad van Advies. De Raad van Advies bestaat uit o.a. beleidsadviseurs van BLN en uit enkele binnenvaartondernemers. De opleiding Nautisch Ondernemen zal februari 2016 van start gaan. Deze opleiding wordt vormgegeven door verschillende modules, zoals strategisch management, human resource management en financieel management (beleidsadviseur sociaal & onderwijs, persoonlijke communicatie, 10 september 2015).

Opleiding bevrachters

De opleiding bevrachters zal november 2015 van start gaan. De opleiding is specifiek bedoeld voor de bevrachters. Deze opleiding wordt wederom opgezet door Inholland. Deze opleiding is ook geen onderdeel van het kwalificatiedossier en kan dus gezien worden als een aanvullende opleiding/cursus. Hoewel de branchevereniging CBRB met het initiatief is begonnen, is ook BLN momenteel betrokken bij de inhoud en opzet van de opleiding door haar deelname in de Raad van Advies. De opleiding van bevrachters zal worden opgezet in de vorm van klassikaal onderwijs. In de opleiding bevrachters zitten onder andere de modules maritieme topografie en scheepsbouw (beleidsadviseur sociaal & onderwijs, persoonlijke communicatie, 10 september 2015).

Emprove - Master of Barge

Emprove is een adviesbureau dat zich focust op de maritieme sector. Het adviesbureau houdt zich bezig met het verbeteren van de kwaliteit en veiligheid in de maritieme sector, door zich te focussen op de competenties, gedrag en cultuur van werknemers en organisatie (Emprove, 2015). Emprove is de oprichter van het Platform Zero Incidents (PZI). PZI is een gezamenlijk initiatief van Emprove en de brancheorganisatie BLN (PZI, 2015). Door middel van dit platform worden de incidenten die plaatsvinden in de binnenvaartsector gemonitord. Ook wordt door dit platform mogelijk gemaakt dat verschillende partijen, zoals Shell, binnenvaartondernemers en bevrachters samen worden gebracht,

om te kijken naar hoe de veiligheid in de sector beter gewaarborgd kan worden. Ook heeft Emprove in opdracht van een aantal tankrederijen een opleiding opgericht specifiek voor binnenvaartschippers, genaamd Master of Barge. Deze opleiding richt zich vooral op de soft skills van de schippers. Er is namelijk een veelgehoorde klacht bij rederijen dat er op het gebied van de communicatie en leiderschap nog verbeterpunten mogelijk zijn. De schippers zijn uiteindelijk de spin in het web aan boord tussen bevrachter, klant en bemanning. Deze opleiding zal oktober 2015 van start gaan (beleidsadviseur sociaal & onderwijs, persoonlijke communicatie, 10 september 2015).

Transafe

Transafe is een adviesbureau dat zich richt op maritieme ondernemingen en terminals. Transafe heeft als doel om maritieme ondernemingen, maar ook terminals te ondersteunen op aspecten zoals veiligheid, milieu en de kwaliteit. Transafe streeft naar continue procesverbetering door het aanleveren van technische middelen zoals managementsystemen en software (Transafe, 2015).

Kenniscentrum

Momenteel wordt er in samenwerking met verschillende partijen, zoals het opleidingsinstituut Inholland en de brancheverenigingen BLN en CBRB, een kenniscentrum opgericht. Het kenniscentrum zal zich richten op het verhogen van innovatie. Dit beoogd zij te doen door te analyseren welke kennisvragen aanwezig zijn in de beroepspraktijk. Vervolgens zal door het uitvoeren van onderzoek gezocht worden naar antwoorden en eventueel oplossingen die door de praktijk als relevant worden beschouwd. Het kenniscentrum heeft uiteindelijk tot doel om een bijdrage te kunnen leveren aan de verdere professionalisering van de beroepspraktijk (BLN, 2015).

OVERZICHT CASE BINNENVAART	
Reguliere opleidingen	STC BV
	Maritieme Academie Harlingen
	Maritiem Instituut De Ruyter
CCV	Instantie voor uitgifte vaarbevoegdheden
Aanvullende opleidingen	STC BV
	NOVA Contract
	EDUMAR
	Inholland → Opleiding 'Nautisch Ondernemen'
	Inholland → Opleiding bevrachters
	Emprove → Opleiding Master of Barge

Tabel 1 Weergave partijen case binnenvaart

1.5 Opbouw

In hoofdstuk 1 is de aanleiding van dit onderzoek beschreven. Ook staan de hoofdvraag, deelvragen en de doelstelling van dit onderzoek beschreven in dit hoofdstuk. Vervolgens is in dit hoofdstuk ook aandacht besteed aan de wetenschappelijke-, maatschappelijke- en bestuurlijke relevantie van dit onderzoek. Dit hoofdstuk is afgesloten met een casusbeschrijving van partijen die zich op dit moment bezighouden met scholing en onderwijs in de binnenvaart. In hoofdstuk 2 wordt de literatuurreview weergegeven. De methodologie van dit hoofdstuk is weergegeven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten per case beschreven, die voort zijn gekomen uit het vergelijkend onderzoek. De resultaten van de focusgroep staan vermeld in hoofdstuk 5. De aanbevelingen in dit onderzoek zijn terug te vinden in hoofdstuk 6. De aanbevelingen zijn geformuleerd aan BLN in de vorm van een advies. In het laatste hoofdstuk zijn verschillende aspecten terug te vinden. Omdat dit onderzoek veelomvattend is, wordt in hoofdstuk 7 een korte recapitulatie weergegeven. Ook worden de deelvragen en de hoofdvraag in dit

hoofdstuk beantwoord. Daarnaast is ook aangegeven wat de onderzoeker met dit onderzoek heeft bijgedragen en welke ervaringen de onderzoeker in de afgelopen periode heeft opgedaan. Ook wordt er aandacht besteed aan de verantwoordelijkheidsverdeling van het stimuleren en onderhouden van levenslang leren in de binnenvaart. Dit hoofdstuk zal afgesloten worden met aanbevelingen voor vervolgonderzoek en een algemene kritische noot.

Om de opzet van dit onderzoek zo helder en transparant mogelijk te presenteren, is de opbouw van de beantwoording van de hoofdvraag en deelvragen systematisch weergegeven in tabel 2.

OPBOUW BEANTWOORDING HOOFDVRAAG EN DEELVRAGEN	
HOOFDSTUK	(DEEL) VRAAG
Hoofdstuk 2 Literatuur review	1. Welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities komen uit de literatuur naar voren die van belang zijn bij het stimuleren van een Leven Lang Leren?
Hoofdstuk 4 Bespreking cases	2. Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties in sectoren die op hoofdlijnen vergelijkbaar zijn met de binnenvaartsector? 3. Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties die veel doen aan scholing en ontwikkeling?
Hoofdstuk 5 Analyse resultaten focusgroep	4. In hoeverre kunnen de principes uit de nabijgelegen sectoren en de sectoren waarin veel wordt gedaan aan scholing en ontwikkeling, eventueel in een aangepaste vorm, van toepassing zijn voor de binnenvaartsector?
Hoofdstuk 6 Aanbevelingen	5. Welke aanbevelingen kunnen naar aanleiding van de gevonden resultaten worden opgesteld voor BLN, betreffende de te nemen stappen om Leven Lang Leren te stimuleren in de binnenvaartsector?
Hoofdstuk 7 Conclusie	Hoofdvraag: “Welke stimulerende/belemmerende factoren voor een Leven Lang Leren kunnen worden geïdentificeerd, en welke rol van BLN met betrekking tot het stimuleren van levenslang leren in de binnenvaart kan hieruit worden afgeleid?”

Tabel 2 Weergave opbouw beantwoording hoofdvraag en deelvragen

2. Literatuur review

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar wat er in de literatuur bekend is over barrières en cruciale condities die een rol spelen bij een Leven Lang Leren. De deelvraag die centraal staat in dit hoofdstuk luidt als volgt:

1. *Welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities komen uit de literatuur naar voren die van belang zijn bij het stimuleren van een Leven Lang Leren?*

De artikelen die zijn gebruikt in dit hoofdstuk zijn verkregen via een selectieprocedure. In paragraaf 2.1 wordt de zoekstrategie kort toegelicht. In paragraaf 2.2 worden de barrières en de bijbehorende cruciale condities besproken, die in de literatuur naar voren zijn gekomen voor het stimuleren en onderhouden van het principe van een Leven Lang Leren. In paragraaf 2.3 wordt tot slot een concreet antwoord geformuleerd worden op de bovenstaande deelvraag die centraal staat in dit hoofdstuk.

2.1 Zoekstrategie

De artikelen die zijn gebruikt in het literatuur review zijn verkregen via grofweg drie methoden. Ten eerste is er gebruik gemaakt van de database sEURch. Bij de aanvang van het opstellen van de literatuur review is begonnen met het verkrijgen van inzicht betreffende het beleid rondom lifelong learning en naar distance learning. Om de literatuur te bestuderen van het beleid rondom lifelong Learning zijn de zoektermen "lifelong learning" en "lifelong learning and barrières" gehanteerd. Er is gekozen om te kijken naar distance learning, omdat technologische ontwikkelingen als een belangrijke stimulans gezien worden van een Leven Lang Leren. Daarnaast zijn professionals in de binnenvaart door hun beroep vaak enkel in staat om onderwijs te volgen via afstandslernen. Om te kijken naar distance learning zijn de zoektermen "distance learning and lifelong learning" en "e-learning and lifelong learning" gebruikt. Vervolgens is gekeken naar de term "quality assurance and lifelong learning". Hiervoor is gekozen omdat de onderzoeker in samenspraak met de scriptiebegeleider heeft verondersteld, dat juist in een sector waarbij een Leven Lang Leren geen plaats heeft in de cultuur het van belang zou zijn om te kijken naar de kwaliteitsborging. Als tweede methode is naast het raadplegen van de database sEURch gebruik gemaakt van de methodiek genaamd 'snowballen'. Dit houdt in dat er vanuit een relevant artikel doorgelinkt wordt naar andere wetenschappelijke bronnen. Deze artikelen zijn vervolgens opgezocht door het raadplegen van de databank Google Scholar.

Tot slot zijn er ook artikelen verkregen door te zoeken op concepten die meerdere malen naar voren zijn gekomen tijdens het voeren van de gesprekken. Zo kwam duidelijk naar voren dat er veel problemen worden ondervonden bij het stimuleren van scholing en ontwikkeling door de aard van de bedrijven, in dit geval het MKB. Om deze reden is ervoor gekozen om in de databank te zoeken op de term "SME's and lifelong learning". Daarnaast is ook gezocht op de zoekterm "learning and development adults". Dit omdat in het verloop van het onderzoek het besef is ontstaan dat de term "learning and developments adults" gezien kan worden als een synoniem voor de term "lifelong learning".

Tijdens het zoeken in de database sEURch is beoogd om een verantwoorde aanpak te hanteren. Dit is bereikt door tijdens het zoeken systematisch dezelfde filters te hanteren. Bij REFINE YOUR SEARCH zijn de filters *full tekst online* en *peer-review* toegepast en bij CONTENT TYPE is enkel geselecteerd op *Journal Article*. Ook zijn alleen de artikelen meegenomen die behoren tot de disciplines *education* en *government*. Bovengenoemd selectieproces heeft bij de zoektermen geleid tot uiteenlopend aantal hits, namelijk van 43 tot en met 250,160 hits. Omdat de database heeft gefilterd op basis van relevantie heeft de onderzoeker de 'abstract' van de eerste 80 artikelen (indien mogelijk) gelezen. De onderzoeker heeft vervolgens op basis van de abstract de artikelen geselecteerd, oftewel op basis van de korte omschrijving die wordt weergegeven bij een artikel.

2.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities Leven Lang Leren

In deze paragraaf worden achtereenvolgens de volgende barrières besproken: motivatie, MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief, tijd en afstand, kosten en de kwaliteitsborging. Bij de bespreking van de barrières worden tegelijkertijd de oplossingsrichtingen en eventuele bijbehorende cruciale condities besproken. In tabel 14 is het overzicht weergegeven van de barrières, oplossingsrichtingen en bijbehorende cruciale condities. Deze tabel is terug te vinden in bijlage 1.

2.2.1 Barrière: motivatie

Uit het onderzoek van Maurer, Weiss en Barbeite (2003) en Tharenou (2001) is gebleken dat de wil om te leren, ook wel genoemd als de intentie om te leren, een belangrijke eerste voorwaarde is om daadwerkelijk te participeren aan leeractiviteiten. Volgens Baert, De Rick en Van Valckenborgh (2006) is de intentie om te leren het gevolg van een ervaren discrepantie. Volgens Kyndt et al. (2011) kan gesproken worden over een intentie om te leren, wanneer men beseft dat voor het oplossen van de discrepantie scholing is vereist. Dat het van belang is om als werknemer een leerintentie te ontwikkelen, kan ook impliciet geconcludeerd worden uit het gegeven dat werkgevers steeds meer verwachten dat werknemers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling (Hurtz & Williams, 2009).

Ook volgens Ellinger (2004) blijkt dat werknemers die op het werk opleidingen willen volgen volledig verantwoordelijk worden gehouden voor hun eigen prestaties.

Uit het onderzoek van Coetzer en Perry (2008) is naar voren gekomen dat de interesse om te leren bij de werknemers niet altijd aanwezig blijkt te zijn. Sommige werknemers blijken proactief te zoeken naar nieuwe leermogelijkheden, terwijl andere werknemers geen interesse zouden hebben voor het deelnemen aan leeractiviteiten. Wel zou het zo zijn, dat in het geval van volwassenen, de barrière motivatie een minder grote rol speelt. Dit zou komen doordat volwassenen in vergelijking tot jongeren menigmaal over meer motivatie beschikken. Hieraan ten grondslag liggen verschillende redenen, zoals dat volwassenen veel op hebben moeten geven om te kunnen participeren in een opleiding of cursus óf omdat ze de opleiding moeten volgen om een stap in hun carrière te kunnen maken (McGivney, 2004).

Naast het ervaren van een discrepantie blijken factoren in de externe context een belangrijke rol te kunnen spelen bij de intentie om te leren. Uit het onderzoek van Coetzer en Perry (2008) is naar voren gekomen, dat factoren in de externe context van een bedrijf van belang zijn in de motivatie van werknemers om te participeren aan leeractiviteiten. In de externe context zijn namelijk invloeden waarneembaar die ervoor kunnen zorgen dat het leren binnen een organisatie gestimuleerd kan worden. Deze stimulans kan afkomstig zijn van veranderde wetgeving, technologische ontwikkelingen, veranderende eisen en verwachtingen van de klant. Daarnaast wordt men als bedrijf gestimuleerd om te leren doordat men continu de concurrentie voor moet kunnen blijven (Coetzer & Perry, 2008). Ook kunnen leerbronnen in de externe omgeving van invloed zijn op de mate waarin een werknemer gestimuleerd wordt om te leren. Onder leerbronnen worden bijvoorbeeld brancheorganisaties verstaan, die kleine bedrijven kunnen voorzien van informatie over hoe er met bepaalde zaken omgegaan kan worden (Coetzer & Perry, 2008).

Naast de motivatie van de werknemers blijkt uit het onderzoek van Lawless, Allan en O'Dwyer (2000) dat het succes van een MKB-bedrijf vaak afhankelijk is van de motivatie en verwachtingen die de eigenaren/managers hebben over hoe het bedrijf geleid zou moeten worden. De werkgevers spelen ook een grote rol bij de ontwikkeling van hun werknemers, doordat zij verantwoordelijk zijn voor het organiseren en financieren van ontwikkelingsmogelijkheden. Deze rol zou al wel vaak ingevuld worden in grote bedrijven. Bij het MKB blijkt dit vaak lastiger te zijn. In hoeverre werkgevers in zulke bedrijven toch actief bezig zijn met de ontwikkeling van het personeel, wordt vooral bepaald door de politieke context en heersende regelgeving (Tuckett, 2013). Uit onderzoek van Gray en Lawless (2000) is naar voren gekomen dat er vaak geen formele infrastructuur aanwezig is wat betreft Human Resource Management (HRM) binnen de kleinere organisaties. Hierdoor wordt deze rol vaak weggelegd bij de eigenaren/managers zelf. Hierdoor kan de invulling van deze rol sterk afhankelijk zijn van de eigen managementstijl. Dat motivatie als barrière kan worden aangemerkt aan de werkgeverskant, wordt ook erkend in het artikel van Curran et al. (1993). Managers/eigenaren blijken vaak niet alleen een belangrijke rol te spelen in de keuze voor de strategie die men hanteert met betrekking tot het management, maar ook op het gebied van scholing (Curran et al. 1993). Om deze reden is het van belang dat wanneer managers/eigenaren besluiten om met een training te gaan werken, deze ook daadwerkelijk geïnteresseerd zijn (Lawless et al., 2000). Ook is uit het onderzoek van Chaston, Badger en Sadler-Smith (1999) gebleken dat maar weinig MKB-bedrijven accepteren dat het van belang is om continu te blijven leren als bedrijf, om hiermee de competenties binnen het bedrijf op peil te kunnen houden. Sommige eigenaren/managers beogen met hun bedrijf een bepaalde "lifestyle" te kunnen beleven en zouden niet tot doel hebben om het bedrijf te laten groeien (Lawless et al., 2000). Ook blijken de managers/eigenaren van een MKB-bedrijf graag de dingen op hun eigen manier te willen regelen en zijn daarom vaak niet gewillig om extern verkregen advies te accepteren (Goffe & Scase, 1995). De managers in het MKB zijn vaak alleen geïnteresseerd in het leren wat direct toe te passen is in de praktijk. Daarnaast zijn ze vaak ook enkel geïnteresseerd in het leren wat herleidbaar is naar directe prestaties (Lawless et al., 2000). Om de managers/eigenaren van het MKB toch te overtuigen betreffende het nut van scholing, is het van belang dat de relevantie van de training goed helder is

gemaakt (Lawless et al., 2000). Ook volgens de auteurs Athayde & Blackburn (1999) zou het benadrukken van de relevantie van de training van groot belang zijn. Niet het kunnen behalen van kwalificaties, maar het goed kenbaar maken van de relevantie blijkt de grootste invloed te hebben op de motivatie van de eigenaren/managers om een bepaalde training aan te bieden aan hun werknemers.

Daarnaast blijkt ook de ervaren steun vanuit de organisatie een belangrijke voorspeller te zijn voor de intentie voor het participeren aan leeractiviteiten. Hieronder kan ook de steun van leidinggevenden, het management of andere collega's worden verstaan (Kyndt & Baert, 2013; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Maurer & Tarulli, 1994; Noe, 1996; Sanders, Oomens, Blonk & Hazelzet, 2011). Dit is ook gebleken uit het onderzoek van Kyndt et al. (2014). Om deze reden zou het van belang zijn om als organisatie extra aandacht te geven aan het geven van steun aan de werknemers (onder andere Maurer et al., 2003; Sanders et al., 2011).

Uit het artikel van Coetzer en Perry (2008) naar voren gekomen dat het leerpotentieel van het werk zelf van invloed is op het leren van de werknemers. Uit onderzoek van Ellstrom (2001) is gebleken dat de karakteristieken van het werk, zoals de complexiteit en variëteit van de taken, van invloed kunnen zijn op het leerpotentieel van de werknemer. Daarnaast is uit het onderzoek van Coetzer & Perry (2008) naar voren gekomen dat binnen een organisatie het leerpotentieel per functie kan verschillen.

Ook is volgens het onderzoek van Kyndt et al. (2011) gebleken dat de ervaren autonomie over het werk van invloed is op de intentie om te gaan leren. Met de autonomie wordt bedoeld in hoeverre een werknemer op zijn werkplek de keuze heeft om te bepalen op welke wijze problemen worden opgelost en op welke wijze het werk uitgevoerd moet worden (Kyndt et al., 2011). In het artikel van Kyndt et al. (2011) wordt echter wel de vraag gesteld in welke mate het beschikken over veel autonomie op het werk realistisch is, aangezien dit geen kenmerk is die toebedeeld kan worden aan laaggeschoolden werknemers. Omdat het toch van belang is dat ook laaggeschoolden deelnemen aan scholingsactiviteiten, zouden organisaties manieren moeten vinden om de autonomie van deze werknemers te verhogen (Kyndt et al., 2011).

Ook speelt de mate waarin een individu in staat is om sturing te geven aan zijn eigen carrière een grote rol bij de intentie van een individu om te leren (o.a. uit Kyndt et al., 2011; Kyndt et al., 2013; Kyndt et al., 2014). Hierbij zijn tegelijkertijd promotiekansen van belang, omdat bij het geven van sturing aan de eigen carrière men ook afhankelijk is van de mogelijkheden om promotie te kunnen maken en is dus niet alleen afhankelijk van het individu zelf (Kyndt et al., 2014).

2.2.2 Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

Door de flexibele en responsieve wijze waarop kleine bedrijven vaak te werk gaan, zijn managers/eigenaren van een bedrijf vaak niet geneigd om een langere periode deel te nemen aan scholing. Ze prefereren dan ook om kortere periodes van scholing te kunnen volgen (Clarke & Gibson-Sweet, 1998). Een ander kenmerk van het MKB is dat ze crisis gericht zijn. Hierdoor reageren ze vaak reactief in plaats van proactief. Ze zijn meer gericht op het voldoen in een actuele behoefte dan in het plannen om te kunnen voorzien in een toekomstige behoefte (Lawless et al., 2000). De achterliggende reden hiervoor zou kunnen zijn, is dat kleine bedrijven niet in staat zijn om te accepteren dat het doorlopen van een continu leerproces op de lange termijn juist van groot belang is voor het voortbestaan van het bedrijf (Chaston et al., 1999). Ook uit het onderzoek van Hughs & Gray (1998) blijkt dat het enkel bezighouden met de day-to-day demands één van de grootste redenen is waarom kleine bedrijven vaak niet succesvol kunnen functioneren.

Er is uit onderzoek van Westhead en Storey (1997) gebleken dat training in grote organisaties anders wordt uitgevoerd dan training in kleinere organisaties. In kleinere organisaties wordt er vaak gefocust op het op een informele wijze overbrengen van vaardigheden. In grote bedrijven wordt vaak gebruik gemaakt van externe scholing met als doel het behalen van specifieke kwalificaties (Westhead & Storey, 1997). De verklaring voor het gegeven dat in kleine organisaties meer de focus ligt op het informele leren zou kunnen liggen in de conceptualisatie van Gibb (1997). Volgens de conceptualisatie van Gibb

(1997) zijn kleine organisaties te kenmerken als actieve leeromgevingen die zich bevinden in een speelveld waarin verschillende stakeholders deelnemen. De context waarin de kleine bedrijven zich bevinden zou ervoor zorgen dat de bedrijven continu voorzien worden van nieuwe informatie. Dit zou komen doordat deze bedrijven voortdurend bezig zijn met het kunnen "overleven". Volgens Gibb (1997) is de mate van interactie met de omgeving juist het kenmerkende verschil met de organisaties van een grotere schaal. Door de grote van de bedrijven staan deze namelijk verder af van de specifieke problemen en prioriteiten. Om deze reden zouden formele leeractiviteiten vaker worden toegepast in grotere bedrijven (Gibb, 1997). Het werken met informeel leren en informele leerprocessen zou ervoor kunnen zorgen dat de prestaties van kleine bedrijven omgaan gaan; deze leervormen zouden wel bestand zijn tegen de barrières die worden ondervonden bij het formele leren (Curran, 2000; Field, 1998; Rowden, 1995; Walton, 1999). Ondanks het belang van het erkennen van informeel leren, blijkt onze kennis over informele leerprocessen in kleine bedrijven vaak minimaal aanwezig te zijn (Hill, 2004). Een verklaring hiervoor zou zijn dat de meeste onderzoeken naar het leren in een organisatie zich enkel heeft gefocust op de formele training (Johnson, 2002).

Een andere manier om de barrière van het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief een hoofd te kunnen bieden is extern advies. Om eigen ontwikkeling en ondernemerschap bij mensen in het MKB te stimuleren, zou het van belang zijn om individuen op een zodanige manier ondersteunen, dat ze hun eigen capaciteiten het beste kunnen benutten. Om deze reden is in het onderzoek van Davies, Hides en James (2002) gekeken naar de rol die hogere onderwijs instituties, zoals universiteiten, kunnen spelen in het ontwikkelen van ondernemerskwaliteiten in het MKB. Een dergelijke institutie zou moeten dienen als een overdrager van kennis. Hogere onderwijsinstituties zouden dit moeten bewerkstelligen door een rol te spelen in het definiëren van de ontwikkelbehoeften van de ondernemers in het MKB. Ook zouden ze ideeën moeten kunnen aandragen voor innovatieve oplossingen (Davies et al., 2002). Bij het identificeren van de ontwikkelbehoeften bij ondernemers zou het van belang zijn om te kijken naar het soort kennis en de manier waarop mensen in het MKB het effectiefst kunnen leren (Davies et al., 2002). Het blijkt bijvoorbeeld dat veel ondernemers in het MKB vaak niet over een kwalificatie bezitten, maar juist handelen op basis van eigen ervaringen (Littunen, 2000). Hierdoor zou dus geconcludeerd kunnen worden dat het leren gericht op het behalen van formele kwalificaties wellicht geen geschikte vorm zou zijn voor de ondernemers in het MKB. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat in het artikel van Davies et al. (2002) aan het eind geconcludeerd wordt dat indien hogere onderwijs instituties bij willen dragen aan het ontwikkelen van ondernemerschap in het MKB, deze instituties flexibel moeten kunnen handelen.

Door de flexibele en responsieve manier van werken binnen een klein bedrijf en het gegeven dat kleine bedrijven vaak over een day-to-day mentaliteit bezitten, zou het van belang zijn dat de scholing op een flexibele wijze wordt aangeboden (Clarke & Gibson-Sweet, 1998). Ook in het artikel van Lawless et al. 2000 wordt erkend dat om de day-to-day mentaliteit tegen te gaan, het van belang zijn dat wanneer een er een educatieve behoefte binnen een bedrijf verschijnt, er direct op ingespeeld kan worden. Volgens Sambrook (2003) kan het werken met e-learning bijdragen aan het bieden van flexibiliteit. Volgens Bozarth (2010) kan ook nieuwe technologie zoals blended learning effectief werken in een proces waarbij leren in een informele context steeds belangrijker wordt. Blended learning kan gezien worden als een combinatie van afstandsonderwijs en face-to-face onderwijs. Een digitale leeromgeving kan bijdragen aan het stimuleren van levenslang leren, omdat dit aangemerkt kan worden als een vorm van informeel leren (VATUIU & UDRICĂ, 2013). Een digitale leeromgeving kan gezien worden als een educatief systeem dat functioneert door middel van het internet (VATUIU & UDRICĂ, 2013).

2.2.3 Barrière: tijd en afstand

De auteur Holm heeft in 2007 een artikel gepubliceerd dat ingaat op de tijdsdimensie van een Leven Lang Leren. Het tijdsaspect zou in het kader van een Leven Lang Leren onderbelicht zijn gebleven, omdat er vaak enkel gefocust wordt op het financiële aspect, specifieke doelgroepen of op de onderwijsinstanties (Holm, 2007). Volgens Sambrook (2003) zou het gebrek aan tijd als een belangrijke barrière beschouwd kunnen worden voor het continu blijven leren in bedrijven. Ook in veel andere

studies wordt het gebrek aan tijd aangemerkt als de belangrijkste reden om niet te participeren in leeractiviteiten (Chan & Auster, 2003; Darkenwald & Valentine, 1986). Ook blijkt uit de literatuur dat afstand een barrière kan vormen voor het participeren aan een Leven Lang Leren (Rubenson & Desjardins, 2009).

De tijdsbarrière blijkt vaak een grotere rol te spelen bij mensen die gebruik maken van distance learning, oftewel afstandsleren. Mensen die leren door middel van afstandsonderwijs studeren in hun eigen tijd en omgeving, onder de omstandigheid waarin er vaak minimale begeleiding plaatsvindt. Doordat er geen sprake is van vaste lestijden zijn mensen die leren op basis van afstandsonderwijs minder in staat om hun tijd te managen. Dit zou vervolgens weer kunnen veroorzaken dat mensen hun leeractiviteiten niet afmaken, oftewel drop-out (McGivney, 2004). Ook volgens de studie van Darkenwald en Valentine (1986) blijkt dat niet het gebrek aan tijd, maar het omgaan met tijd het grootste probleem vormt. Dit vindt een goede aansluiting bij de stelling van de auteur Holm (2007). In het artikel van Holm (2007) wordt namelijk aangegeven dat het steeds belangrijker is geworden om als individu de tijd te kunnen managen. Niet het gebrek aan tijd, maar juist het omgaan met tijd het grootste probleem zou vormen (Darkenwald & Valentine, 1986). Dit zou komen doordat er steeds meer flexibiliteit is ontstaan tussen de vrije tijd van een individu en de tijd wanneer men werkt. Ook andere auteurs leggen een grote nadruk op het kunnen managen van tijd. Om deze reden zou het volgens Kyndt et al. (2014) van belang zijn om als werkgever de werknemers te ondersteunen op het gebied van timemanagement. Dit kan gerealiseerd worden door de werknemers te voorzien voor heldere opdrachten en duidelijke deadlines (Kyndt et al., 2014). Desalniettemin blijkt de mate waarin een individu in staat is om zijn tijd te kunnen managen niet alleen afhankelijk te zijn van zijn eigen vermogen, maar ook van de mogelijkheden die worden geboden door de omgeving. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan het moeten voldoen aan persoonlijke verplichtingen (Holm, 2007).

Technologische innovaties zouden ervoor kunnen zorgen dat kleinere bedrijven in staat zijn om een aantal traditionele barrières voor het leren binnen een organisatie te overwinnen, zoals het overwinnen van de tijdsbarrière (Sambrook, 2003). Ook volgens Rothwell et al. (2006) zou online leren een oplossing kunnen bieden voor problemen die worden ervaren door de tijdsbarrière. Bij nieuwe technologische ontwikkelingen kan men denken aan digitale leermiddelen (Tuckett, 2013). Vormen van onderwijs die gedreven worden door Informatie en Communicatie Technologie (ICT), kunnen er tegelijkertijd voor zorgen dat afstand geen barrière meer hoeft te vormen voor het participeren aan een Leven Lang Leren (Rubenson & Desjardins, 2009). Online leren blijkt dus erg effectief te zijn, omdat het leren hierdoor toegankelijker zou worden voor mensen (Rothwell et al., 2006). Naast een verbetering in de toegankelijkheid worden de leeractiviteiten door gebruik te maken van ICT ook betaalbaar. Wel zou bij het succesvol volgen van e-learning het gebrek aan technische middelen om een technisch systeem goed te laten functioneren als een belangrijke factor worden beschouwd (Sambrook, 2003).

In distance learning zijn er verschillende nieuwe ontwikkelingen gaande. Eén van deze nieuwe ontwikkelingen die gezien kan worden als een vorm van afstandsleren is Massive Open Online Courses (MOOC). In het artikel van Kartensi (2013) wordt gesteld dat MOOCs een belangrijke rol kunnen spelen in de ontwikkeling van een Leven Lang Leren. MOOCs bieden namelijk mensen die geïnteresseerd zijn in een bepaald onderwerp gratis de mogelijkheid om gezamenlijk te communiceren en te interacteren (Steffens, 2015).

Toch blijkt dat technologie gedreven vormen van leren ervoor zorgen dat er meer gevraagd wordt van het zelfsturend vermogen van het individu (Steffens, 2015). In een formele leeromgeving zijn het namelijk de leraren die sturing geven aan de leerlingen. In een open leeromgeving die beschouwd kan worden als een non-formele of informele setting ontbreekt vaak deze vorm van sturing. Om deze reden is het dus van belang dat mensen in een technologie gedreven leersetting beschikken over een zelfsturend vermogen (Carneiro et al., 2011; Carneiro & Steffens, 2013). Een andere vorm van afstandsleren kan geschreven worden als "blended learning". Blended learning kan namelijk gezien worden als een combinatie van e-learning met face-to-face onderwijs, zoals dat gegeven wordt in de

traditionele leersettings. Volgens Rothwell et al. (2006) zou blended learning een populaire leer methode zijn om lesstof aan te bieden, omdat hierdoor de deelnemer op verschillende manieren van informatie kan worden voorzien. Het blijkt van groot belang te zijn dat de inhoud van het leerprogramma inspirerend is. Dit blijkt vooral van cruciaal belang te zijn voor mensen die een vorm van afstandsonderwijs volgen (McGivney, 2004). Daarnaast blijken in het afstandsonderwijs geïnteresseerde leraren die de leerlingen op een constructieve manier van feedback kunnen voorzien een belangrijke rol te spelen (McGivney, 2004). Er wordt dus geen focus gelegd op de kwaliteit van het ICT-systeem zelf, aangezien hiervoor al kwaliteitsstandaarden bestaan. In het artikel van Sambrook, Geertshuis en Cheseldine (2001) wordt beweerd dat er bij het toenemend gebruik van leren via ICT een gevaar dreigt. Er zou namelijk meer gefocust worden op de economische voordelen van het werken met ICT, in plaats van de pedagogische voordelen die het werken met ICT met zich mee zou kunnen brengen. Dit terwijl het leren door middel van technologie juist veel voordelen kan opleveren. ICT kan er namelijk niet alleen voor zorgen dat de kennis wordt overgedragen, maar kan juist door het op een zodanige manier toe te passen ook invloed hebben op de wijze waarop het individu het leerproces ervaart. Uit verschillende studies is het belang van het kijken naar de ervaringen van de werknemers betreffende het computergestuurd leren benadrukt. Uit het onderzoek van Sambrook (2003) is bijvoorbeeld gebleken, dat de mate waarin de op ICT gebaseerde lesmaterialen worden ervaren als gebruiksvriendelijk, veel invloed heeft op de wijze waarop het computer gebaseerd leren wordt ervaren door werknemers in een kleine organisatie. Daarnaast is uit verschillende onderzoeken gebleken dat bij het faciliteren van volwasseneducatie het van belang is dat de fysieke infrastructuur van het systeem aangepast is aan de preferenties van de volwassenen. In de infrastructuur spelen factoren zoals de plaats, de manier van leren en het tempo van het leren een belangrijke rol (Brookfield, 1986; Brundage & Mckeracher, 1980; Knowles, 1990). Dit is ook naar voren gekomen uit de recente studie van (Gravani, 2015).

2.2.4 Barrière: kosten

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat veel kleine bedrijven te maken hebben met een schaarste aan middelen (Ghobadian & Gallear, 1997; Kelliher & Henderson, 2006). In het onderzoek van Coetzer & Perry (2008) zijn de kosten van training en de kosten vanwege het verzuimen van de tijd wanneer men op de training aanwezig is en niet op het werk (ook wel bekend onder de term verletkosten) aangemerkt als barrières. Er kan dus geconcludeerd worden dat het financiële aspect in het MKB een belangrijke rol speelt. Alleen in een situatie waarin er financiering plaatsvindt vanuit een grote coöperatie blijkt het MKB geen moeilijkheden te ervaren met de financiering van een cursus of training (Freel, 1999). Volgens het artikel van De Meester, Scheeren en Van Damme (2001) is gebleken dat kostenposten zoals boeken en lesgelden als een barrière worden ervaren voor het participeren aan scholingsactiviteiten. Ook wanneer een werkgever toch besluit om de werknemer deel te laten nemen aan een cursus wordt het financiële component zwaar meegewogen. Zo wordt het berekenen van de kosten om een werknemer deel te laten nemen aan één cursusdag als makkelijker ervaren dan het berekenen van de kosten wanneer men gebruik maakt van e-learning (Sambrook, 2003).

In het artikel van Kyndt et al. (2011) wordt gesteld, dat om een hoofd te bieden aan de kosten barrière, het van belang is om de financiële voordelen die gepaard kunnen gaan met het volgen van scholing kenbaar te maken bij mensen. Hiermee wordt de verwachting bedoeld van een werknemer met betrekking tot de financiële voordelen die het volgen van scholing met zich mee kan brengen. In het artikel van Kyndt et al. (2011) wordt wel de vraag gesteld in hoeverre het kunnen beschikken over financiële voordelen realistisch is voor de groep laaggeschoolden, aangezien dit geen kenmerk is die traditioneel hoort bij deze groep. Omdat het toch van belang is dat ook laaggeschoolden deelnemen aan scholingsactiviteiten, zouden organisaties de financiële voordelen die kunnen ontstaan door het volgen van scholing meer zichtbaar gemaakt moeten worden (Kyndt et al., 2011).

2.2.5 Barrière: kwaliteitsborging

TEL is de afkorting van Technology Enhanced Learning, oftewel het leren wat door technologie wordt aangedreven. TEL kan gezien worden als één van de vele termen die zijn gebruikt voor het leren waarbij gebruik wordt gemaakt van ICT (Price & Kirkwood, 2010). Een wijze waarop de kwaliteit van TEL

gewaarborgd kan worden is door het gezamenlijk opstellen van kwaliteitscriteria. Hierbij kan wel de vraag gesteld worden in hoeverre men door het gezamenlijk opstellen van een set van kwaliteitscriteria de kwaliteit daadwerkelijk waarborgt, aangezien elke partij andere gedachten kunnen hebben bij het woord "kwaliteit" (Sambrook et al., 2001). Daarnaast stelt Bates (2010) dat er maar weinig activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van de kwaliteitsbewaking van TEL in vergelijking tot andere soorten leermogelijkheden. In plaats van het ontwikkelen van procedures om de risico's te minimaliseren, zou men juist de confrontatie met risico's vermijden. Dit omdat men simpelweg niet bereid zou zijn om iets als een reëel risico te beschouwen (Bates, 2010).

Volgens Illers (2006) is het van belang dat men er zeker van is dat werknemers over bepaalde vaardigheden en kwalificaties beschikken. Ook voor het zelfvertrouwen van de werknemer zou het geven van status aan bepaalde vaardigheden van belang zijn. Wel zou het monitoren en evalueren van prestaties voor een controlerende indruk kunnen zorgen. Hierdoor zou zowel de werknemer als de docent een bepaalde druk kunnen ervaren. Om deze reden zou het belangrijk zijn om na te gaan op welke wijze de participanten van een cursus het liefst hun prestaties geëvalueerd en gemonitord zien worden. Veel laaggeschoolden zouden namelijk over slechte ervaringen beschikken in het kader van het monitoren en evalueren van prestaties. De werknemers blijken zelf echter maar slecht aan te kunnen geven op welke wijze zij het liefst beoordeeld willen worden. Wel blijkt het idee dat het goed is om de werknemers door hun directe leraren beoordeeld te laten worden wereldwijd veel steun te ondervonden; alleen de leraren die dicht bij de student staan en die het proces van de student hebben gevolgd zouden kunnen weten over welke competenties de student daadwerkelijk beschikt (Illers, 2006).

Uit het onderzoek van Sambrook et al. (2001) is gebleken dat het van belang is om bij een e-learning systeem een mechanisme te hebben waarmee feedback gegenereerd kan worden van de leerlingen, praktijkopleiders en docenten. Deze feedback zou vervolgens weer gecommuniceerd moeten kunnen worden naar de ontwerpers van het lesmateriaal. Er moet dus voor gewaakt worden dat er een directe connectie is tussen de verschillende stakeholders. Op deze manier worden de stakeholders ook beter in staat gesteld om gezamenlijk het systeem van computer gebaseerd leren te verbeteren (Sambrook et al., 2001).

In de onderstaande tabel staat een overzicht weergegeven van de barrières, inclusief de oplossingsrichtingen en cruciale condities, en de bijbehorende auteurs.

BARRIÈRES	AUTEURS
Barrière: motivatie	Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Tharenou, 2001; Baert, De Rick en Van Valckenborgh, 2006; Kyndt et al., 2011; Hurtz & Williams, 2009; Ellinger, 2004; Coetzer & Perry, 2008; McGivney, 2004; Lawless, Allan & O'Dwyer, 2000; Tuckett, 2013; Gray & Lawless, 2000; Curran et al., 1993; Chaston, Badger & Sadler-Smith, 1999; Goffe & Scase, 1995; Athayde & Blackburn, 1999; Kyndt & Baert, 2013; Maurer & Tarulli, 1994; Noe, 1996; Sanders et al., 2011; Kyndt et al., 2014; Ellstrom, 2011; Kyndt et al., 2013.
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	Clarke & Gibson-Sweet, 1998; Lawless et al. 2000; Chaston et al. 1999; Hughs & Gray, 1998; Westhead & Storey, 1997; Gibb, 1997; Curran, 2000; Field, 1998; Rowden, 1995; Walton, 1999; Hill, 2004; Johnson, 2002; Davies, Hides & James, 2002; Littunen, 2000; Sambrook, 2003; Bozarth, 2010; VATUIU & UDRICĂ, 2013.

Barrière: tijd en afstand	Holm, 2007; Sambrook, 2003; Chan & Auster, 2003; Darkenwald & Valentine, 1986; Rubenson & Desjardins, 2009; McGivney, 2004; Kyndt et al., 2014; Rothwell et al., 2006; Tuckett, 2013; Kartensi, 2013; Steffens, 2015; Carneiro et al., 2011; Carneiro & Steffens, 2013; Sambrook, Geertshuis & Cheseldine, 2001; Brookfield, 1986; Brundage & Mckeracher, 1980; Knowles, 1990.
Barrière: kosten	Ghobadian & Gallear, 1997; Kelliher & Henderson, 2006; Coetzer & Perry, 2008; Freel, 1999; De Meester, Scheeren & Van Damme, 2001; Sambrook, 2003; Kyndt et al., 2011.
Barrière: kwaliteitsborging	Price & Kirkwood, 2010; Sambrook et al., 2001; Bates, 2010; Illers, 2006.

Tabel 3 Weergave barrières met bijbehorende auteurs

2.3 Tussenconclusie

In deze paragraaf wordt in het kort een antwoord geformuleerd op de eerste deelvraag, namelijk welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities uit de literatuur naar voren zijn gekomen die van belang zijn bij het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. Er kan geconcludeerd worden dat wanneer men kijkt naar de literatuur, er in totaal vijf barrières aangewezen kunnen worden. De eerste barrière is gericht op de motivatie. De tweede barrière wordt gevormd door het ontbreken van een lange termijn perspectief bij het MKB. De factoren tijd en afstand vormen de derde barrière. Ook de kosten kunnen gezien worden als een barrière bij het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. Tot slot kan de kwaliteitsborging als een belemmerende factor worden ervaren.

Bij de motivatie is het van belang dat mensen een discrepantie ervaren en men vervolgens beseft dat scholing de enige wijze is om dit op te lossen. Daarnaast spelen bij motivatie verschillende factoren in de externe context een belangrijke rol, zoals regelgeving en technologische ontwikkelingen. Bij motivatie is het ook van belang dat de werkgever een actieve rol inneemt in het stimuleren van scholing en ontwikkeling van de werknemers. Hierbij is het van belang dat de relevantie van de training goed helder is gemaakt aan de werkgever. Ook kan de steun vanuit de organisatie als een belangrijke factor gezien worden bij de motivatie van werknemers om zich verder te ontwikkelen. Ook het leerpotentieel van het werk speelt een belangrijke rol als men kijkt naar motivatie. Het leerpotentieel van het werk wordt mede bepaald door de complexiteit van het werk en de variëteit van de taken. Ook het verhogen van de autonomie van de werknemer kan ervoor zorgen dat hij/zij meer gemotiveerd is om zich bezig te houden met scholing. Tot slot is een werknemer meer gemotiveerd indien er zelf sturing kan worden gegeven aan de carrière. De mate van zelfsturing is wel afhankelijk van de aanwezigheid van promotiekansen in een organisatie.

Om het MKB te stimuleren een lange termijn perspectief te hanteren zou het van belang zijn dat er meer focus wordt gelegd op informeel leren. Daarnaast is het van belang dat organisaties extern advies kunnen inwinnen, welke goed aansluit bij de behoeften van de ondernemers van het MKB. Wel is hierbij belangrijk, dat de instituties die het advies uitbrengen aan de bedrijven, flexibel kunnen handelen. Ook is het voor het MKB van belang dat in het geval er een educatieve behoefte is, hierop direct ingespeeld kan worden. Dit kan gedaan worden door de scholing aan te bieden via ICT gedreven vormen van leren, zoals e-learning en blended learning.

Om de barrière tijd en afstand te overwinnen zou het van belang zijn om de werknemers te ondersteunen in het managen van hun tijd. Het succes van timemanagement is wel mede afhankelijk

van het eigen vermogen van de werknemer om zijn tijd te kunnen managen. Ook de mate waarin een individu moet voldoen aan persoonlijke verplichtingen bepaalt in hoeverre timemanagement als positief wordt ervaren. Daarnaast zou het aanbieden van scholing via ICT gedreven vormen van leren ervoor kunnen zorgen dat de barrière tijd en afstand minder waarneembaar is in de praktijk. Wel is uit de literatuur gebleken dat bepaalde punten cruciaal zijn, wil men succesvol kunnen leren door middel van ICT. Zo zou de student moeten beschikken over een zelfsturend vermogen. Daarnaast moet de inhoud van de leermiddelen die online worden aangeboden als inspirerend worden ervaren. Ook moeten er leraren worden betrokken bij het computergestuurd leren, die de mensen op een constructieve wijze van feedback kunnen voorzien. Ook zou het kijken naar ervaringen van mensen die werken met computergestuurd leren een belangrijke conditie zijn van het succesvol laten verlopen van computergestuurd leren. Tot slot zou het van belang zijn dat de fysieke infrastructuur van het ICT-systeem aangepast is aan de preferenties van de leerlingen.

Bij de barrière kosten zou het van belang zijn dat de voordelen die gepaard kunnen gaan met het volgen van scholing, meer kenbaar en zichtbaar gemaakt worden aan de mensen.

Voor het overwinnen van de barrière kwaliteitsborging zijn verschillende oplossingsrichtingen uit de literatuur naar voren gekomen. Ten eerste zal het van belang zijn dat er gezamenlijk kwaliteitscriteria worden opgesteld. Ook zou het voor de kwaliteitsborging van belang zijn dat er status wordt gegeven aan bepaalde vaardigheden. Hierbij is het wel belangrijk dat er wordt nagegaan op welke wijze de participanten van een cursus het liefst de prestaties geëvalueerd en gemonitord zien worden. De laatste oplossingsrichting voor de barrière kwaliteitsborging heeft betrekking op het genereren van feedback in een e-learning systeem. Het zou namelijk van belang zijn dat er een feedback gegeven en ontvangen kan worden tussen de leerlingen, de praktijkopleiders en de docenten van een opleidingsinstituut bij het leren door middel van ICT.

3. De route

In dit hoofdstuk komen wordt aandacht besteed aan het methodologische aspect van het onderzoek. In de inleiding wordt de context van het onderzoek behandeld. De tweede paragraaf heeft betrekking op de onderzoeksmethoden die in dit onderzoek zijn gehanteerd. De operationalisatie van de barrières staat weergegeven in paragraaf 3. De kwaliteit van dit onderzoek wordt weergegeven in paragraaf 4. Tot slot wordt in paragraaf 5 kort ingegaan op welke wijze in dit onderzoek rekening is gehouden met het ethische aspect.

3.1 Inleiding

Dit onderzoek kan gezien worden als een praktijkgericht onderzoek, oftewel als een toegepast onderzoek. Dit praktijkgerichte onderzoek is voortgevloeid uit een concrete vraag die geformuleerd is vanuit de stageorganisatie. Het onderzoek is tevens explorerend en verkennend van aard. Binnen toegepast/praktijkgericht onderzoek zijn verschillende vormen waarneembaar (Verschuren & Doorewaard, 2010). Dit onderzoek valt te kenmerken als een ontwerpgericht onderzoek. In dit onderzoek wordt namelijk aan de hand van een vergelijkende casestudie gekeken of bepaalde oplossingsrichtingen in de andere sectoren ook, eventueel in aangepaste vorm, zouden kunnen werken in de binnenvaartsector. Aan het einde van dit onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd aan BLN in de vorm van een advies.

3.2 Onderzoeksmethoden

Dit onderzoek is uitgevoerd door het volgen van drie verschillende fasen. De eerste fase heeft betrekking gehad op het uitvoeren van een literatuuronderzoek. De input van het literatuuronderzoek is gebruikt als raamwerk om een blik te kunnen werpen naar de verschillende opleidingspraktijken, oftewel de vergelijkende casestudy. Het uitvoeren van de vergelijkende casestudy kan gezien worden als de tweede fase. De cases zijn in kaart gebracht door het voeren van individuele gesprekken. Het

uitvoeren van de focusgroep kan gezien worden als de derde fase. De focusgroep heeft in dit onderzoek als middel gediend om concrete, breed gedragen aanbevelingen te formuleren aan de branchevereniging BLN.

3.2.1 Literatuuronderzoek

In dit onderzoek is een literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierbij is de bestaande literatuur omtrent het beleid van LLL, “distance learning” en kwaliteitsborging nader onderzocht. Omdat de professionals in de binnenvaart mobiel zijn is er specifiek voor gekozen om te kijken naar “distance learning”. De theorie die gehanteerd is in dit onderzoek, is ingezet als middel om te kijken naar de werkelijkheid, oftewel om de empirie te kunnen begrijpen. De weergave van de literatuur dient bovendien als een raamwerk voor het ordenen van de praktijkervaringen die zijn voortgekomen uit de verschillende sectoren.

3.2.2 Vergelijkende casestudy

Er is sprake van een vergelijkende casestudy, omdat in dit onderzoek is gekeken naar opleidingspraktijken in zes verschillende sectoren. In dit onderzoek zijn drie nabijgelegen sectoren betrokken, namelijk het wegtransport, de zeevisserij en de glastuinbouw. Daarnaast zijn drie sectoren betrokken waarin door brancheorganisaties veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van scholing en ontwikkeling. Deze sectoren luiden als volgt: de technische installatiebranche, de metaalsector en de waterbouw. De vergelijkende casestudy is uitgevoerd volgens de hiërarchische methode. De verschillende cases worden namelijk in eerste instantie onafhankelijk van elkaar onderzocht. Wel wordt bij het onderzoeken van de verschillende cases een vast patroon aangehouden. In de tweede fase worden de uitkomsten van de zes afzonderlijke cases onderling vergeleken op een hoger abstractieniveau (Verschuren & Doorewaard, 2010).

Zoals eerder vermeld zijn bij de aanvang van dit onderzoek drie sectoren geselecteerd waarin door brancheorganisaties veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van scholing en ontwikkeling. Ook zijn drie sectoren in dit onderzoek betrokken die aanpalend zijn met de binnenvaartsector. Ondanks dat er twee verschillende selecties zijn gemaakt, zijn er per sector zowel overeenkomsten als verschillen aan te merken met de binnenvaart. De overeenkomsten en verschillen met de binnenvaartsector worden in tabel 4 schematisch weergegeven. Het grootste verschil tussen de sectoren die betrokken zijn in het vergelijkend onderzoek en de binnenvaartsector, is dat er financiële ondersteuning wordt geboden middels een scholingsfonds. Een ander verschil met de binnenvaartsector is dat er in veel sectoren een wettelijke verplichting van kracht is voor het volgen van scholing. Veel voorkomende overeenkomsten met de binnenvaartsector zijn het opleidingsniveau, de aanwezigheid van het MKB en het ontbreken van een leercultuur.

	OVEREENKOMSTEN	VERSCHILLEN
WEGTRANSPORT	Mobiel, logistiek karakter, gemiddeld opleidingsniveau, geen leercultuur	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds, wettelijke verplichting
ZEEVISSERIJ	Systeemvaart/werksystemen, maritiem karakter, gemiddeld opleidingsniveau, geen leercultuur	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds, wettelijke verplichting
GLASTUINBOUW	Economische crisis door verkeerde investeringen, groot gedeelte bestaat uit het MKB, gemiddeld opleidingsniveau, geen leercultuur	Bieden financiële ondersteuning middels fonds
TECHNISCHE INSTALLATIEBRANCHE	Groot gedeelte bestaat uit het MKB, gemiddeld	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

	opleidingsniveau, geen leercultuur	
METAALSECTOR	Groot gedeelte bestaat uit het MKB, gemiddeld opleidingsniveau, geen leercultuur	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds
WATERBOUW	Maritiem karakter	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds, hoog opleidingsniveau, sterke leercultuur

Tabel 4 Weergave overeenkomsten en verschillen tussen de sectoren

Om de cases in kaart te brengen zijn individuele gesprekken gevoerd. In dit onderzoek is ervoor gekozen om de gesprekken semigestructureerd te laten verlopen. Door te kiezen voor een semigestructureerde aanpak kon er meer flexibiliteit geboden worden aan de respondenten. Door vooraf een topiclijst op te stellen is ook beoogd om een systematische en transparante werkwijze te hanteren. De topiclijst in dit onderzoek kan gezien worden als een lijst met een aantal onderwerpen gepresenteerd in de vorm van vragen, die in elk gesprek in de verschillende branches naar voren zijn gekomen. Voorafgaand aan het onderzoek is aan de respondenten duidelijk gemaakt wat het doel is van het gesprek. De vragen die samen de topiclijst vormen staan weergegeven in tabel 5.

TOPICLIJST
• Welke ontwikkelingen omtrent LLL en “distance learning” zijn gaande in de sector?
• Welke beleidsmaatregelen worden genomen in het kader van LLL en “distance learning”?
• Welke barrières omtrent het leren komt men tegen in de sector?
• Hoe beoogt men met de ingezette beleidsmaatregelen de barrières zoveel mogelijk te ondervangen? Wat zijn hierbij concrete ervaringen?
• Welke issues spelen er met betrekking tot de kwaliteitsborging en –bewaking? Wat zijn hierbij concrete ervaringen?
• Wat zijn op het pad liggende kwesties, uitdagingen en problemen bij het faciliteren van LLL in de sector?

Tabel 5 Weergave topiclijst

Na het voeren van de gesprekken is veel contact onderhouden met de respondenten. Dit was van groot belang, aangezien op deze manier de onderzoeker in staat is gesteld om naderhand nog vragen beantwoord te krijgen via de mail, of via een telefonisch gesprek.

3.2.4 De focusgroep

Er is een focusgroep georganiseerd waarin mensen zoals binnenvaartondernemers, de beleidsadviseur sociaal & onderwijs, de algemeen directeur van BLN en afgevaardigden van de drie grote scholen in de binnenvaart deel hebben genomen. De uitnodiging van de focusgroep is weergegeven in bijlage 2. Tijdens de focusgroep is gebruik gemaakt van de overzichtstabel, waarin alle barrières en oplossingsrichtingen inclusief bijbehorende condities per sector staan weergegeven (tabel 15 in bijlage 3). Bij het selecteren van de participanten is beoogd om een evenredige vertegenwoordiging tot stand te brengen. De participanten die deel hebben genomen aan de focusgroep staan weergegeven in tabel 13. Deze tabel is terug te vinden in bijlage 4. De focusgroep diende als een middel om een vertaalslag te kunnen maken van de uitkomsten die uit het vergelijkend onderzoek naar voren zijn gekomen, naar concrete praktische aanbevelingen voor de branchevereniging BLN. Een andere belangrijke reden waarom is gekozen voor de focusgroep is de groepsdynamiek. Door middel van de focusgroep waarin verschillende partijen deelnamen heeft de onderzoeker het collectieve gedachtegoed in kaart kunnen

brengen (Mortelmans, 2011). Hierdoor heeft de onderzoeker aanbevelingen met veel draagvlak kunnen formuleren.

3.3 Operationalisatie

Dit onderzoek kan getypeerd worden als een kwalitatief onderzoek. Om deze reden hoeven de begrippen die worden onderzocht kwantitatief niet meetbaar te zijn. Toch is beoogd om de globale en abstracte begrippen te formuleren naar specifieke omschrijvingen. Op deze wijze kon met de mensen die zijn geïnterviewd worden gecommuniceerd over de verschillende begrippen. De begrippen zijn geoperationaliseerd op basis van de literatuur en de ervaringen die zijn opgedaan in de praktijk. Deze keuze is gemaakt omdat in een kwalitatief onderzoek de begrippen tijdens de aanvang van het onderzoek vaak nog erg globaal. De begrippen kunnen in de ontwerpfasen dan ook erg ruim worden geïnterpreteerd. Pas tijdens het uitvoeren van het onderzoek wordt duidelijk welke betekenis aan de verschillende begrippen kan worden toegekend. Er kan dus geconcludeerd worden dat in kwalitatief onderzoek de theorie en empirie sterk met elkaar verweven zijn, met als gevolg dat de operationalisatie van de begrippen afkomstig is uit zowel de theorie als uit de praktijkervaringen (Verschuren & Doorewaard, 2010). De operationalisatie van de begrippen is weergegeven in tabel 6.

OPERATIONALISATIE	
Motivatie	Om bepaalde redenen beschikken mensen niet over de intentie om zich bezig te houden met activiteiten die gericht zijn op scholing en ontwikkeling.
MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	Bij veel bedrijven, voornamelijk bij het MKB, ontbreekt het vaak aan een lange termijn perspectief. Deze bedrijven leven vaak in de 'waan van de dag' en zijn vooral bezig met overleven.
Tijd en afstand	Mensen kunnen door de dagelijkse werkzaamheden simpelweg geen tijd hebben om zich bezig te houden met opleidingen en/of cursussen. Ook de afstand kan ervoor zorgen dat mensen zich niet kunnen bezighouden met scholing en ontwikkeling.
Kosten	Het feit dat een opleiding of cursus geld kost en de tijd die een ondernemer of werknemer verzuimt binnen een bedrijf (verletkosten), zorgen ervoor dat de kosten als een barrière worden ervaren.
Kwaliteitsborging	Hierbij gaat het om de vraag hoe men ervoor zorgt dat de activiteiten die op dit moment worden ontwikkeld, over een aantal jaren nog steeds operationeel zijn. Ook is het hierbij van belang dat de inhoud die wordt aangeboden in een cursus of training, ook daadwerkelijk als de kennis gezien kan worden die op dat moment door iedereen als waarheidsgetrouw wordt beschouwd.

Tabel 6 Weergave operationalisatie

3.4 Kwaliteit van het onderzoek

Om de kwaliteit van dit onderzoek in kaart te brengen wordt in deze paragraaf aandacht besteed aan de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. De betrouwbaarheid heeft te maken met de vraag

in hoeverre de metingen/verklaringen zonder verstoringen zijn. Het validiteitsvraagstuk richt zich op de vraag in hoeverre de verzamelde gegevens datgene meten/verklaren wat zij dienen te meten/verklaren (Mortelmans, 2011).

3.4.1 Betrouwbaarheid

In dit onderzoek is de betrouwbaarheid verhoogd door de interviews op te nemen met een voicerecorder. De interviews zijn vervolgens uitgewerkt tot transcripten. Daarnaast heeft de onderzoeker getracht om de betrouwbaarheid te verhogen door bij onduidelijkheden of onvolledigheden contact op te nemen met de respondenten. Voor de volledigheid van de data is veel mail- en telefonisch contact geweest met meerdere respondenten. Hierna zal specifiek ingegaan worden op de interne- en externe betrouwbaarheid.

Interne betrouwbaarheid

De interne betrouwbaarheid heeft te maken met de vraag of een instrument dezelfde resultaten zou opleveren in het geval dit instrument opnieuw gebruikt zou worden (Mortelmans, 2011). De interne betrouwbaarheid kan bereikt worden door na te gaan of verschillende interviewers zouden zijn gekomen tot dezelfde bevindingen, of door anderen mensen toegang te geven tot de onderzoeksdata (Mortelmans, 2011). Aangezien in dit onderzoek geen andere onderzoekers waren die gesprekken hebben gevoerd met dezelfde mensen, is de interne betrouwbaarheid alleen bereikt door andere mensen toegang te geven tot de data. De bevindingen die verkregen zijn uit het vergelijkend onderzoek zijn besproken met zowel de algemeen directeur van BLN, als met de beleidsadviseur sociaal en onderwijs. Ook de begeleider vanuit de Erasmus Universiteit heeft gedurende het onderzoek toegang gekregen tot de data.

Externe betrouwbaarheid

De externe betrouwbaarheid richt zich op de vraag of de studie in zijn geheel repliceerbaar zou zijn (Mortelmans, 2011). De onderzoeker heeft in dit onderzoek beoogt om op een transparante en systematische wijze te werk te gaan, in plaats van te streven naar herhaalbaarheid. In dit onderzoek is dus niet gestreefd naar een optimale externe betrouwbaarheid.

In een onderzoek heeft de onderzoeker invloed op het onderzochte en het onderzochte invloed op de onderzoeker (Mortelmans, 2011). De invloed van de onderzoeker op het onderzochte is beoogd zo klein mogelijk te houden, door voorafgaand aan de gesprekken duidelijk kenbaar te maken waar het onderzoek precies over gaat en wat het doel is van het gesprek. Ondanks deze maatregel kan wel geconcludeerd worden dat de invloed van de onderzoeker op het onderzochte niet geheel geminimaliseerd zal zijn. In kwalitatief onderzoek wordt er met "een bepaalde bril" gekeken op de onderzoeksdata, die gekleurd is door de achtergrond van de onderzoeker (Mortelmans, 2011). De onderzoeker is zich bewust van haar bril en heeft beoogd dit in haar voordeel te gebruiken; de onderzoeker heeft beoogd om door middel van haar kennis en ervaring van de sector een zo'n helder mogelijke blik te kunnen werpen op het onderzoeksmateriaal.

In dit onderzoek is beoogd om de invloed van het onderzochte op de onderzoeker zo klein mogelijk te houden, door vooraf als onderzoeker na te gaan wat haar persoonlijke mening is over dit onderwerp. Dit staat beschreven in de vorm van een zelfreflectie dat is weergegeven in het voorwoord van de scriptie. Na het analyseren van de resultaten is gekeken in welke mate de opvattingen van de onderzoeker overeenstemmen met de resultaten die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. De zelfreflectie is in dit onderzoek van groot belang aangezien de onderzoeker zelf afkomstig is uit de sector die centraal staat in dit onderzoek.

3.4.2 Validiteit

De validiteit in deze paragraaf is opgedeeld in de interne- en externe validiteit.

Interne validiteit

De interne validiteit heeft betrekking op de geloofwaardigheid van het onderzoek. De interne validiteit van dit onderzoek is verhoogd door gebruik te maken van data triangulatie. In dit onderzoek is sprake van data triangulatie, omdat er verschillende databronnen zijn geraadpleegd. Er is namelijk gebruik gemaakt van literatuuronderzoek, documentenanalyse en interviews. Het gebruik maken van meerdere databronnen is van groot belang geweest, omdat bij het onderzoeken van een sector maar een paar respondenten zijn geïnterviewd. Daarnaast heeft de onderzoeker voor het verhogen van de interne validiteit de member check toegepast. De verschillende cases zijn teruggestuurd naar de desbetreffende respondenten met het verzoek of zij willen nagaan of de gegevens correct zijn weergegeven. Dit heeft meerdere correcties opgeleverd waardoor geconcludeerd kan worden dat de member check de interne validiteit heeft verhoogd.

Externe validiteit

De externe validiteit richt zich op de vraag in hoeverre de resultaten over te dragen zijn naar een andere populatie of naar een andere context. Er kan geconcludeerd worden dat de resultaten in dit onderzoek deels generaliseerbaar zijn ondanks de verschillende contexten, doordat is gebleken dat veel sectoren te maken hebben met dezelfde problematiek.

3.5 Ethiek

In dit onderzoek is rekening gehouden met het ethische aspect door het hanteren van het principe 'informed consent'. Alle respondenten zijn namelijk bij aanvang van de interviews geïnformeerd over het onderzoek en het doel van het gesprek. Hierbij is tevens aan de respondenten toestemming gevraagd voor het mogen opnemen van de interviews.

4. Cases

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar hoe de 'issues' uit hoofdstuk 2 getackeld/ingevuld worden in andere sectoren (sectoren vergelijkbaar met de binnenvaart en sectoren waarin door de brancheorganisatie(s) veel aan scholing en ontwikkeling wordt gedaan). In de eerste paragraaf van elke casus wordt in het kort omschreven welke belangrijke actoren een rol spelen bij het vormgeven van onderwijs en scholing. Ook worden in het kort de belangrijkste ontwikkelingen op dit vlak besproken. In tweede paragraaf worden de barrières en de eventuele oplossingsrichtingen en cruciale condities besproken die naar voren zijn gekomen uit de bestudering van de opleidingspraktijken. Waar mogelijk is er ook verwezen naar relevante documentatie in het kader van scholing en ontwikkeling.

In dit hoofdstuk worden de volgende twee empirische deelvragen beantwoord:

- 2) *Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties in sectoren die op hoofdlijnen vergelijkbaar zijn met de binnenvaartsector?*
- 3) *Wat zijn de ervaringen van professionals met betrekking tot het leren in de sector volgens brancheorganisaties die veel doen aan scholing en ontwikkeling?*

Elke case wordt afgesloten met een overzichtstabel. In de tabel wordt per barrière aangegeven of ze wel of geen rol spelen in de sector. Indien er geen informatie verkregen is over de barrière wordt dit weergegeven door middel van de notitie N/A, wat staat voor NOT AVAILABLE.

4.1 Wegtransport

Om te kijken in hoeverre het principe van een Leven Lang Leren is toegepast bij de vrachtwagenchauffeurs, is contact gezocht met Transport Logistiek Nederland (TLN). TLN is de werkgeversorganisatie en behartigt de belangen van de werkgevers in de transport en logistiek in Nederland. Ondanks het feit dat TLN voorstander is van goed werkgeverschap, worden de belangen van de werknemers voornamelijk behartigd door de vakbonden FNV en CNV (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Om invulling te kunnen geven aan de case van de chauffeurs is een gesprek gevoerd met twee werknemers van TLN. De eerste persoon, genaamd Caroline Blom, is de beleidsadviseur Sociale Belangen binnen TLN. Christiaan van Luik, de tweede persoon, neemt binnen TLN de functie in van beleidsadviseur Logistiek en Supply Chain.

4.1.1 Achtergrond en ontwikkelingen

TLN gaat in de sector invulling geven aan het principe van een Leven Lang Leren. Een Leven Lang Leren is een recent kabinetsbeleid. Daarom staat de uitvoering nog wel in de kinderschoenen (zelfs het kabinet heeft nog geen uitgewerkt beleidsplan). TLN heeft al verschillende initiatieven gestart die ter besluitvorming liggen bij diverse besturen binnen de branchevereniging, om zoveel mogelijk partijen mee te kunnen krijgen (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Tijdens het gesprek bij Transport en Logistiek Nederland (TLN) bleek namelijk dat chauffeurs vaak alleen maar bijscholing volgen door een wettelijk verplichting genaamd code 95. Code 95 is verplicht gesteld door de Europese Richtlijn 2003/59, vaak genoemd 'de Richtlijn vakbekwaamheid'. De nascholingsverplichting Code 95 is vanuit de Europese richtlijn 2003/59 sinds 9 september 2009 relevant, maar pas per 9 september 2016 voor iedereen verplicht. De Richtlijn heeft als uitgangspunt de verkeersveiligheid te verbeteren. Het middel daartoe is om de vrachtwagenchauffeurs bij te scholen. Met de code 95, die geldig is voor vijf jaar, kan de chauffeur aantonen dat hij/zij vakbekwaam is. Het is

van belang dat de werkgever samen met de chauffeur ervoor zorgt dat voor de datum waarop de vakbekwaamheid van de chauffeur verloopt, de chauffeur 35 uur cursussen heeft gevolgd die vallen onder de code 95-nascholingscursussen (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

4.1.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

De beschrijving van de case van het wegtransport wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van het wegtransport is terug te vinden in tabel 7.

Barrière: motivatie

TLN geeft aan dat de verplichting dat chauffeurs zich moeten laten bijscholen door de ondernemers verschillend is opgevat. Toch zou over het algemeen de motivatie om verder te leren niet altijd aanwezig zijn in de sector. "...veel ondernemers zagen het als een probleem, maar andere ondernemers zagen het als een kans om gewoon bij te scholen en ook te laten specialiseren" (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015). Slechts een paar bedrijven zouden de wettelijke verplichting positief hebben opgepakt en geïncorporeerd hebben in de bedrijfscultuur. Over het algemeen kan er dus wel geconcludeerd worden dat de barrière motivatie aanwezig is bij het stimuleren van een Leven Lang Leren in het wegtransport.

Wettelijke verplichting

Door de wettelijke verplichting zijn de chauffeurs verplicht om een aantal uur aan scholing te volgen. Een opgelegde maatregel kan als een hele concrete oplossingsrichting worden beschouwd, aangezien de wettelijke verplichting ervoor zorgt dat ook chauffeurs die niet gemotiveerd zijn zich bezig gaan houden met scholing en ontwikkeling.

Ruimte bieden eigen opleidingskeuze

Volgens TLN hebben de chauffeurs zelf de keuze welke cursussen zij volgen om hun code 95 te behalen. Dit zou de chauffeurs enigszins kunnen motiveren om zich bij te laten scholen (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Cursus ontwikkelen die aansluit op behoefte door voeren gesprekken

TLN probeert door het voeren van gesprekken met haar leden goed te kijken of er bij de vrachtwagenchauffeurs behoefte zou zijn aan een bepaalde soort cursus. "...we kwamen erachter dat er vanuit de leden de vraag was om iets te doen met criminaliteitsbestrijding. Dit speelt nu erg omdat er steeds meer verstekelingen aan boord klimmen" (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015). TLN heeft hierop vervolgens geanticipeerd door specifiek voor dit probleem een nascholingscursus te ontwikkelen. "...relevante cursussen, die beantwoorden aan een gevoel van urgentie bij zowel de werkgever als de werknemers" (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

TLN waarschuwt al geruime tijd dat er om diverse redenen (vergrijzing & ontgroening en aantrekkende economie) een tekort komt aan chauffeurs op de sectorale arbeidsmarkt. TLN ziet namelijk aan de hand van cijfers van het pensioenfonds dat veel chauffeurs een oude leeftijd hebben, met als gevolg dat deze mensen binnen vijf tot tien jaar gaan pensioneren. Doordat in de praktijk vaak is gebleken dat de bedrijven geen lange termijn perspectief hanteren probeert TLN hierin actief een rol in te spelen.

"...dat zijn dingen die wij proberen aan te geven. Dat je niet denkt o van Piet gaat volgende week met pensioen. We moeten maar is gaan kijken of er een nieuwe Piet gevonden kan worden, want dat is natuurlijk niet handig. Maar dat is wel hoe het, vooral in transport, heel vaak gaat" (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Bewustwording creëren over belang toekomstperspectief d.m.v. gesprekken

TLN geeft aan dat ze zien door het gesprek aan te gaan met ondernemers over het nut van het werpen van een blik op de toekomst, bedrijven hierop steeds meer gaan anticiperen. “...we zien langzamerhand dat bedrijven die jongens precies zo opleiden dat ze meteen goed aan het werk gezet kunnen worden” (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Barrière: tijd en afstand

N/A

Barrière: kosten

Voor de scholing en ontwikkeling van de chauffeurs worden verschillende maatregelen ingezet die betrekking hebben op de barrière van de financiën. Hierdoor zou de aanneming kunnen worden gemaakt, dat de kosten in eerste instantie als een barrière gezien kan worden in het wegtransport.

Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

In de sector transport en logistiek is er sprake van een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds, genaamd SOOB. SOOB is de afkorting van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer. Dit fonds bestaat uit bijdragen van werkgevers en werknemers. Het SOOB-subsidiepunt wordt beheerd door het Sectorinstituut Transport Logistiek (STL) dat door sociale partners, waaronder TLN, is opgericht. Iedereen die in de sector werkzaam is, lid is van TLN en onder de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) valt, betaalt een deel van de loonsom aan SOOB. Uit het SOOB-fonds kunnen vergoedingen worden aangevraagd voor bepaalde specifieke branchekwalificerende opleidingen. Door het feit dat de Code 95 nascholingscursussen in 95% van de gevallen niet worden afgesloten met een examen, kan er op deze cursussen geen SOOB subsidie op worden gegeven. TLN geeft aan dat het in de meeste gevallen zo is dat de cursussen die vallen onder de code 95 door de werkgever worden betaald. In een enkel geval zal er sprake zijn van een eigen bijdrage (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Met het oog op ROI afspraken maken over de kosten

Op het moment dat een chauffeur weggaat bij een bedrijf, zal de nieuwe werkgever een gedeelte van de behaalde cursussen/opleidingen moeten betalen van de oude werkgever. Deze maatregel wordt soms toegevoegd in een studiekostenovereenkomst met het oog op Return On Investment (ROI), namelijk wat levert het investeren in opleiden op (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Barrière: kwaliteitsborging

De kwaliteit van de scholing zou over het algemeen geborgd zijn, omdat er sprake is van een Europese richtlijn die uitgevoerd moet worden. Toch blijkt volgens TLN dat er meerdere activiteiten worden uitgevoerd om de kwaliteit van de scholing van de chauffeurs te waarborgen. Er kan dus impliciet worden aangenomen dat de barrière kwaliteitsborging aanwezig is in de sector.

Goed in gesprek met het CCV/CBR

Het is een feit dat veel commerciële aanbieders Code 95 cursussen aanbieden in de sector Transport en Logistiek. Dit zou komen doordat de code 95-nascholingscursussen verplicht zijn en er een hele grote doelgroep is die deze cursussen moeten volgen. Er is dus een commercieel belang. Hierdoor zou er een groot risico zijn dat het kwalitatief mis kan gaan. Het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR) houdt zich bezig met de kwaliteitsborging van deze cursussen. De CCV is een divisie van het CBR en verzorgt onder andere de examens voor professionals in het wegvervoer, binnenvaart en de logistiek (cbr, 2015). Het CBR/CCV is een overheidsinstelling en houdt toezicht op de kwaliteit. TLN is via de

gebruikersraad CBR permanent goed in gesprek met CBR/CCV (net als alle andere relevante sociale partners in Transport, Logistiek en Personenvervoer). Dit met als doel om gezamenlijk een zo goed mogelijk proces neer te zetten om ervoor te zorgen dat de vakbekwaamheid in de sector op peil blijft (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Als TLN zelf code 95-nascholingscursussen ontwikkelen door aanwezigheid kennis

TLN ontwikkeld zelf ook cursussen, omdat TLN veel kennis heeft van de sector. Dit heeft niet alleen betrekking op de inhoud van het vak, maar ook op de behoeftes die TLN-leden hebben ten aanzien van hun personeel. TLN beoogt daarnaast door het ontwikkelen van eigen cursussen de kennis op een zodanige wijze aan te bieden, zodat deze aansluit bij de opleidingsniveau en de belevingswereld van de chauffeurs. Om deze vertaalslag te kunnen maken huurt TLN professionals in op dit gebied (professionals op het gebied van didactiek en opleidingskunde).

Alleen vergoeding bij branchegekwalificeerde examens

Een deel van de kwaliteitsborging zit hem in het feit dat opleidingen alleen voor vergoeding in aanmerking komen in het geval wanneer deze branchekwalificerend zijn. Er is sprake van een branchekwalificerende examen indien het examen is afgelegd bij een instituut dat door het SOOB Subsidiepunt is erkend. Daar is een keurmerk voor vastgesteld. "...dat is bij ons de voorwaarde want anders gaat iedereen subsidie aanvragen (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

Door het feit dat de SOOB-subsidies geboden zijn aan branchegekwalificeerde examens wordt er beoogd om zorgvuldig met het O&O geld om te gaan. "...het geld uit dit fonds moet aantoonbaar gebruikt worden voor de doelen waarvoor het is verzameld" (Caroline Blom, persoonlijke communicatie, 31 maart 2015).

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Het wettelijk verplicht stellen van X aantal uren volgen aan scholing. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Door gesprekken met de leden een optimale aansluiting aan de specifieke behoefte aan de cursussen faciliteren. 	
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Bewustwording creëren over het belang van een lange termijn perspectief d.m.v. het voeren van gesprekken. 	
Barrière: tijd en afstand	N/A		
Barrière: kosten	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Met het oog op ROI (wat levert het 	

		investeren in opleiden op); wanneer een werknemer een bedrijf verlaat worden er tussen de werkgevers onderling afspraken gemaakt over de kostenverdeling van behaalde cursussen/opleidingen.	
Barrière: kwaliteitsborging	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Goed in gesprek met het CCV/CBR. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Door de aanwezigheid van kennis als brancheorganisatie zelf cursussen ontwikkelen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Alleen vergoedingen uit het fonds kunnen aanvragen voor opleidingen die over een branchekwalificatie beschikken. 	

Tabel 7 Overzicht wegtransport

4.2 Zeevisserij

Binnen de zeevisserij zijn er in totaal drie brancheorganisaties. Om de case van de zeevisserij in kaart te brengen is er gesproken met Cor Blonk van de Redersvereniging voor de Zeevisserij (RVZ). Cor Blonk heeft de functie van secretaris voor de redersvereniging voor de zeevisserij. Hij voert daar activiteiten uit op verschillende gebieden, van arbeid en pensioen tot activiteiten op het gebied van veiligheid. De RVZ kan gezien worden als de branchevereniging voor de eigenaren van de grote diepvriestrawlers voor de visserij op de pelagische vissoorten. Daarnaast er nog een ander segment in de zeevisserij, namelijk de kotterij. In dit segment houden twee brancheverenigingen zich actief, genaamd Visned en de Nederlandse Vissersbond. Het verschil tussen de kotters en de trawlers, is dat bij de kotters het vaak scheepeigenaren zijn die zaken zoals administratie, uitbetaling personeel, registratie vissen en dat soort zaken allemaal zelf moeten regelen. Wellicht is er nog een vrouw die hierbij helpt. Bij de trawlers zijn het allemaal rederijen die vaak een organisatie aan de wal hebben zitten. Hierin is vaak een afdeling personeelszaken terug te vinden. De brancheverenigingen in de kotterij blijken maar weinig activiteiten uit te voeren op het gebied van scholing en ontwikkeling.

Ondanks het feit dat Cor Blonk werkzaam is voor het segment van de trawlers visserij, is hij ook door de brancheorganisaties in de kotterij aangedragen als expert voor de gehele zeevisserij. Dit omdat Cor beschikt over kennis van de sector zowel in de breedte als in de diepte.

4.2.1 Achtergrond en ontwikkelingen

In de zeevisserij stelt het Ministerie van Infrastructuur en Milieu (IenM) bepaalde beroepsvereisten aan de bemanning van de vissersschepen ten aanzien van kennis en kunde. Dit is erop gericht dat de bemanning veilig kan varen en navigeren ter bescherming van het milieu. Om met een vissersschip op zee te mogen varen moet men afhankelijk van de grootte van het schip en het vaargebied een aantal mensen met een bepaald opleidingsniveau aan boord hebben. Aan boord van de schepen is er binnen de bemanningssterkte de schipper, de stuurlieden, de werktuigbouwkundige, de kok en de rest van de

bemanning is vooral voor het sorteren van de vis. De laatste groep mensen heeft sec geen opleiding nodig om aan boord te mogen werken.

In de zeevisserij is een ontwikkeling waarneembaar dat door technologische ontwikkelingen, maar ook door veranderingen in de maatschappij, er meer eisen worden gesteld aan de bemanning. Hierbij kan gedacht worden aan strengere eisen op het gebied van hygiëne en leidinggeven. Er kan dus geconcludeerd worden dat de vraag naar wat iemand moet kennen en kunnen in de zeevisserij aan het veranderen is. RVZ is bezig met het ontwikkelen van een basisopleiding waarin er aandacht wordt besteed aan aspecten zoals hygiëne, de omgang met andere culturen, veiligheid etc. Deze basisopleiding is momenteel nog niet ontwikkeld maar dit staat in de toekomst wel op de agenda.

Sinds 2014 is er een Europees Fonds voor Maritieme Zaken en Visserij (EFMZV) in het leven geroepen. Voor het fonds wat zal gelden voor de periode 2014-2020 is 6,5 miljard euro uitgetrokken. Het fonds moet bijdragen aan de hervorming van het gemeenschappelijke visserijbeleid en beoogt een overgang naar duurzame visserij te stimuleren. In de doelstellingen van het fonds is het principe van een Leven Lang Leren te herkennen (Europa-nu, 2015).

4.2.2 Barrières, cruciale condities en oplossingsrichtingen

De beschrijving van de case van de zeevisserij wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van de zeevisserij is terug te vinden in tabel 8.

Barrière: motivatie

In de zeevisserij blijkt de barrière motivatie een grote rol te spelen. Volgens RVZ is het idee om een basiscursus op te richten een idee wat vanuit de branchevereniging naar voren is gebracht. Er zou geen behoefte zijn in de praktijk om een soortgelijke cursus te kunnen volgen. "...je ziet dat er weinig behoefte bestaat bij de mensen om zelf echt te leren" (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015). Het valt RVZ wel op dat schippers meer geneigd zijn om te leren in het geval dat een schipper nieuw apparaat heeft geplaatst aan boord van zijn schip. "...die ontwikkeling begint wel meer te komen" (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015). Volgens RVZ heeft de motivatie om te investeren in opleiding en ontwikkeling niet altijd te maken met de grote van het bedrijf. "... ik weet dat één van de kleine rederijen erg actief is met opleiden en ervoor zorgt dat de mensen cursussen volgen. Dat heeft dus eigenlijk te maken met het enthousiasme en interessegebied van diegene die zich bezighoudt met personeelszaken" (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015). Voor de rest zouden mensen volgens de RVZ vooral geneigd zijn om op het wettelijke niveau te gaan zitten.

Het verplicht stellen van cursussen

In de zeevisserij wordt beoogd om mensen meer scholing te laten volgen door gebruik te maken van wettelijke regelingen. Zo zou er momenteel in de zeevisserij sprake zijn van een veranderde wetgeving. De eisen die aan de bemanningen in de nieuwe wetgeving worden gesteld zullen hoger zijn dan in de oude wetgeving. Hierdoor zullen de werknemers vaker een opfriscursus moeten gaan volgen en dat maakt dat de mensen in de toekomst langer door moeten leren. "...je hebt een basis veiligheidstraining, daar leer je reanimeren, brandje blussen en als ik in zee kom hoe overleef ik dat dan. Dat soort zaken. Dit is een cursus die momenteel eenmalig voor de visserij gegeven wordt. Als het certificaat is behaald dan is het klaar" (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015). Het gaat dus in de zeevisserij terugkomen dat deze cursus één keer in de vijf jaar afgelegd moet worden. Ditzelfde zou nu al gelden voor de scheepsgezondheidszorg. De officiële termen hiervoor zijn de 'medical first aid' (eenvoudige cursus) en 'medical care' (uitgebreide cursus). Afhankelijk van het vaargebied zou worden bepaald of de eenvoudige cursus voldoende is of dat de uitgebreide cursus gevolgd moet worden.

Collegiaal leren en andere omgeving

Wel zouden werknemers volgens RVZ meer gemotiveerd zijn om scholing te volgen in de situatie waarin een aantal werknemers gezamenlijk in een hotel worden geplaatst. Naast het feit dat het nodig zou zijn om de werknemers uit hun dagelijkse werkomgeving te halen, zouden de werknemers bij elkaar steun kunnen vinden en elkaar kunnen motiveren door het uitwisselen van ervaringen (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015).

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

N/A

Barrière: tijd en afstand

N/A

Barrière: kosten

RVZ zou soms ook bewust de keuze maken om voor ontwikkelingsprojecten geen geld uit het EFMZV te halen. Hiervoor zouden twee redenen zijn. Ten eerste zou men minder verantwoording af hoeven te leggen, aangezien het geld uit het fonds publieke gelden zijn. Men zou bepaalde sectorzaken niet openbaar willen maken. "...sommige zaken wil je gewoon niet publiek maken bijvoorbeeld uit concurrentieoverwegingen met andere landen. Dat speelt soms ook wel een rol" (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015).

Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

Voor de vakgerichte opleidingen zouden de werkenden in de trawlerij een vergoeding kunnen krijgen uit het fonds Stichting Sociaal Fonds Trawlvisserij. Dit fonds is alleen bestemd voor de werkenden in de trawlvisserij. De kotters zouden niet een soortgelijk fonds kennen, omdat in de kottersector doorgaans gewerkt wordt in een maatschap. Hierdoor zullen de mensen vaak de opleiding zelf moeten betalen. Hierdoor kan er worden geconcludeerd dat het kostenaspect gedeeltelijk als een barrière kan worden ervaren in de sector. De andere cursussen die beschikbaar zijn in de zeevisserij worden direct door de werkgevers zelf betaald (Cor Blonk, persoonlijke communicatie, 1 april 2015).

Borgen financiering vanuit ministerie van OCW

Ook wordt er volgens de RVZ rekening gehouden met het kostenaspect, door ervoor te zorgen dat aspecten zoals duurzaamheid meer terugkomen in het kwalificatiedossier. Door de lesstof niet aan te bieden in de vorm van aanvullende cursussen maar juist door het meer terug te laten komen in het kwalificatiedossier, wordt er financiering geborgd vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Barrière: kwaliteitsborging

N/A

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Het verplicht stellen van cursussen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Werknemers scholing laten volgen via collegiaal leren en ze in een andere omgeving te plaatsen. 	
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	N/A		
Barrière: tijd en afstand	N/A		
Barrière: kosten	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds 	
		<ul style="list-style-type: none"> Borgen van financiering vanuit het ministerie van OCW door onderwerpen niet aan te bieden in de vorm van cursussen, maar door onderwerpen meer terug te laten komen in het kwalificatiedossier. 	
Barrière: kwaliteitsborging	N/A		

Tabel 8 Overzicht zeevisserij

4.3 Glastuinbouw

In de glastuinbouwsector houden verschillende actoren zich bezig met scholing en ontwikkeling van de werknemers en ondernemers in de sector. Om de casus van de glastuinbouw in kaart te brengen is er gesproken met twee partijen. De eerste partij is RollOverOnderwijs. Binnen deze organisatie is er gesproken met Woody Maijers en Cor Nieuwenhuijse. Zij hebben een project geleid genaamd 'Leven Lang Leren in de Greenport'. Dit project is uitgevoerd in de periode van 2011-2013. De eindrapportage van dit project is verschenen in 2014 (KIGO, 2014). Met dit programma werd beoogd om in samenwerking met het bedrijfsleven en groene kennisinstellingen, invulling te geven aan een versterking van kennis en innovatie. De methodiek van RollOverOnderwijs kan gezien worden als een nieuwe werkwijze, namelijk authentiek bedrijfsleren/brancheleren. Hierbij leren mensen binnen de leeromgeving van het bedrijf en staat het leren vanuit de praktijk naar de theorie centraal.

Kas groeit is de naam van de organisatie die zich bezighoudt met de scholing en ontwikkeling van de werknemers en ondernemers in de glastuinbouw. Kas groeit vormt samen met andere deelnemende sectoren het Agro Opleidingshuis. Vanuit het Agro Opleidingshuis wordt er vanuit de sectoren invulling gegeven aan het principe van een Leven Lang Leren. Het Agro Opleidingshuis wordt aangestuurd door brancheorganisaties en werknemersorganisaties. Kas groeit is een initiatief van de verschillende sociale partners in de glastuinbouw (Agro Opleidingshuis, 2015).

De sociale partners bestaan uit vier werkgeversorganisatie (LLTB, LTO Noord Glaskracht, Plantum, ZLTO) en twee werknemersorganisaties (CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten). In het Agro Opleidingshuis

zijn in totaal acht scholingsadviseurs werkzaam. De scholingsadviseurs houden zich bezig met de ontwikkeling van de werknemers en de ondernemers. In de glastuinbouwsector zijn in totaal drie scholingsadviseurs actief. Naast scholingsadviseurs bestaat Kas groeit ook uit een stuurgroep die fungeert als een klankbord met betrekking tot de inhoud en opzet van Kas groeit. De stuurgroep bestaat uit een groep van ondernemers en mensen die zich bezighouden met Personeel & Organisatie (P&O), die werkzaam zijn in de glastuinbouwsector. De continuïteit van het Agro Opleidingshuis wordt geborgd door de sociale fondsen van de deelnemende sectoren (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Binnen Kas groeit is gesproken met Jeroen Verweij, de coördinator van het Agro Opleidingshuis. Jeroen Verweij neemt binnen Kas groeit de rol in van het faciliteren en het stimuleren van de scholingsadviseurs in de uitvoering van hun werkzaamheden. Daarnaast is hij binnen het Agro Opleidingshuis verantwoordelijk voor instrumentontwikkeling en het in stand houden en uitbreiden van het samenwerkingsverband Agro Opleidingshuis.

4.3.1 Achtergrond en ontwikkelingen

Binnen de glastuinbouwsector is het aantal bedrijven de afgelopen jaren gehalveerd. Dit terwijl het aantal medewerkers bijna geheel gelijk is gebleven. Dit houdt in dat bedrijven groter zijn geworden en dat er meerdere werknemers binnen een bedrijf werkzaam zijn. Dit heeft tot gevolg dat er andere eisen aan medewerkers worden gesteld. Er wordt een groter beroep gedaan op specifieke vakkennis en managementvaardigheden. Daarnaast neemt ook het gewenste opleidingsniveau toe. Dit terwijl vergrijzing en ontgroening, in combinatie met te weinig instroom, ervoor zorgt dat er een tekort dreigt te ontstaan aan gekwalificeerd personeel. Brancheorganisaties en bedrijven maakten naar aanleiding hiervan de vraag kenbaar dat het van belang is dat er op een kwalitatief hoog niveau aandacht wordt besteed aan het (bij)scholen en opleiden van medewerkers, leidinggevend en ondernemers. Daarnaast is de ontwikkeling en scholing van mensen essentieel om kwalitatief hoogstaande producten te leveren en op het niveau van de wereldmarkt te kunnen blijven concurreren (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Kas groeit is in 2015 een project gestart genaamd "Excelleren in leiderschap". Dit project is in het leven geroepen, omdat het leiding kunnen geven steeds belangrijker is geworden in de bedrijven. Dit komt de bedrijven in de loop der jaren steeds meer zijn gegroeid, waardoor het belang van het geven van sturing aan de werknemers is gegroeid. "Dat is dus die schaalvergroting waardoor ze met een middenkader zijn gaan werken. Ze moeten gaan leidinggeven terwijl de organisatie daarvoor nog niet is ingericht" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

4.3.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

De beschrijving van de case van de glastuinbouw wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van de glastuinbouw is terug te vinden in tabel 9.

Barrière: motivatie

In de glastuinbouw blijkt het aspect motivatie een barrière te vormen. Kas Groeit geeft aan dat veel bedrijven het niet zien zitten om te praten over scholing en ontwikkeling van het personeel. "...als je zegt, ik wil graag een afspraak maken om het te hebben over opleiding en ontwikkeling dan zeggen ze vaak allemaal nee" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Kas groeit geeft aan dat in de stuurgroep in principe verschillende partijen deelnemen, zoals ondernemers en P&O'ers van de grotere bedrijven. Wel wordt er opgemerkt dat ondernemers steeds minder vaak deelnemen en het overlaten aan hun P&O'ers. Dit zou komen omdat de ondernemers het belang van het deelnemen aan de stuurgroep minder inzien. "...ze vinden het op zich wel belangrijk maar het levert niet direct iets op. P&O'ers zijn iets makkelijker bereid om daar een bijdrage aan te leveren" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Collegiaal leren bevorderen middels online studieclubs

Kas groeit is bezig met de ontwikkeling van online studieclubs. Deze keuze is gemaakt omdat ze hebben gemerkt dat ondernemers die dezelfde interesses hebben rondom een bepaald onderwerp elkaar graag opzoeken. Kas groeit beoogt daarom om een instrument te ontwikkelen om ondernemers hierin te ondersteunen. Wel moet het instrument toepasbaar zijn voor meerdere groepen. "...ook de werknemers willen we stimuleren om kennis te delen" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Voor dit project heeft Kas groeit subsidie ontvangen van het ministerie van Economische Zaken.

Inzetten POP gebaseerd op competentiegericht onderwijs

RollOverOnderwijs heeft een nieuwe methodiek ontwikkeld, genaamd de derde leerweg. Bij de derde leerweg wordt er een nieuwe methodiek toegepast die uitgaat van een bedrijfsmatige leeromgeving. Vanuit de visie van RollOverOnderwijs moet het leren niet meer ingericht worden in de vorm van modules, maar moet de competentieontwikkeling bepalend zijn voor het geven van sturing aan het leerproces (Cor Nieuwenhuijse, persoonlijke communicatie, 10 april 2015). Om deze reden zou het didactisch model erg belangrijk zijn. Maijers gaf aan dat met het aanbieden van cursussen enkel kennistekorten worden weggewerkt. Het moet juist gaan om competentieontwikkeling die plaats moet vinden in de praktijk zelf. Er zou gewerkt moeten worden vanuit de praktijk naar de theorie. De BBL-opleidingen (combinatie van werken en leren) kunnen ook niet gezien worden als competentieontwikkeling, omdat dit programma nog steeds voorgeprogrammeerd is. "Je gaat namelijk in de praktijk werken en daarnaast volg je los daarvan een aantal dagen scholing. Bij het competentiegericht onderwijs wordt er niet gewerkt met onderwijsmodules maar juist met een competentiekaart of functieprofielen" (Woody Maijers, persoonlijke communicatie, 10 april 2015). Een competentiekaart of functieprofiel kan aangepast worden aan de bedrijfsstrategie of aan de doelen van een branche. De einddoelen van het traject kunnen bepaald worden door het bedrijf of door een brancheorganisatie. De einddoelen kunnen bijvoorbeeld aansluiten bij een bepaalde innovatieagenda van een branche. Er wordt dus gewerkt met een persoonlijk ontwikkelplan (POP). "...er worden individuele afspraken gemaakt met het individu maar deze liggen anderzijds wel in lijn met de bedrijfsdoelstellingen/ doelstellingen die geformuleerd zijn binnen de branche" (Woody Maijers, persoonlijke communicatie, 10 april 2015).

Volgens Maijers zou het denken in de vorm van onderwijsmodules momenteel dus niet meer voldoen aan de leerbehoefte. Het onderwijs zou juist in de praktijk en individueel moeten worden aangeboden. Het leren op basis van competentiegericht onderwijs zou verschillende voordelen hebben. De derde leerweg zou ten eerste mogelijkheden bieden tot een gefaseerde deelname aan opleidingen. Een ander voordeel bij het werken met de derde leerweg is dat het onderwijs veel nauwer aansluit bij de praktijkervaring van de volwassen deelnemer. Dit zou er vervolgens weer voor kunnen zorgen dat mensen gemotiveerd zijn om deel te nemen aan scholingsactiviteiten (Woody Maijers, persoonlijke communicatie, 10 april 2015).

Inzetten ontwikkelscan of instaptoets

Het Agro Opleidingshuis heeft een Ontwikkelscan ontwikkeld waarmee de ontwikkelvraag van de individuele werknemer snel en betrouwbaar kenbaar kan worden gemaakt. Met de Ontwikkelscan kan nagegaan worden of de juiste kennis en vaardigheden aanwezig zijn om de functie uit te kunnen voeren. Dit kan worden gedaan door het invullen van een eenvoudige taakbeoordeling. "...als je al die vragen beantwoordt, dan breng je daarmee voor jezelf precies in kaart welke aspecten van de functie je al goed kent en welke je verder zou moeten ontwikkelen" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Ook kan met deze scan worden nagegaan welke opleiding het beste past bij de ontwikkelvraag. Door middel van de Ontwikkelscan kan vervolgens een persoonlijk advies gegeven worden. Het

persoonlijk advies is gebaseerd op een persoonlijk ontwikkelplan, dat is opgesteld in samenspraak met de opleidingsadviseur, de leidinggevende en de werknemer zelf.

Sinds het voorjaar van 2015 is er een cursus Teeltspecialist op hbo-niveau gestart die gericht is op medewerkers die nu of in de toekomst de functie van teeltspecialist uitvoeren. Deze cursus is gestart op verzoek van het Kas groeit naar aanleiding van de vraag uit de praktijk, in samenwerking met Lentiz en Hogeschool Inholland. Deze opleiding blijkt van groot belang te zijn voor de glastuinbouw. "...juist op teeltechniek, daar draait de concurrentie tegenwoordig om. Wie maakt het beste product" ontwikkelen" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). De cursus bestaat uit drie modules die elk een ander niveau vertegenwoordigen. De modules luidden als volgt: assistent teeltspecialist, gevorderd teeltspecialist op het niveau van Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) en expert teeltspecialist op het Hoger Beroepsonderwijs (HBO). De keuze van een werknemer voor het instappen in een module is afhankelijk van het startniveau van de deelnemer (Iltb, 2014). Kas groeit is momenteel bezig met het ontwerpen van een instaptoets zodat kan worden nagegaan wat het startniveau is van een deelnemer. Het inzetten van een ontwikkelscan of instaptoets kan ervoor zorgen dat mensen meer gemotiveerd zijn om deel te nemen aan scholingsactiviteiten.

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

Veel kleine en middelgrote bedrijven hanteren geen lange termijn perspectief omdat ze continu bezig zijn met het overleven. De barrière van het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief speelt dus een grote rol in de glastuinbouw.

Aanstellen scholingsadviseurs die gesprek aangaan over toekomst bedrijf

De scholingsadviseurs binnen Kas groeit proberen met de ondernemers het gesprek aan te gaan over de toekomst van het bedrijf en de ontwikkeling van personeel dat daarbij hoort. Niet alle ondernemers blijken daarvoor open te staan" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Barrière: tijd en afstand

N/A

Barrière: kosten

In de glastuinbouw worden verschillende maatregelen genomen die betrekking kunnen hebben op de barrière van de financiën. Om deze reden kan worden aangenomen dat de kosten een barrière vormt in de glastuinbouw.

Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

Opleidingen worden bijna altijd door de werkgever betaald. Het opleidingsfonds draagt bij, afhankelijk van het type opleiding. De bijdrage varieert van 0 tot 75%. Kosten worden ondanks deze bijdrage regelmatig genoemd als barrière om op te leiden, maar de grotere, toonaangevende bedrijven kijken hier anders tegenaan. "...bedrijven blijken hun personeel sowieso wel op te leiden, onafhankelijk of er wel of geen bijdrage is vanuit het fonds" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Inzetten marketingcampagnes i.p.v. persoonlijk benaderen van bedrijven

Kas groeit geeft aan dat de afgelopen twee jaar beoogd is om een één op één benadering te hanteren. Een scholingsadviseur nam contact op met een bedrijf om langs te komen en te komen praten over opleiden en ontwikkeling. Het rendement hiervan bleek erg laag. Er is dus besloten om van een persoonlijke aanpak over te gaan op een marketing gerichte aanpak door middel van het voeren van campagnes. Bij de campagnes worden verschillende middelen ingezet, zoals folders, social media en nieuwsberichten in vakmedia. Uiteindelijk is dus de keuze gemaakt om meer te werken met marketingcampagnes. Ondanks het feit dat het werken met campagnes pas dit jaar is gestart, blijkt de

nieuwe aanpak succesvol te zijn. Er worden nog wel bedrijven persoonlijk bezocht, maar dit zou alleen gebeuren op basis van concrete vragen of leads, en niet meer vanuit koude acquisitie” (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

De nieuwe aanpak blijkt ook zijn vruchten te hebben afgeworpen bij het project “Excelleren in leiderschap”. Het project “Excelleren in leiderschap” bestaat uit een tweetal workshops. De opkomst voor de workshops was relatief hoog. “...dat probleem over hoe om te gaan met dat soort vraagstukken leeft in veel bedrijven en doordat wij daar nu een campagne over hebben gevoerd merk je toch wel dat er veel interesse is om daar iets in te gaan doen” (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Kas groeit probeert via verschillende kanalen steeds iets meer over het thema te vertellen, met als doel het zorgen dat meer mensen zich gaan aanmelden. Er kan dus geconcludeerd worden dat het project is uitgegroeid tot een groot succes.

Scholingadviseurs die bedrijven ondersteunen bij aanvragen subsidies

Bij de kleinere bedrijven helpen de scholingsadviseurs de ondernemers bij het vinden en aanvragen van subsidies voor het kunnen volgen van opleidingen en cursussen ontwikkelen” (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Barrière: kwaliteitsborging

Zowel Kas groeit als RollOverOnderwijs hebben aangegeven dat er een slechte aansluiting is tussen de vraag en het aanbod in het glastuinbouwonderwijs. “... je zag dat opleiders opleidingen maakten waarvan ze dachten dat er wel vraag naar zou zijn en dachten daar zullen bedrijven vast wel behoeften aan hebben” (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). In 2011 zou het aanbod vanuit de groene instellingen zeer divers en versnipperd zijn geweest. Ondernemers kregen niet de gewenste antwoorden op de scholingsvraagstukken waardoor een ondernemer niet op de juiste wijze invulling kon geven aan het ontwikkelperspectief van de werknemer (KIGO, 2014). Om deze reden kan er dus impliciet geconcludeerd worden dat er problemen worden ondervonden met de kwaliteitsborging.

Bieden overzicht aan opleidingen/cursussen

Door het bieden van een overzicht aan opleidingen en cursussen op de website van Kas groeit, weten mensen welke opleidingen er beschikbaar zijn en welke beschikken over een branche-erkenning (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Oprichten stuurgroep

Kas groeit probeert een aansluiting te vinden tussen het aanbod en de vraag naar onderwijs door samen te werken met de opleiders van opleidingen. Dit hebben ze gedaan door een stuurgroep op te richten waarin verschillende partijen deelnemen. Deze stuurgroep komt vier keer per jaar bijeen om te praten over het opleidingsaanbod van specifieke opleidingen (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Stimuleren samenwerking opleiders

Daarnaast stimuleert Kas groeit dat verschillende opleiders onderling met elkaar samenwerken. Het kwam namelijk nog wel voor dat mensen zich hadden ingeschreven voor een opleiding, maar dat deze vervolgens werd gecancelled omdat er te weinig aanmeldingen waren. Dit zou een negatief effect hebben op de leercultuur. “...zo draai je het kleine beetje leercultuur wat er nog is de nek om” (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Om deze reden probeert Kas groeit te stimuleren dat verschillende opleiders met elkaar gaan samenwerken. Indien twee verschillende opleiders voor dezelfde opleiding/cursus een klein aantal aanmeldingen hebben ontvangen worden deze, mede dankzij de inspanningen van Kas groeit, samengevoegd in een gecombineerde klas waardoor er alsnog een klas van start kan gaan (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015).

Branche-erkenning

Bij de kwaliteitsborging in de glastuinbouw zou het ook vooral gaan om de kwaliteitsborging van de opleidingen. Dit zou komen omdat er momenteel geen leercultuur heerst. "Er is niet echt een leercultuur en als een ondernemer dan besluit om een personeelslid naar een opleiding te sturen, dan moet die opleiding ook wel goed zijn" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Dit zou zich moeten uiten in de vorm van aansluiting van de lesstof op de praktijksituatie. "Als het in de cursus gaat over het klaarmaken van de grond voor het planten van tomatenplantjes, terwijl er in de praktijk al jaren helemaal niet meer in de grond geteeld wordt maar in teeltgoten op steenwol, dan gaat er iets mis" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Er zijn dan ook verschillende aspecten waarop Kas groeit de kwaliteit van een cursus beoordeelt. Indien de cursus voldoet aan alle eisen dan wordt er een branche-erkenning afgegeven.

Volgens Kas groeit is het van belang om afspraken te maken met de opleiders betreffende het kunnen en willen samenwerken. Als Kas groeit hetzelfde programma nodig heeft in een andere regio in Nederland, dan moet de desbetreffende opleider bereid zijn om het programma weg te geven aan een andere school. "...jullie zitten in het westen van het land. Als wij diezelfde opleiding in Brabant willen moet je bereid zijn om het hele programma aan Den Bosch te geven. Daar stemmen ze meestal wel mee in" (Jeroen Verweij, persoonlijke communicatie, 7 april 2015). Opleiders zouden hier vaak mee instemmen omdat ze anders de opdracht niet zouden kunnen krijgen. De bereidheid om met andere opleiders samen te werken is één van de criteria voor het als opleidingsinstituut kunnen ontvangen van de branche-erkenning.

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Collegiaal leren bevorderen middels online studieclubs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidie van het ministerie van EZ. • Instrument moet door meerdere doelgroepen gebruikt kunnen worden.
		<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten POP gebaseerd op competentiegericht onderwijs dat in lijn ligt met bedrijfsdoelstellingen/ Branchedoelstellingen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten ontwikkelscan of instaptoets. 	
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Aanstellen scholingadviseurs die het gesprek aangaan over de toekomst van het bedrijf. 	
Barrière: tijd en afstand	N/A		
Barrière: kosten	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten marketingcampagnes in plaats van bedrijven 	

		persoonlijk te benaderen.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Scholingadviseurs die bedrijven ondersteunen bij het vinden en aanvragen van subsidies. 	
Barrière: kwaliteitsborging	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Bieden van overzicht aan opleidingen/cursussen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Oprichten stuurgroep. 	<ul style="list-style-type: none"> • Een stuurgroep die een aantal keer per jaar samenkomt om te praten over het opleidingsaanbod.
		<ul style="list-style-type: none"> • Indien er voor één specifieke opleiding die wordt aangeboden op verschillende opleidingsinstituten te weinig aanmeldingen zijn, stimuleren dat deze opleiders samen gaan werken zodat er alsnog een klas van start kan gaan. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen branche-erkenning met betrokken werkgevers en werknemersorganisaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Hanteren van verschillende criteria zoals kijken in hoeverre een opleider bereid is om samen te werken. Dit zelfs als voorwaarde voor erkenning stellen.

Tabel 9 Overzicht glastuinbouw

4.4 Technische installatiebranche

De technische installatiebranche is een onderdeel van de bouwbranche. De installatietechniek is onder te verdelen in drie verschillende vakgebieden, namelijk de koudetechniek, het loodgieterswerk en de elektrotechniek. Binnen de technische installatiebranche zijn verschillende partijen aan te wijzen die zich bezighouden met scholing en ontwikkeling. De eerste partij die in dit onderzoek is betrokken is de branchevereniging UNETO-VNI. UNETO-VNI staat voor Unie van Elektrotechnische ondernemers-Vereniging Nederlandse Installatiebedrijven. Binnen deze branchevereniging is een interview afgenomen met Judith van Heeswijk, de beleidsadviseur die zich bezighoudt met ontwikkeling, scholing, onderwijs en de arbeidsmarkt van de technische installatiebranche. UNETO-VNI is de grootste branchevereniging binnen de technische installatiebranche. Daarnaast is er nog de brancheorganisatie NVKL. NVKL is de afkorting voor de Nederlandse Vereniging van ondernemingen op het gebied van de Koudetechniek en Luchtbehandeling, en kan gezien worden als de branchevereniging voor de koudetechniek en luchtbehandeling. Daarnaast is er het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het

Technisch Installatiebedrijf (OTIB). Binnen dit fonds is gesproken met de beleidsmedewerker Willem Ladiges. OTIB representeert zowel de branchevereniging UNETO-VNI als NVKL. De derde partij is het Instituut voor Studie en Stimulering van Onderzoek (ISSO). ISSO kan aangemerkt worden als hét kenniscentrum voor de installatietechniek en de bouw. Binnen dit kenniscentrum is gesproken met de projectcoördinator Jan Cromwijk. Cromwijk begeleidt veel projecten in zowel de technische installatiebranche als in de bouw.

4.4.1 Achtergrond en ontwikkelingen

Door de aanwezigheid van drie ontwikkelingen blijkt dat het in de technische installatiebranche van belang is om continu aandacht te besteden aan scholing en ontwikkeling. Een eerste ontwikkeling is dat men ziet dat er meer integraal gebouwd gaat worden. Deze ontwikkeling wordt BIM genoemd en staat voor het Bouw Informatie Model. Door de ontwikkeling van BIM gaat men op een andere manier met elkaar samenwerken en informatie uitwisselen. Daarnaast is er de ontwikkeling van de energieverduurzaming. In huizen en andere gebouwen zoals kantoren en ziekenhuizen kan er veel energie bespaard worden. De technische installatiebranche kan hiervoor verschillende innovatieve oplossingen aandragen, zoals het installeren van zonnepanelen. De derde ontwikkeling heeft te maken met het thema zorg. De komende jaren komt er een steeds grotere druk te liggen op de zorg. Hierdoor zal er steeds meer sprake zijn van extramuralisering, namelijk de ontwikkeling dat steeds meer ouderen langer thuis blijven wonen. De technische installatiebranche kan oplossingen aandragen, omdat mensen met behulp van techniek in staat worden gesteld om langer thuis te blijven wonen. OTIB beoogt om in de technische installatiebranche kennis over te dragen aan de werkgevers en werknemers. Door middel van inspirerende cursussen en projecten beoogt OTIB de mensen te stimuleren om daadwerkelijk mee te gaan met innovatieve ontwikkelingen (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

4.4.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

De beschrijving van de case van de technische installatiebranche wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van de technische installatiebranche is terug te vinden in tabel 10.

Barrière: motivatie

Uit de praktijk is gebleken dat motivatie een grote barrière vormt in de technische installatiebranche. "... veel bedrijven zien het nut van het bezig zijn met scholing niet in, vooral bij de wat kleinere bedrijven. Er is vaak maar weinig vraag naar trainingen die worden aangeboden in het MKB (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015). In de praktijk blijkt dat er vaak alleen functioneringsgesprekken worden gevoerd. Er zijn maar weinig bedrijven aan te wijzen die werken met instrumenten zoals een persoonlijk ontwikkelplan, één van de vele manieren waarmee invulling gegeven kan worden aan het principe van een Leven Lang leren (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015). Wel blijkt uit de praktijk dat er veel activiteiten worden uitgevoerd waarmee wordt beoogd een hoofd te bieden aan de barrière motivatie.

Ruimte bieden voor eigen opleidingskeuze

Om mensen te motiveren om continu te blijven leren, geeft OTIB als fonds een werknemer gerelateerde subsidie met als enige eis consensus over het nut van de training/cursus. Een werknemer die een cursus doet kan in dit geval een vergoeding ontvangen van het fonds. Vroeger was het zo dat een cursus goedgekeurd moest zijn door het fonds en over het OTIB-keurmerk moest beschikken. Dit zou niet als een effectief systeem hebben gefungeerd. Dit zou komen door verschillende redenen. Ten eerste moest OTIB veel tijd steken in het bekijken of een cursus in aanmerking zou komen voor een vergoeding. Dit proces nam veel tijd in beslag. Ten tweede zou het fonds slecht in staat zijn om te beoordelen of een cursus wel of niet relevant is voor een werknemer. Dit omdat de technische installatietechniek als een breed vakgebied kan worden beschouwd met veel verschillende soorten functies. Ten derde zou,

doordat OTIB bepaalde wat wel of juist niet goed is voor een werknemer, een sterk paternalistische grondslag zitten in het oude systeem. OTIB is van mening dat enkel de werknemer en de werkgever onderling kunnen bepalen of het goed is om de werknemer een specifieke cursus te laten volgen. Daarnaast bleek dat door het nieuwe systeem, de werkgever en de werknemer veel sneller in aanmerking kunnen komen voor een vergoeding. Dit omdat de werkgevers en de werknemers in vergelijking tot OTIB veel dichter op de markt zouden zitten. In het oude systeem zat OTIB er altijd tussen, waardoor er veel tijd overheen kon gaan voordat OTIB inzag waarom de cursus als relevant beschouwd kon worden. Naast het gegeven dat het hanteren van het oude systeem niet als effectief werd beschouwd door OTIB, zouden de werknemers door enkel de eis van de overeenstemming te hanteren, eerder bereid zijn om scholing te volgen (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

De opleidingsvraag goed inventariseren door het voeren van gesprekken

Het zou van belang zijn dat men de vragen uit de praktijk goed inventariseert. Er wordt op dit gebied veel samengewerkt door OTIB en UNETO-VNI. OTIB gaat langs bij de verschillende vakgroepen binnen UNETO-VNI, om op deze manier inzicht te verkrijgen in de ontwikkelingen die de ondernemers op zich af zien komen. Dit zou vooral gelden voor vaardigheden die te maken hebben met soft skills. "... er zijn niet echt cursussen op het gebied van soft skills specifiek voor onze branche. Ik ga met mensen uit de praktijk praten van wat heb je dan echt nodig en wat mis je dan. Vervolgens haal ik er leuke opleiders bij en daar ga ik ook mee sparren van hoe zou jij dat aanbieden" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). OTIB is een opleidingsfonds maar beheert zelf eigenlijk geen opleidingen.

Inzetten e-learning met oog voor didactiek

OTIB is van mening dat e-learning momenteel rijp is om in te zetten in de technische installatiebranche. E-learning zou als een mooi leermiddel beschouwd kunnen worden, omdat mensen in de technische installatiebranche erom bekend staan dat ze niet gek zijn op lezen. Door middel van e-learning kan OTIB inspelen op de verschillende wijzen waarop mensen leren, zoals door middel van filmpjes, game-elementen en simulaties (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Organiseren van masterclasses

Daarnaast wordt er door UNETO-VNI beoogd om mensen die al wat langer werkzaam zijn in een bedrijf te stimuleren door te leren door middel van het geven van masterclasses waarin er aandacht wordt besteed aan nieuwe technologische ontwikkelingen. Er wordt dan ook gelijk aangegeven dat in het kader van die technologische ontwikkelingen cursussen worden aangeboden, die voor een deel gesubsidieerd worden vanuit het scholingsfonds (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015).

Bezoeken van bedrijven en marketingcampagnes

UNETO-VNI geeft aan dat ze regiomanagers in dienst hebben die langsgaan bij de bedrijven om te praten over scholing en ontwikkeling. Wel wordt er aangegeven dat, door het lage rendement, de laatste tijd afstand is genomen van deze aanpak. Hierdoor wordt de laatste tijd meer ingezet op activiteiten die gericht zijn op marketing. Er is wel het besef ontstaan, dat naast het inzetten van marketinggerichte activiteiten, er toch weer behoefte blijkt te ontstaan bij bedrijven aan het persoonlijk contact. Om deze reden wil de UNETO-VNI weer meer gaan inzetten op het persoonlijk bezoeken van de bedrijven (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei).

Docenten uit de praktijk en training laten volgen in praktijk

Wanneer er een cursus/opleiding ontwikkeld moet worden wordt dit veelal overgelaten aan een docent die hierin gespecialiseerd is. Hierbij zou het van belang zijn om rekening te houden met de achtergrond van een docent. " ...voor het ontwikkelen van een cursus om in te kunnen spelen op de behoefte van domotica heb ik opdracht gegeven aan een docent die van oorsprong uit de zorg kwam, maar die zich om heeft laten scholen tot installateur. Juist die praktijkverhalen zijn fantastisch" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). Daarnaast is binnen OTIB de keuze gemaakt om meer te werken in de vorm van ondersteunende programma's, die praktisch van aard zijn en gevolgd worden in een bedrijf, in plaats van in de vorm van theorieonderwijs. "...wat we met BIM bijvoorbeeld doen, is vijf dagen lang een training doen in samenwerking met een bedrijf. We zitten dan echt in de dwarsdoorsnede van zo'n bedrijf om op deze wijze de werknemers echt aan het handje te kunnen nemen" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). Dit zou van belang zijn omdat de afgelopen jaren is gemerkt dat de werknemers in de technische installatiebranche bij het leren heel erg aan de hand genomen moeten worden. Het laten volgen van een training in de praktijk zouden de werknemers vervolgens kunnen motiveren om deel te nemen aan scholingsactiviteiten.

Gebruik maken van een bouwfoutentool

Om de barrière motivatie een hoofd te kunnen bieden wordt in de technische installatiebranche gewerkt met een bouwfoutentool. Hierbij wordt er in beeld gebracht hoe de situatie momenteel is en de situatie waarin alles optimaal zou zijn. Door de discrepantie te visualiseren wordt er beoogd om bewustwording te creëren bij de werknemers.

"...als je bijvoorbeeld het voorbeeld pakt van twee stukjes isolatiemateriaal waar een ruimte tussen zit. Als je in een beeld kunt laten zien van zo ziet het eruit zoals jij het gemaakt hebt en zo ziet het eruit vanuit energie gezien en dat is het verlies wat een bewoner maakt. Als jij nou zorgt dat het tegen elkaar zit door één klein dingetje te doen dan scheelt het de bewoner veel geld en dan heb jij een tevreden klant" (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni 2015).

Vervolgens zou 90 procent van de ondernemers tot de conclusie komen dat ze het daadwerkelijk beter willen doen en genoodzaakt zijn om zich bij te laten scholen.

Inzetten kennismakelaars

Daarnaast geeft ISSO aan dat ze de ondernemers ook leren dat het soms beter is om maar enkele innovatieve maatregelen toe te passen binnen het bedrijf. ISSO geeft dus niet het signaal af aan ondernemers dat ze alles zo innovatief mogelijk moeten maken binnen hun bedrijf. "...in een bedrijf is dit misschien niet het beste recept maar juist een bepaalde combinatie van maatregelen" (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni 2015). Hierdoor zou het van belang zijn dat er kennismakelaars aanwezig zijn in een sector die ondernemers daarin kunnen begeleiden en coachen.

Kennismakelaars zijn bij voorkeur ondernemers die zelf de betreffende innovatie met succes hebben toegepast en die bereid zijn deze kennis te delen. Als dit vanuit concurrentieoverwegingen lastig blijkt, dan kan de branche ervoor kiezen om bij deze innovatieve ondernemers de geleerde lessen op te halen en deze via 'onafhankelijke' kennismakelaars aan te bieden (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni 2015).

Bijeenkomst organiseren voor oud-leerlingen

UNETO-VNI geeft aan dat zij een programma hebben, genaamd Topstarters. Oud-leerlingen die ongeveer één jaar klaar zijn met school en werkzaam zijn in een bedrijf worden uitgenodigd om samen na te denken over wat de mogelijkheden zijn voor de oud-leerling om zich in de toekomst nog verder te

ontwikkelen. Op deze bijeenkomst worden ook verschillende opleidingsmogelijkheden kenbaar gemaakt aan de oud-leerlingen. Op deze manier wordt er door UNETO-VNI beoogd om de oud-leerlingen te stimuleren om verder te leren (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei).

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

In de technische installatiebranche zou het bij de bedrijven ontbreken aan een lange termijn perspectief. "...zoals jij de binnenvaart schetste zo is onze branche eigenlijk ook, ze zijn gewoon bezig met het werk van alledag. Er wordt niet vooruit gekeken" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). De barrière MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief blijkt dus een grote rol te spelen in de technische installatiebranche.

Een lange termijn visie schetsen

OTIB voert al heel lang in samenwerking met UNETO-VNI een onderzoek uit. In dit onderzoek wordt ongeveer een scope van 20 jaar gehanteerd. Dit onderzoek staat bekend onder de term Radar 2020 en kan gezien worden als een radar op een schip. Door middel van dit onderzoek wordt gekeken met welke ontwikkelingen de technische installatiebranche nu te maken heeft en naar de ontwikkelingen die zich zullen gaan afspelen over een aantal jaren (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Barrière: tijd en afstand

Binnen de technische installatiebranche blijkt het gebrek aan tijd een belangrijke rol te spelen. Er kan dus geconcludeerd worden dat de tijdsbarrière een grote rol speelt in de technische installatiebranche. Ook de afstand blijkt als een barrière te worden ervaren in de technische installatiebranche.

Inventariseren en schriftelijk samenvatten van kennis

Om deze reden worden binnen ISSO gekeken hoe de geleerde lessen van de 'early adopters' versneld overgebracht kunnen worden aan de andere mensen die werken in de technische installatiebranche, oftewel naar de 'early majority'. "...de early majority moet vaak de scholing ergens anders vandaan halen want die hebben geen tijd om alles zelf uit te vinden" (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni). Dit wordt gedaan door te kijken naar hoe datgene wat in de voorlopers groep is geleerd binnen drie jaar, in een bijscholingscursus van één of twee dagen overgebracht kan worden naar de grotere groep, zodat zij daar ook kennis van kunnen nemen. Vanuit ISSO wordt een beschrijving gemaakt van de veranderde beroepshandelingen bij de voorlopers. Hierbij worden ook de nieuwe technieken, gereedschappen en werkprocessen beschreven. Vervolgens maakt ISSO daar in samenspraak met de voorlopers en leveranciers van technieken en gereedschappen praktische korte trainingen van. Gebleken is dat op deze manier resultaten van langdurige innovatieprocessen samen te vatten zijn in compacte praktijktrainingen (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni). ISSO geeft wel aan dat dit uiteraard niet geldt voor alle innovaties. Vooral procesmatige innovaties met veel impact op de bedrijfsvoering zouden ook bij de volgers vaak om een langere leerperiode vragen.

Door inzetten e-learning aantal bijscholingsmomenten verkleinen

Door het inzetten van e-learning zou het aantal momenten dat een installateur weg moet om zich bij te laten scholen verkleind kunnen worden. Door middel van e-learning zou een installateur die een halve dag naar training moet zich alleen bezig kunnen houden met het oefenen door middel van simulaties, in plaats van eerst de basics op het gebied van de theorie onder de knie te krijgen. "... door middel van het leerhuis proberen we het aantal momenten dat een installateur in een bus moet stappen en naar een training moet gaan te verkleinen, maar juist het aantal momenten dat zo'n installateur zich bijschoolt te vergroten" (Jan Cromwijk, persoonlijke communicatie, 11 juni). Bij de ontwikkeling van het e-learning Leerhuis werken OTIB en ISSO met elkaar samen. De ontwikkeling zelf wordt primair gestuurd door OTIB en uitgevoerd door een Informatietechnologie-bedrijf. ISSO zal wel een inhoudelijke rol spelen in de waardedoelvoeging van de content in het leerhuis. Door het werken met e-learning wordt

dus beoogd om een oplossing te kunnen bieden voor de barrière die betrekking heeft op de afstand (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 20 juni 2015).

Barrière: kosten

UNETO-VNI geeft aan dat de kosten een grote barrière vormt in de technische installatiebranche. Wanneer ze het met hun leden hebben over opleidingen en scholing worden de verletkosten steevast als barrière genoemd. Ook blijken ondernemers vaak onzeker te zijn of het investeren in scholing van een werknemer wel loont. "... je merkt dat de vraag gesteld wordt voor wie school ik hem/haar eigenlijk, school ik hem voor mij eigen bedrijf of gaat hij/zij straks lopen?" (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015).

Bieden financiële ondersteuning middels fonds

Omdat het financiële aspect als een grote barrière wordt ervaren in de technische installatiebranche, wordt de aanwezigheid van OTIB als prettig ervaren. Door het bieden van ondersteuning in financiële middelen kan het bedrijf enigszins tegemoet worden gekomen (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015).

Bij de opleidingsvraag kijken naar de financiële haalbaarheid

Het zou van belang zijn om goed te kijken naar de manier waarop er invulling wordt gegeven aan een vraag die is gekomen vanuit de sector. Pas is er bij OTIB een vraag gekomen vanuit het vakgebied van elektrisch mechanisch onderhoud. Dit is een klein vakgebied, omdat er steeds minder motoren met de hand worden nagekeken. Hierdoor zijn er momenteel nog maar 10 à 20 bedrijven werkzaam in dit vakgebied. Vanuit de praktijk was het geluid te horen dat er nog maar weinig goede lesboeken aanwezig waren. Het laatste lesboek stamde uit 1930. Ze wilden iets hebben waarmee ze nieuwe mensen die in het vakgebied instroomden konden ondersteunen. Dit zou volgens OTIB nooit in een cursus gedaan kunnen worden omdat een commercieel instituut hieraan geen geld zou kunnen verdienen. "...zomaar een instituut de opdracht geven om een opleiding te maken gaat niet werken want dan geef je 1 keer zo'n training en dan krijg je misschien 1 of 2 keer zo'n klasje vol maar na 2 jaar ligt het op zijn gat" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). Om deze reden heeft OTIB besloten om die kennis weer in nieuwe boeken te zetten.

Barrière: kwaliteitsborging

In de technische installatiebranche wordt op verschillende manieren beoogd om de kwaliteit te borgen van de activiteiten die gedaan worden op het gebied van scholing en ontwikkeling. Vanuit het perspectief van het opleidingsfonds is het waarborgen van de kwaliteit de doelstelling. Het zou als branche van belang zijn, om te zorgen dat de kwaliteit van de mensen die in de sector werkzaam zijn en het werk dat geleverd wordt, kwalitatief goed is. Er wordt veel aandacht besteed om ervoor te zorgen dat de activiteiten die ontplooid worden op het gebied van scholing en ontwikkeling ook daadwerkelijk duurzaam zijn. Hierdoor kan er verondersteld worden dat de barrière kwaliteitsborging aanwezig is in sector.

Uniformering opleidingsaanbod

Indien er een nieuwe ontwikkeling waarneembaar is, zoals warmtepompen, wordt er een samenwerkingsverband/werkgroep opgestart tussen verschillende partijen die samen een werkgroep vormen. Deze partijen zijn soms zelfs afkomstig uit andere branches. Dit proces wordt begeleid door ISSO in opdracht van OTIB. Daarnaast is ervoor gezorgd dat andere belanghebbenden worden betrokken in de werkgroep zoals iemand van de gemeente, brandweer, fabrikanten en mensen uit de bouw. "... de bouw wordt ook betrokken want die warmtepomp kan wel in een huis staan, maar dan moet dat huis wel zo gemaakt zijn dat die warmtepomp erin kan staan" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

In de werkgroep komen vervolgens aspecten aan bod zoals hoe willen we de wet- en regelgeving rondom de warmtepomp invullen en welk kwaliteitsniveau wil men dat er behaald wordt. Dit resulteert vervolgens in een soort van praktijkrichtlijn en kan gezien worden als een gebruiksaanwijzing om succesvol een warmtepomp te laten functioneren. Dit kan als een hele andere manier worden beschouwd dan dat het voorheen werd gedaan. Bij het samenstellen van zo'n handleiding ontbrak voorheen vaak een gestructureerde werkwijze en iedereen stelde zijn eigen belang voorop. "... er waren wel publicaties maar die ontstonden gewoon omdat mensen dachten van laten we eens een publicatie maken. Dit wilden ze alleen doen met een aantal geselecteerde partijen omdat ze bang waren dat er anders werk weggepikt werd" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Daarnaast kan je een kwaliteitsslag maken door samen met dezelfde werkgroep een aantal eind- en toetstermen te bepalen waarmee het Centraal Instituut voor Toets Ontwikkeling (CITO) vervolgens een examen kan maken. Tot slot wordt er een examencommissie opgesteld waarin weer diverse belangengroepen deelnemen. Door de verschillende belanghebbenden voor het grootste deel overeen te laten komen met de deelnemers van de werkgroep wordt beoogd om draagvlak te creëren. Verschillende afgevaardigden uit de examencommissie houden zich bezig met de kwaliteit, zoals het beoordelen van de open vragen, aangezien een examen naast een deel theorie ook een aantal open vragen bevat. Ook houdt de examencommissie zich bezig met zaken zoals of het materiaal nog wel up-to-date is (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Door middel van de werkwijze van de werkgroep in combinatie met de examencommissie zou een stuk draagvlak kunnen worden gecreëerd. Doordat verschillende partijen hebben meegewerkt aan het opstellen van de werkwijze en OTIB opdrachtgever is van de publicatie, staat de cursus los van een opleidingsinstituut. Mensen zouden door het online bestellen van de publicatie en lesboek de examens kunnen afleggen. Als andere instituten dezelfde training willen geven mogen zij dit doen. Door OTIB worden vervolgens de opgestelde eind- en toetstermen aangedragen en doorwezen naar het CITO waar ze vervolgens weer een eindtoets kunnen afleggen. OTIB beschouwd de CITO-scores als leidraad bij het beoordelen van een opleidingsinstituut. Er wordt dus beoogd om de kwaliteit te waarborgen door de opleiding beschikbaar te stellen aan opleidingsinstituten en deze te koppelen aan een eindtoets (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 20 juni 2015).

Bieden van overzicht aan opleidingen/cursussen

UNETO-VNI is bezig met het ontwikkelen van een Branche Kwalificatie Structuur (BKS). Hierin willen ze op een transparante manier laten zien hoe de branche is opgebouwd uit beroepen en functies en welke opleidingen daar precies voor nodig zijn. Het biedt de branche mogelijkheden om meer perspectief te geven in de loopbaan. Daarnaast kan door middel van het opzetten van een BKS veel transparantie worden geboden aan de werknemers in een sector (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015).

Ook wordt het opleidingsaanbod door OTIB weergegeven in een catalogus. De catalogus was vroeger een boek waarin allerlei cursussen werden weergegeven. In de catalogus kon men informatie vinden over de inhoud, duur, de personen die de cursus aanbieden en wat precies de onderwerpen zijn. OTIB heeft ervoor gezorgd dat de catalogus online wordt weergegeven. "...op deze manier worden de installateurs in staat gesteld om op een makkelijkere manier op zoek te gaan naar een cursus dan dat men dat zou kunnen doen via Google" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). In het geval dat er een gedegen opleidingsaanbod beschikbaar zou zijn, zou het vanuit het oogpunt van de kwaliteitsborging van belang zijn dat het aanbod ook kenbaar wordt gemaakt aan de doelgroep.

Geen uitspraken over kwaliteit opleidingen

OTIB heeft een catalogus ontwikkeld. Hierin zouden voor het grootste deel cursussen staan die niets te maken hebben met OTIB en het vakgebied van de technische installatietechniek. OTIB doet geen

uitspraken over de kwaliteit, maar laat alleen zien dat er bepaalde cursussen beschikbaar zijn. De achterliggende reden hiervoor is dat er in cursusland in de technische installatiebranche niet echt sprake zou zijn van "echte" kwaliteitskeurmerken. Er zou wel een kwaliteitsmerk aangewezen kunnen worden, maar deze heeft eerder betrekking op het gevolgde proces dan op de kwaliteit van de cursus. Het zou voor OTIB geen optie zijn om zelf een keurmerk te ontwikkelen omdat hiervoor de mankracht ontbreekt. Daarnaast zou het gevaarlijk zijn om uitspraken te doen over een instituut/product. "...indien je een uitspraak doet over de kwaliteit van een instituut/product zouden mensen daartegen een bezwaar kunnen maken of zelfs dat ze je in het geheel gaan klagen" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015). Ook zou een belangrijke reden zijn voor OTIB om geen kwaliteitsstempel te geven omdat dit fonds op ieder moment opgeheven zou kunnen worden (naar aanleiding van het stuklopen van CAO-onderhandelingen). Wel moet hierbij de opmerking geplaatst worden dat dit alleen geldt voor OTIB en niet voor de branchevereniging in de technische installatiebranche. Dit zou komen omdat de continuïteit van UNETO-VNI meer robuust van aard is. Naast het feit dat hierdoor geen geld meer aanwezig zou zijn om te besteden aan opleiding en ontwikkeling, zou het keurmerk ook gelijk opgeheven moeten worden. Het zou daarom belangrijk zijn om als enige criteria te stellen dat er over de cursus overeenstemming zou moeten zijn bereikt tussen de werkgever en werknemer (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015).

Evaluatie door externe partijen

Een manier waarop OTIB de kwaliteit van de opleidingen beoogt te borgen, is door externe partijen de opdracht te geven om een evaluatie uit te voeren van nieuwe cursussen. OTIB laat alleen een externe evaluatie uitvoeren van cursussen die in opdracht van OTIB zelf zijn ontwikkeld (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Inzetten branchepaspoort i.p.v. een cv

In plaats van te werken met EVC, is door OTIB aangegeven dat het werken met een branchepaspoort voordelen kan hebben. Als werknemer zou men dan een soort van een eigen paspoort hebben wat vergelijkbaar is met een Curriculum Vitae (CV). In dit paspoort staat welke functies een persoon allemaal heeft uitgevoerd. Dit branchepaspoort kan overgedragen worden wanneer een werknemer verhuist naar een ander bedrijf of naar een andere functie. Door het branchepaspoort zou een werkgever dus precies kunnen weten wat voor een persoon hij voor zich heeft. Een branchepaspoort zou in vergelijking tot de CV meer uniformiteit kunnen bieden.

"...het is een soort CV maar dan op zo'n manier dat het wat uitgebreider is, maar ook als standaard zodat er uniformiteit wordt gecreëerd in de branche. Met een CV heeft iedereen namelijk een andere CV. Daarnaast weet je door het werken met een branchepaspoort dat wat erin staat ook daadwerkelijk gevalideerd is" (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

Bij toekenning financiële middelen bedrijfsontwikkelplan eisen

Wanneer bedrijven subsidie willen aanvragen voor een cursus of training, wordt bij een aantal regelingen door UNETO-VNI wel gevraagd om een bedrijfsontwikkelplan. "...prima dat jullie onze middelen willen hebben maar dan moeten jullie wel laten zien hoe jullie omgaan met het opleidingsbeleid" (Judith van Heeswijk, persoonlijke communicatie, 26 mei 2015). Een bedrijfsontwikkelplan bestaat uit een ontwikkelplan van het bedrijf als geheel gekoppeld aan een persoonlijk ontwikkelplan van de werknemers.

Bereidheid tot openheid lesmateriaal als eis stellen

Ondanks dat OTIB in sommige gevallen zelf een cursus of training ontwikkeld, is dit fonds zelf geen opleider. Wanneer OTIB besluit om de opleidingsvraag uit te besteden, wordt er door het fonds een aantal eisen gesteld. Zo zou de opdracht aan een commerciële opleider enkel worden toegekend, wanneer de opleider bereid is om zijn lesmateriaal te delen in een geval een andere opleider een soortgelijke cursus/opleiding wilt gaan aanbieden. Deze eis wordt gesteld door OTIB, omdat hierdoor wordt beoogd om ondanks de verschillende opleidingsinstituten uniformiteit te kunnen waarborgen in de verschillende opleidingsinstituten (Willem Ladiges, persoonlijke communicatie, 18 mei 2015).

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze. 	<ul style="list-style-type: none"> Overeenstemming over het nut van de cursus tussen de werkgever en de werknemer.
		<ul style="list-style-type: none"> Opleidingsvraag goed inventariseren door het voeren van gesprekken. 	<ul style="list-style-type: none"> Gesprekken voeren met de verschillende vakgroepen.
		<ul style="list-style-type: none"> Het inzetten van e-learning. 	<ul style="list-style-type: none"> Rekening houden met didactiek.
		<ul style="list-style-type: none"> Het organiseren van masterclasses met nieuwe technologieën voor mensen die al langer werkzaam zijn in het bedrijf. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Inzetten marketinggerichte activiteiten en systematische bedrijfsbezoeken door regiomanagers. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Bij het vormgeven van de opleiding docenten uit de praktijk gebruiken en training laten volgen in de praktijk. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Gebruik maken van bouwfoutentool. Hiermee het verschil laten zien tussen de huidige en optimale situatie. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Het inzetten van kennismakelaars. 	<ul style="list-style-type: none"> Ondernemers die de innovatie succesvol hebben toegepast en

			bereid zijn om kennis te delen OF 'onafhankelijke' kennismakelaars.
		<ul style="list-style-type: none"> • Kenbaar maken van ontwikkelingsmogelijkheden door één keer per jaar regiobijeenkomsten te organiseren voor oud-leerlingen. 	
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Als brancheorganisatie lange termijn visieschetsen. 	
Barrière: tijd en afstand	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Inventariseren en het schriftelijk samenvatten van kennis en daarmee kennis beschikbaar kunnen stellen aan de branche. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Door het inzetten van e-learning het aantal momenten dat iemand weg moet om zich bij te laten scholen verkleinen. 	
Barrière: kosten	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Bieden financiële ondersteuning middels fonds. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Bij het vormgeven van de opleidingsvraag goed kijken naar de financiële haalbaarheid. 	
Barrière: kwaliteitsborging	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformering van opleidingsaanbod door vooraf programma in gezamenlijkheid te ontwerpen. Ook in gezamenlijkheid eind- en toetstermen bepalen en een examencommissie aanstellen die toezicht houdt op inhoud. Opleiding vervolgens beschikbaar stellen aan opleidingsinstituten gekoppeld aan eindtoets 	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken met verschillende partijen uit een breed gremium. • Deelnemende partijen aan de werkgroep en examencommissie overeen laten komen → creëren draagvlak • De cursus los van één opleidingsinstituut ontwikkelen.
		<ul style="list-style-type: none"> • Bieden van overzicht aan opleidingen/cursussen. 	

		<ul style="list-style-type: none"> Als scholingsfonds geen uitspraken doen over de kwaliteit van opleidingen omdat een scholingsfonds per definitie niet toekomstbestendig is. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie laten uitvoeren door externe partijen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Inzetten branchepaspoort i.p.v. een cv. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Bij toekenning financiële middelen uit fonds een bedrijfsontwikkelplan eisen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Bereidheid tot openheid lesmateriaal als eis stellen bij het toekennen van een opdracht aan een opleider. 	

Tabel 10 Overzicht technische installatiebranche

4.5 Metaalsector

De metaalsector kan opgedeeld worden in de groot- en kleinmetaal. De Koninklijke Metaalunie is de ondernemersorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf, de kleinmetaal, en bestaat uit ongeveer 40 sub/deel branches. Bij de branchevereniging zijn ongeveer 14.000 MKB-bedrijven aangesloten, met in totaal zo'n 150.000 mensen die in de sector werken. Binnen de branchevereniging is gesproken met Hugo Dokter, de projectcoördinator binnen de Koninklijke Metaalunie. Het fonds van de metaalsector is het Opleiding- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking (OOM). Bij OOM zijn zowel de werkgevers- als de ondernemersorganisaties aangesloten. Bij dit fonds zijn in totaal 13.500 werkgevers aangesloten maar in totaal zo'n 140.000 werknemers. OOM heeft tot doel om de vakkundigheid in de metaalbewerkingsbranche te onderhouden en te vergroten (Koninklijke Metaalunie, 2015). Om de case van de metaalsector in kaart te brengen is gesproken met Jolanda Janssen van OOM. Jolanda neemt binnen OOM de functie van senior beleidsadviseur in.

4.5.1 Achtergrond en ontwikkelingen

Uit het scholingsfonds OOM worden veel scholingsactiviteiten gefinancierd. Tot nu toe was dat vooral gericht op instroom, zoals stimuleringsregelingen voor Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)-trajecten. OOM is al 25 jaar bezig om het zittende personeel te ondersteunen. Eén van de dingen die men ziet als er gesproken wordt over een Leven Lang Leren, is dat voor transparantere en homogene groep zoals de technische installatiebranche, er over het algemeen redelijke goede opleidingstrajecten zijn. Het feit er in de metaalsector al 40 verschillende sub-branches zijn en de sector dus gekenmerkt wordt door een heterogene achterban, maakt het erg lastig om standaard opleidingstrajecten creëren.

Eind 2010 tot begin 2012 heeft er een programma gelopen die tot doel had op de leercultuur in de metaalsector te verbeteren. Dit project waaraan 104 bedrijven in de metaalsector hebben deelgenomen heeft de naam 'VLM 1.0' gekregen, oftewel Verbetering Leercultuur Metaal 1. Dit project was onderdeel van een landelijk programma genaamd 'Excelleren.nu'. In dit programma stonden de opbrengsten van het versterken van de leercultuur in het MKB centraal. In dit landelijk project hebben 500 MKB-bedrijven verdeeld over zes branches deelgenomen. De hoofddoelstelling van dit project was

om de deelnemende bedrijven van persoonlijk advies 'op maat' te voorzien, over de wijze waarop de ontwikkeling van de leercultuur binnen het bedrijf gestalte kon krijgen (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015). Vervolgens heeft de Koninklijke Metaalunie samen met het OOM gezegd dat ze een vervolg moeten geven aan VLM 1.0, aangezien veel ondernemers in de metaalsector hier behoefte aan bleken te hebben. Hieruit is het project 'VLM 2.0' voortgekomen. Dit project heeft gelopen van eind 2012 tot medio 2014. In dit project zijn dus de lessen vertaald die geleerd zijn in het project VLM 1.0. De doelstelling van VLM 2.0 is om de bereidheid en het vermogen van leren en ontwikkelen van medewerkers in de bedrijven structureel te blijven verbeteren (Dokter, 2014). Omdat het programma VLM 2.0 een evolutie is van het programma VLM 1.0, is bij de uitwerking van de case metaalsector alleen gekeken naar de uitkomsten van het project VLM 2.0.

Naar aanleiding van het project VLM 2.0 is er vanuit de sector ook een nieuw project ontwikkeld. Dit project heeft betrekking op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De Koninklijke Metaalunie heeft namelijk gekeken naar wat er in de praktijk precies onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan. "...vraag het aan tien verschillende mensen en je krijgt tien verschillende definities. Heel vaak wordt gedacht hoe zorg ik ervoor dat mijn mensen hun pensioen halen terwijl duurzame inzetbaarheid veel meer is" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Daarnaast heeft de Koninklijke Metaalunie wederom contact gehad met MKB Nederland, voor de deelname van 50 MKB-ondernemingen in de metaalsector aan een nieuw landelijk programma. Dit programma, wat gestart is vanuit MKB Nederland, staat bekend onder de naam 'Duurzaam inzetbaar, investeren in menselijk kapitaal'. Het programma zou eind van dit jaar aflopen. Volgend jaar zullen wederom 50 bedrijven uit de metaalsector weer deel gaan nemen aan dit programma. Aangezien de Koninklijke Metaalunie een werkgeversorganisatie is zijn alle programma's gericht op de ondernemers.

4.5.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

De beschrijving van de case van de metaalsector wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van de metaalsector is terug te vinden in tabel 11.

Barrière: motivatie

In de metaalsector werken bedrijven in een veeleisende markt waarin er continu sprake is van veranderde productietechnieken. Terwijl het noodzakelijk zou zijn dat het niveau van de werknemer aansluit bij de ambitie van het bedrijf, blijkt er maar weinig initiatief te zijn vanuit de werknemers voor het volgen van scholing (Dokter, 2014). Ook aan de kant van de ondernemer blijkt er weinig behoefte te zijn om zich bezig te houden met de scholing en ontwikkeling van de werknemers. Dit zou vooral komen doordat ondernemers veel weerstand ondervinden van hun werknemers wanneer ze beginnen over scholing en ontwikkeling. "...hoezo opleiden, doe ik mijn werk niet goed ofzo?" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015). Aan de hand van deze voorbeelden zou dan ook geconcludeerd kunnen worden dat de barrière motivatie sterk aanwezig is in de metaalsector.

Ruimte bieden voor eigen opleidingskeuze

Daarnaast worden werknemers in de metaalsector gemotiveerd om verder te leren door het bieden van een eigen opleidingskeuze. De enige voorwaarde is dat er overeenstemming moet zijn bereikt met de werkgever. In de praktijk zijn dit vrijwel altijd opleidingen die bijdragen aan de dagelijkse praktijk in de metaalsector (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015). Wat goed is voor de sector zou heel breed ingevuld kunnen worden. "...als de werkgever en de werknemer samen besluiten dat diepzeeduiken goed is voor de functie omdat hij in de toekomst misschien onder water aan schepen wilt gaan lassen dan vinden wij dat prima" (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015). Het begrip van 'het moet goed zijn voor de sector' kan zo breed ingevuld worden omdat OOM van mening is dat een lerende medewerker altijd goed is, wat hij ook leert.

Bewustwording van de ontwikkelbehoefte stimuleren

De Koninklijke Metaalunie heeft aangegeven dat naast de begeleiders die zijn aangesteld in de projecten 'VLM 2.0' en 'Duurzaam inzetbaar, investeren in menselijk kapitaal', dagelijks buitendienst ledenadviseurs worden ingezet. Deze adviseurs zitten dagelijks met de ondernemers aan tafel zitten om te praten over scholing en ontwikkeling. Dit zouden de ondernemers als prettig ervaren omdat zij het fijn vinden om een stok achter de deur te krijgen. "...vandaag ben ik hier en gaat er een wereld voor mij open en morgen ben ik terug op mijn werk en dan ligt er weer een stapel werk en staan er vier mensen aan mijn bureau met allerlei vragen" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Ook zou het voor de bewustwording van belang zijn om voorbeelden te laten zien van andere ondernemers in de vorm van artikelen en interviews. Ook zou er gekeken moeten worden of bepaalde ondernemers niet als ambassadeur ingezet zouden kunnen worden. Ook zou het van belang zijn om een platform te bieden aan de ondernemers waar ze elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen uit kunnen wisselen (Dokter, 2014). Door het creëren van bewustwording over mogelijke ontwikkelbehoeftes zouden mensen gemotiveerd kunnen worden om zich bezig te houden met activiteiten gericht op scholing en ontwikkeling.

Het aanbieden van praktijkgerichte programma's

De Koninklijke Metaalunie is van mening dat de term een Leven Lang Leren geformuleerd is op een te hoog abstractieniveau. Om deze reden heeft de Koninklijke Metaalunie de keuze gemaakt om door middel van programma's in een bedrijf te duiken en vanuit de praktijk te kijken waar ze nu tegenaan lopen. "... dan merk je dat het meer gaat om andere dingen, het gaat meer om de soft skills of de zachte kant" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli). De programma's die de Koninklijke Metaalunie heeft ontwikkeld zouden de ondernemers daarin goed ondersteunen.

Project Verbetering Leercultuur Metaal 2.0

Bij de uitvoering van het project VLM 2.0 zijn verschillende stappen doorlopen. De eerste stap was om het project op verschillende wijzen actief onder de aandacht te brengen bij de ondernemers in de metaalsector, zoals door het flyeren en het inzetten van de buitendienstledenadviseurs. Hierbij moet opgemerkt worden dat acquisitie nodig was, maar wanneer men uiteindelijk aan het traject deel ging nemen, al snel de meerwaarde ervan werd ingezien (Dokter, 2014). De tweede stap is het maken van een portfolio/zelfscan van het bedrijf. In het aanzetten van de ondernemer om de leercultuur in het bedrijf te verbeteren zou het van belang zijn om een zelfscan te maken van het bedrijf op onderwerpen zoals productiviteit, kwaliteit en de tevredenheid omtrent Human Resource. Aan de hand van de scan werden vervolgens een aantal aanbevelingen geformuleerd. De derde stap was aan de hand van de aanbevelingen per bedrijf een plan van aanpak op te stellen. Hierin werd een planning gemaakt en actiepunten geformuleerd die specifiek naar bepaalde werknemers in het bedrijf waren toegewezen. De laatste stap is het daadwerkelijk aan de slag gaan met de actiepunten. Dit is gedaan door middel van groepstrainingen en het geven van concrete coaching aan de ondernemers (Dokter, 2014).

Naar aanleiding van het project VLM 2.0 is een aantal aanbevelingen geformuleerd voor de Koninklijke Metaalunie en het fonds OOM. Eén van deze aanbevelingen is dat er begeleiding geboden zou moeten worden bij het toepassen van instrumenten, zoals bij het opleidingsplan en bij de Skillsmanager. Hierbij moet niet alleen aandacht besteed worden aan de inhoud van het instrument, maar juist aan hoe het instrument gebruikt dient te worden. De Skillsmanager is een instrument waardoor een werknemer in staat wordt gesteld om het besef te ontwikkelen wat diegene wel of juist niet leuk vindt om te doen.

Een belangrijke eye-opener voor de deelnemers uit het project VLM 2.0 is gebleken dat leren op de werkplek met een relatief beperkte investering in tijd en geld snel een grote impact kan creëren. Het betrekken van de werknemers bij de werkvloer kan er bovendien voor zorgen dat het draagvlak onder de werknemers voor het leren wordt vergroot (Dokter, 2014).

Landelijk programma duurzame inzetbaarheid

Momenteel heeft de Koninklijke Metaalunie in samenwerking met MKB Nederland een nieuw programma opgericht, genaamd 'Duurzame Inzetbaar, investeren in menselijk kapitaal'. Volgens de Koninklijke Metaalunie zouden er verschillende definities aanwezig zijn in de praktijk met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Het is van belang om aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid omdat een Leven Lang Leren, een continue ontwikkeling van vakkennis en ervaring, ervoor zorgt dat mensen langer en productief aan het werk kunnen blijven (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Het programma begint met een kick-off waarbij de deelnemende bedrijven een zelfanalyse maken van het bedrijf. Aangezien 50 onderwerpen belangrijk kunnen zijn voor het succes van het bedrijf, zou het van belang zijn om te kijken per bedrijf waar de prioriteiten liggen. Vervolgens worden de deelnemers ingedeeld in kleine groepjes van tien bedrijven die samen onder begeleiding van een coach gedurende een periode aan de slag gaan. Tijdens dit traject volgen de groepen ondernemers verschillende masterclasses. In dit traject is ook een coach aanwezig die naar de bedrijven toegaat om de ondernemers te ondersteunen in het bereiken van de doelen. Tot slot vindt er een slotbijeenkomst plaats.

Bij het project 'Duurzaam inzetbaar, investeren in menselijk kapitaal' is gekozen voor een 'blended learning' strategie. Het zou van belang zijn om te werken in de vorm van klassikaal leren aangezien ondernemers op deze manier een stok achter de deur hebben."...ondernemers uit hun eigen bedrijf halen blijkt goed te werken, de telefoon gaat uit waardoor de ondernemers zich kunnen afzonderen van de dagelijkse hectiek" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Systematisch organiseren van kennisavonden

OOM organiseert 20 kennisavonden per jaar voor de werknemers in de metaalsector. Op deze avonden wordt aandacht besteed aan de ontwikkelingen die gaande zijn in verschillende takken van sport binnen de metaalsector. Bij het organiseren van kennisavonden zou het volgens OOM van belang zijn dat er rekening wordt gehouden met verschillende kennisniveaus waarover de werknemers beschikken. Het is dan ook belangrijk om een balans te vinden in het aanbod op de verschillende kennisniveaus. "... je moet zorgen dat het ene deel wat meer vooruitstrevender is en het andere deel van de avond even wat minder" (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015).

Ondernemers overtuigen met behulp van ROI

Koninklijke Metaalunie heeft de voordelen van het stimuleren van scholing en ontwikkeling proberen weer te geven in een rekensommetje.

"...we hebben toen ook een soort van rekeningsommetje gemaakt maar die moet je maar niet gebruiken want het is erg ingewikkeld. Als je goed gemotiveerde mensen hebt die volledig duurzaam inzetbaar zijn met alle aspecten die daarin zitten, dan zijn ze 20 procent productiever en dat levert je netto per jaar 15.000 euro per medewerker op. Dat is voor heel veel bedrijven het verschil tussen overleven of niet" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Hiermee beoogt de Koninklijke Metaalunie over te brengen dat het stimuleren van scholing en ontwikkeling van werknemers ook voordelen kan opleveren in termen van geld. Ook OOM beoogt de ondernemer te stimuleren door bij de ondernemers te benadrukken dat in het geval dat de werknemers beter geschoold, de faal- en verzuimkosten verlaagd kunnen worden.

Inzetten vrijwilligers in het persoonlijk bezoeken van bedrijven

Bij het motiveren van mensen in de metaalsector om zich te blijven ontwikkelen maken ze gebruik van vrijwilligers. Eens per anderhalf jaar bezoekt OOM samen met vrijwilligers in totaal zo ongeveer 14.000

bedrijven. De vrijwilligers zijn vaak mensen die een technische opleiding hebben gegeven of mensen die vroeger een ondernemer zijn geweest in de metaalindustrie. OOM geeft aan dat doordat de vrijwilligers de taal spreken van de werknemers in de branche, de methodiek als succesvol kan worden bestempeld.

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

In de metaalsector zou het bij veel MKB-ondernemingen ontbreken aan een lange termijn perspectief.

"...de gemiddelde doorlooptijd is de tijd vanaf het moment dat een bedrijf een opdracht accepteert tot het moment dat de opdracht is voltooid. De orderportefeuille bepaalt alles in de onderneming, is deze voor 6 maanden gevuld dan kijkt de ondernemer 6 maanden vooruit. Deze korte scope bepaalt ook de acties voor opleidingen en ontwikkelen" (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015).

Ook volgens de Koninklijke Metaalunie zou het bij de bedrijven in de metaalsector enkel gaan om de vraag op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat het salaris van het personeel de volgende maand betaald kan worden. Er kan dus ook geconcludeerd worden dat de barrière MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief sterk aanwezig is in de metaalsector.

Bewustwording creëren door middel van voeren gesprekken

Door het ontbreken van een lange termijn perspectief bij de meeste bedrijven zou het volgens OOM van belang zijn, om door middel van een gesprek de ondernemers te overtuigen van het belang voor scholing voor de toekomst van het bedrijf. "...het gaat om overleven, maar op het moment dat je bedrijven ook laat zien van ja, maar investeren in je mensen levert je heel veel geld op, dan valt het kwartje in sommige gevallen wel" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

Het neerzetten van de stip op de horizon door toekomstvraag andersom te stellen

Bij kleine bedrijven zou het van belang zijn om een visie neer te zetten. Om deze reden helpt OOM om in de kleine bedrijven deze stip te plaatsen. Hierbij zou het ook van belang zijn om binnen de groep bedrijven die getypeerd worden als kleine bedrijven toch maatwerk te bieden. "...we proberen deze stap ook daadwerkelijk te vertalen naar dat bedrijf" (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015).

Voor het creëren van een visie wordt door de Koninklijke Metaalunie vaak een tactiek gebruikt, namelijk de vraag omgekeerd stellen. "...niemand heeft een glazen bol en daarom kan je over vijf jaar niet precies zeggen waar je staat. Als je de vraag omgekeerd stelt van joh stel als je vijf jaar geleden had geweten wat je nu weet wat had je dan anders gedaan, die kunnen ze vaak wel beantwoorden" (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015). Door dit vervolgens als uitgangspunt te nemen kan er een gewenst toekomstperspectief worden geformuleerd. Bij het kijken naar de toekomst en het creëren van een visie zou het voor een ondernemer ook van belang zijn om te kijken naar de cruciale competenties en vaardigheden binnen het bedrijf. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van een competentiematrix.

Faciliteren collegiaal leren door bijeenkomst met betrekking tot P&O

Ook is volgens OOM het P&O café – bijeenkomst over P&O voor het MKB-metaal – een groot succes. Het café verwijst naar de informele setting omdat het vaak plaatsvindt bij een bedrijf in de kantine op een laat tijdstip (na 16.00 uur tot 20.00 uur). Dit café is bedoeld voor mensen die graag meer willen weten over het vakgebied P&O, maar die geen zin hebben of in staat zijn om een volledige opleiding te volgen. Na het organiseren van acht bijeenkomsten gaat het P&O café desgewenst over in een netwerkkring. Op deze wijze wordt er dus beoogd om collegiaal leren te faciliteren voor de werkgevers van de kleinere bedrijven over personeelsmanagement (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015).

Barrière: tijd en afstand

N/A

Barrière: kosten

In de metaalsector zijn verschillende maatregelen waarneembaar met betrekking tot de kosten. Hierdoor zou aangenomen kunnen worden dat het financiële aspect een barrière vormt in de metaalsector.

Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

Ten eerste wordt rekening gehouden met het kosten aspect door de aanwezigheid van het scholingsfonds OOM. Hierdoor kunnen bedrijven een vergoeding ontvangen en worden dus financieel ondersteund.

Gratis aanbieden van cursussen

Ook door middel van het aanbieden van gratis cursussen wordt beoogd om rekening te houden met het kostenaspect. OOM vindt het van belang dat er goede functioneringsgesprekken worden gevoerd binnen bedrijven. "...dat soort gesprekken proberen wij te faciliteren door bijna gratis of geheel gratis trainingen aan te bieden op dit gebied" (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015). Ditzelfde wordt gedaan bij de opfriscursussen voor de praktijkopleiders.

Projecten laten aansluiten bij landelijke programma's

Het programma 'Duurzaam inzetbaar, investeren in menselijk kapitaal' is mede mogelijk gemaakt door MKB Nederland. Een andere manier om een hoofd te bieden aan de kostenbarrière is dus door projecten aan te laten sluiten bij landelijke programma's (zoals die van MKB Nederland).

Barrière: kwaliteitsborging

Uit het project VLM 2.0 is gebleken dat het creëren van duurzaamheid in de leercultuur, oftewel de kwaliteitsborging, de grootste barrière is gebleken. "...ondernemers zien bij zichzelf de valkuil dat men goed van start gaat met het verbeteren van de leercultuur en dat vervolgens de focus en de aandacht verslappen" (Dokter, 2014). Er kan dus geconcludeerd worden dat de barrière kwaliteitsborging waarneembaar is in de metaalsector.

Het aanbieden van opfriscursussen

Om de kwaliteit te borgen van de praktijkopleiders biedt OOM 750 trainingen aan om de praktijkopleiders weer op te frissen. Vroeger was het zo dat wanneer een bedrijf aangemerkt wilde worden als een erkend leerbedrijf, het bedrijf een praktijkopleider moest hebben. Na het verkrijgen van het keurmerk werden helaas geen eisen meer gesteld aan het bedrijf. Om de kwaliteit van de praktijkopleiders te kunnen borgen heeft OOM dus besloten om de praktijkopleiders een opfriscursus aan te bieden (Jolanda Janssen, persoonlijke communicatie, 2 juni 2015).

Het faciliteren van communities

De kwaliteitsborging zou liggen in het feit dat de ondernemers in een programma bij elkaar geplaatst worden in de vorm van communities. Op deze manier wordt er beoogd om het "vliegwieleffect" op gang te brengen; ondernemers gaan elkaar helpen en blijven ook in de toekomst contact houden met elkaar. Op deze manier kunnen ze onderling kennis blijven uitwisselen over nieuwe ontwikkelingen en inzichten (Hugo Dokter, persoonlijke communicatie, 29 juli 2015).

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none">Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze.	<ul style="list-style-type: none">Overeenstemming over het nut van de cursus tussen de

			werkgever en de werknemer.
		<ul style="list-style-type: none"> Bewustwording ontwikkelbehoefte stimuleren door inzetten van buitendienst ledenadviseurs die dagelijks gesprekken voeren met de ondernemers. Voorbeelden ondernemers verspreiden door middel van interviews en artikelen, ondernemers als ambassadeur inzetten, platform opzetten waar ondernemers ervaringen kunnen uitwisselen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Het aanbieden van praktijkgerichte programma's i.e. focus op gedrag i.p.v. inhoud, werkplekleren met een actieve betrokkenheid van de werkgever en blended learning, oftewel een combinatie van afstandsonderwijs en face-to-face onderwijs. 	.
		<ul style="list-style-type: none"> Systematisch organiseren van een aantal kennisavonden per jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> Het vinden van een balans in aanbod op de verschillende kennisniveaus.
		<ul style="list-style-type: none"> Ondernemers overtuigen met behulp van ROI (praten over geld). 	
		<ul style="list-style-type: none"> Inzetten vrijwilligers (zoals oud-ondernemers) in het persoonlijk bezoeken van bedrijven. 	<ul style="list-style-type: none"> De vrijwilligers moeten de taal spreken van de sector.
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Bewustwording creëren over het belang van lange termijn 	

		perspectief d.m.v. gesprekken.	
		<ul style="list-style-type: none"> • Neerzetten van een stip op de horizon. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstvraag omgekeerd stellen. • Kijken naar cruciale competenties binnen een bedrijf door middel van een competentiematrix.
		<ul style="list-style-type: none"> • Collegiaal leren faciliteren door organiseren bijeenkomst met betrekking tot P&O. 	
Barrière: tijd en afstand	N/A		
Barrière: kosten		<ul style="list-style-type: none"> • Bieden van financiële ondersteuning middels scholingsfonds. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Gratis aanbieden van cursussen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Projecten laten aansluiten bij landelijke programma's (zoals MKB Nederland). 	
Barrière: kwaliteitsborging	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Het aanbieden van opfriscursussen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Het faciliteren van communities waar opgeleiden met elkaar in contact blijven, teneinde doorlopend onderling kennis uit te wisselen of gevoed te worden met hedendaagse inzichten. 	

Tabel 11 Overzicht metaalsector

4.6 Waterbouw

De Vereniging van Waterbouwers kan gezien worden als de werkgevers- en de ondernemersorganisatie voor de aannemers in de waterbouw. Om de case van de waterbouwers in te vullen is er gesproken met Henry Bleker. Hij neemt binnen de Vereniging van Waterbouwers de functie in van adviseur Sociale zaken en Opleidingen. Henry Bleker is actief namens de werkgevers. In de waterbouw is er sprake van een Opleiding- en Ontwikkelingsfonds waterbouw. Dit fonds zet zich in voor verschillende doeleinden, zoals instroombevordering richting waterbouwopleidingen, imago-ontwikkeling en het verbeteren van het kennisniveau in de branche.

4.6.1 Achtergrond en ontwikkelingen

De Vereniging van Waterbouwers heeft tot doel continu te werken aan een vitale bouwsector. Dit wordt door de vereniging beoogt door het organiseren van activiteiten en door het delen van kennis.

Daarnaast voert de vereniging activiteiten uit op het gebied van belangenbehartiging. In totaal zijn er 107 leden lid van de Vereniging van Waterbouw. Deze bedrijven zijn te kenmerken als grote internationaal opererende bedrijven zoals Boskalis, tot en met de kleine en middelgrote bedrijven (Vereniging van Waterbouwers, 2015).

De Vereniging van Waterbouwers kent een hele lange traditie als het gaat om opleiden. Dit zou alles te maken hebben met het feit dat in de jaren vijftig een tekort dreigde te ontstaan aan vakkrachten in kust- en oeverwerken. Toen ging het vooral om de ambachtelijke vaardigheden, maar in de loop der tijd is dit doorgegroeid naar hogere opleidingsniveaus (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

De Vereniging van Waterbouwers heeft momenteel drie speerpunten. Ten eerste proberen ze jongeren te interesseren voor een loopbaan in de waterbouw. Ten tweede houdt de vereniging nauw contact met het onderwijs om ervoor te zorgen dat er zowel binnen de varende beroepen, als voor de walberoepen genoeg aandacht wordt besteed aan de waterbouw. Dit gaat van het MBO niveau tot en met HBO en de Technische Universiteit. Het opleidingsniveau is in de waterbouw steeds verder omhoog gegaan. Als derde speerpunt houdt de vereniging zich bezig met het onderwijs aan de huidige populatie. Hier heeft men het in principe over een Leven Lang Leren. Binnen de vereniging is er zelfs een post-HBO opleiding opgericht, die aandacht besteed aan technische aspecten van waterbouwkundige projecten. Deze opleiding benadrukt vooral de praktische kant van de technische basisprincipes in de waterbouw (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

4.6.2 Barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

De beschrijving van de case van de waterbouw wordt afgesloten met een overzichtstabel. Het schematisch overzicht van de waterbouw is terug te vinden in tabel 12.

Barrière: motivatie

In de waterbouw zijn verschillende maatregelen in de praktijk waarneembaar, waarmee wordt beoogd de professionals aan te zetten tot het volgen van bijscholing. Toch wordt door de Vereniging van Waterbouwers aangegeven dat het moeilijk blijft om de kleinere bedrijven te stimuleren om zich meer bezig te houden met scholing. "... daar is het gewoon moeilijk want ze zijn zo erg bezig met het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). Er kan dus geconcludeerd worden dat de barrière motivatie aanwezig is in de waterbouw.

Verplicht stellen van bepaalde opleidingen en trainingen

In de waterbouw zou veel aandacht zijn voor scholing en ontwikkeling door de aanwezigheid van internationale eisen. Iedereen die werkzaam is in de waterbouw zou om de vijf jaar een brandbestrijdingscursus en een EHBO cursus moeten volgen. Deze cursussen zijn vooral verplicht voor de mensen die een leidinggevende functie innemen aan boord van de schepen. Een EHBO cursus wordt wel aanbevolen aan de rest van de bemanning, maar is niet verplicht gesteld (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015)

Rekening houden met verschillende leerstijlen door opleiding aan te bieden via e-learning

De vereniging is bezig om de boeken en de examens van de post-HBO opleiding via e-learning aan te bieden. "... die examens worden nu afgenomen in een zaaltje met pen en papier. Waar we nu mee bezig zijn is dat voortaan de deelnemers via een computer, voorlopig nog wel in een centrale ruimte in het bedrijf, digitaal hun examens kunnen afnemen" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). De Vereniging van Waterbouwers wil in de toekomst gaan werken met e-learning, omdat mensen op deze manier in staat worden gesteld om op verschillende manieren kennis tot zich te nemen.

Scholing als vereiste stellen vanuit verzekeraars en klanten

Naast de wettelijke verplichtingen zouden instanties zoals verzekeringsmaatschappijen ook van invloed zijn om de mate waarin er aandacht wordt besteed aan scholing en ontwikkeling.

"...verzekeringsmaatschappijen stellen in de offshore hele hoge eisen. Zij willen gewoon garanties hebben dat het goed gaat. Er gebeuren nog steeds wel ongelukken maar dan zou het niet kunnen komen doordat mensen ongetraind zijn op het gebied van veiligheid. Men kan zich niet veroorloven dat er bij een ongeluk wordt gezegd dat personeelsleden niet wisten hoe zij moesten handelen" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015)

De Vereniging van Waterbouwers heeft een eigen post-HBO opleiding in de vorm van een zelfstudie. Werknemers die bij de grote bedrijven zoals Boskalis en Van Oord een carrière willen maken, dienen de post-HBO diploma van de Vereniging van Waterbouwers op zak te hebben. "...als je de post-HBO opleiding hebt gevolgd, heb je een degelijke technische basis en daarmee vergroot je je loopbaankansen" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). Mensen in de waterbouw worden dus gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen door scholing en ontwikkeling als vereiste te stellen vanuit verzekeraars en klanten.

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

N/A

Barrière: tijd en afstand

N/A

Barrière: kosten

In de kleinere bedrijven moeten de werknemers in sommige gevallen een eigen bijdrage leveren. Dit blijkt vaak wel als een obstakel beschouwd te worden. In de grotere bedrijven krijgen de werknemers vaak wel hun salaris en de cursuskosten vergoed. Bij deze groep kunnen de kosten dus niet als een barrière worden aangemerkt (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds

De Vereniging van Waterbouwers heeft aangegeven hoe jarenlang werd omgegaan met de barrière van de kosten. Dit gebeurde door vanuit de Stichting Opleidings- en Ontwikkelfonds Waterbouw (O&O-fonds Waterbouw) een subsidie te geven. Hierdoor werd in ieder geval de totale cursus of een deel van de cursus vergoed (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

Duidelijkheid bieden kosten middels studiekostenoverkomst

Tegenwoordig wordt ook op een andere manier de drempel van de kosten verlaagd. Via de CAO is budget beschikbaar gesteld voor de werknemer om te besteden aan scholing. "...dan staat er bijvoorbeeld in dat ze 1000 euro per jaar krijgen om scholing te kunnen volgen. Dan maakt het bij wijze van spreken niet uit welke scholing wordt gevolgd, hoewel vakscholing wel de voorkeur heeft" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). Middels een studiekostenovereenkomst wordt er vervolgens duidelijkheid geboden over de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de kosten.

Barrière: kwaliteitsborging

Binnen de waterbouw wordt op verschillende manieren beoogd om de kwaliteit van de scholing en ontwikkeling van de werknemers in de waterbouw te borgen. Wel zouden er op sommige aspecten nog

verbeteringen mogelijk zijn. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de barrière kwaliteitsborging aanwezig is in de waterbouw.

Helder omschrijven wat mensen moeten kennen en kunnen: proeve van bekwaamheid

De kwaliteit van de verplichte cursussen zou steeds beter gewaarborgd worden, doordat er steeds meer getraind gaat worden door middel van simulatoren en praktijkoefeningen. "...brandbestrijding dat is een hele makkelijke. Er is niets zo leerzaam dan een vuurtje uitmaken onder de omstandigheid dat de instructeur een plasje benzine naast je aansteekt" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). De kwaliteitsborging zou steeds vaker plaatsvinden in de bedrijven door het afleggen van een proeve van bekwaamheid. "... doordat er steeds meer aandacht is gekomen voor simulatieonderwijs hebben bedrijven gezegd van we gaan op basis van assessment kijken wat je kan" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). Er wordt dus veel aandacht besteed aan het helder omschrijven wat mensen zouden moeten kennen en kunnen aan het einde van de opleiding, namelijk het afleggen van een proeve van bekwaamheid door middel van simulatoren en praktijkoefeningen.

Het inhuren van experts

In de toekomst zal bij de post-HBO opleiding vanuit een didactisch perspectief gekeken worden of door de gestelde vraag wel de juiste competenties worden getoetst. "... soms is de vraag zo opgesteld dat bij wijze van spreken eerder de leesvaardigheid wordt getoetst in plaats van de lesstof" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015). Dit zal gedaan worden door het inhuren van experts op dit gebied. Op deze manier beoogt de vereniging de kwaliteit van de post-HBO opleiding in de toekomst nog beter te kunnen waarborgen.

Alleen opleidingen vergoeden die over een kwaliteitszegel beschikken

Een andere manier waarop de kwaliteit gewaarborgd wordt is door vergoedingen te geven voor cursussen die over de kwaliteitszegel 'cedeo' bezitten (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

Evaluatie uitvoeren op basis van examenscores

Aan de hand van de examenscores van de post-HBO opleiding kan de vereniging zien in hoeverre er goed wordt gescoord. De vereniging evalueert vervolgens ook wat de ervaringen zijn van de examenkandidaten. Desalniettemin wordt dit alleen mondeling gedaan. "...het plan is wel om dit proces te digitaliseren. Er zouden dus nog veel verbetermogelijkheden zijn in dit proces" (Henry Bleker, persoonlijke communicatie, 5 juni 2015).

BARRIÈRES	WEL/NIET	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	WEL	<ul style="list-style-type: none"> Verplicht stellen van bepaalde opleidingen en trainingen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Rekening houden met verschillende leerstijlen door de post-HBO opleiding aan te bieden via e-learning. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Scholing en ontwikkeling als vereiste stellen vanuit verzekeringsmaatschappij en klanten. 	

Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	N/A		
Barrière: tijd en afstand	N/A		
Barrière: kosten	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijkheid bieden middels een studiekosten-overeenkomst. 	
Barrière: kwaliteitsborging	WEL	<ul style="list-style-type: none"> • Helder omschrijven wat mensen moeten kunnen aan het einde van de opleiding; proeve van bekwaamheid afleggen door middel van simulatoren en praktijkoefeningen. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Het inhuren van experts om te kijken of de juiste kennis wordt getoetst. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Alleen opleidingen vergoeden doe over een kwaliteitszegel beschikken. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie uitvoeren op basis van examenscores. 	

Tabel 12 Overzicht waterbouw

4.7 Korte reflectie

In deze paragraaf wordt een korte reflectie weergegeven. In de reflectie worden enkele 'highlights' beschreven die naar voren zijn gekomen uit de vergelijkende casestudy. Er zal dus geen kritische analyse gegeven worden van de verschillende cases an sich. Ten eerste leende de rol van onderzoeker in deze onderzoeksopzet zich niet voor het uitvoeren van een kritische analyse. Om als onderzoeker daadwerkelijk een kritische analyse te kunnen uitvoeren, is het van belang dat er een diepgaand inzicht wordt verkregen in de sectoren die meegenomen zijn in het vergelijkend onderzoek. Door de omvang en tijdsperiode die staat gegeven voor een scriptie is de onderzoeker enkel in staat geweest om een beperkt aantal gesprekken te voeren. Daarnaast leende de doelstelling van dit onderzoek zich niet voor het uitvoeren van een uitgebreide kritische analyse. De doelstelling van dit onderzoek is kortweg om aanbevelingen te formuleren aan BLN, betreffende haar rol en de te nemen stappen om het Leven Lang Leren van de professionals in de sector te stimuleren en te onderhouden. Om deze reden is gekozen om parallellen die gekomen zijn uit de sectoren naar voren te brengen, in plaats van het uitvoeren van een uitgebreide kritische analyse. Deze parallellen zijn terug te vinden in de overzichtstabel (tabel 15 in bijlage 3).

Zowel in het wegtransport, de visserij als in de waterbouw spelen het opleggen van wettelijke verplichtingen een grote rol in het stimuleren van scholing en ontwikkeling. Daarnaast wordt bij een gedegen opleidingsaanbod beoogd om de professionals te motiveren om zich bezig te houden met scholing en ontwikkeling door het bieden van een eigen opleidingskeuze. Ook wordt in veel sectoren beoogd om het leren te stimuleren door het inzetten van collegiaal leren. In veel sectoren wordt voor het doorbreken van de barrière motivatie, ook gekeken naar de wijze waarop de professionals wensen te leren (oftewel de leermethoden). Om het MKB een lange termijn perspectief te laten aannemen zou het van belang zijn om het gesprek aan te gaan met de ondernemers van de bedrijven. Wat betreft de kosten is gebleken dat het hebben van een scholingsfonds in alle sectoren cruciaal is gebleken in het stimuleren van scholing en ontwikkeling. Op het gebied van de kwaliteitsborging kan worden geconcludeerd dat in alle sectoren, behalve de zeevisserij, veel activiteiten worden uitgevoerd om de toekomstbestendigheid van hetgeen dat reeds is ontwikkeld in de toekomst te kunnen garanderen. Ook wordt zowel in de glastuinbouw als in de technische installatiebranche een overzicht getoond van het beschikbare opleidingsaanbod. In de technische installatiebranche en de waterbouw worden veel activiteiten uitgevoerd met betrekking tot de waardebeoordeling van kennis. De technische installatiebranche beoogt het opleidingsaanbod te uniformeren door een opleiding of cursus in samenwerking met verschillende partijen te ontwikkelen. In de waterbouw wordt door het inhuren van experts gekeken of de juiste kennis wordt getoetst.

5. Binnenvaart

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van de focusgroep weergegeven. In de eerste paragraaf staat in het kort de opzet van de focusgroep beschreven. In de tweede paragraaf staan de bevindingen weergegeven die voort zijn gekomen uit de gevoerde discussies over de oplossingsrichtingen. De aanbevelingen aan BLN staan beschreven in paragraaf 3.

5.1 Inleiding

De focusgroep is gehouden op 27 augustus jl. en heeft in totaal drie uur geduurd. Aan de focusgroep hebben 13 deelnemers actief deelgenomen. Aan het begin van de focusgroep is een korte presentatie gegeven door de onderzoeker. In de presentatie is in het kort ingegaan op het onderzoek en het doel van de focusgroep. Vervolgens is aan de hand van de tabel die aan het begin van de focusgroep is uitgedaald, uitgelegd wat de geïdentificeerde (uit de literatuur en uit de praktijk) barrières precies inhouden. Eén oplossingsrichting is in het kort besproken om hiermee duidelijk te maken wat de bedoeling is, namelijk kijken of en in hoeverre bepaalde oplossingsrichtingen tevens toepasbaar zijn voor de binnenvaartsector. Vervolgens is de groep onderverdeeld in drie verschillende groepen. Binnen de groepen is een discussie gevoerd over de verschillende oplossingsrichtingen voor een specifieke barrière of samenhangende groep van barrières. De eerste groep hield zich bezig met de oplossingsrichtingen die bij de barrière motivatie horen. De tweede groep heeft zich beziggehouden met de oplossingsrichtingen die horen bij de barrières voor het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief, tijd & afstand en de kosten. De derde groep heeft zich beziggehouden met de oplossingsrichtingen die de barrière kwaliteitsborging zouden moeten slechten. Na het voeren van de discussie hebben de verschillende groepen een korte presentatie gegeven over hun bevindingen. Daaropvolgend is er een plenaire discussie gevoerd waarbij iedereen de kans is geboden om een mening te uiten over de verschillende oplossingsrichtingen en de toepasbaarheid op de binnenvaart.

In het tweede deel van de focusgroep is aan de hand van de (markt) behoefte enerzijds en anderzijds de haalbaarheid gekeken welke oplossingsrichtingen voor BLN de hoogste prioriteit zouden moeten hebben. Dat zouden de oplossingsrichtingen moeten zijn waar zowel veel behoefte aan is en die tevens goed haalbaar zijn. De term haalbaarheid is breed geoperationaliseerd, omdat het hier namelijk gaat over de haalbaarheid zowel op het gebied van mankracht, als ook de haalbaarheid met betrekking tot tijd en de financiële middelen.

5.2 Bespreking oplossingsrichtingen

In deze paragraaf wordt een bespreking van de oplossingsrichtingen weergegeven. Per barrière is kort weergegeven welke oplossingsrichtingen besproken zijn.

5.2.1 Barrière: motivatie

Bij de barrière motivatie zijn vijf groepen van overeenkomstige oplossingsrichtingen aan bod gekomen tijdens de focusgroep. De eerste vier groepen van oplossingsrichtingen zijn het 1) verplicht stellen, 2) het voeren van gesprekken met ondernemers/werknemers, 3) collegiaal leren en 4) het rekening houden met de wijze waarop mensen leren. Daarnaast is een andere oplossingsrichting besproken, namelijk scholing en ontwikkeling als vereiste stellen.

Verplicht stellen

Uit de focusgroep is gebleken dat de meningen verdeeld zijn met betrekking tot het verplicht stellen van een opleiding of cursus. Zo zouden de scholen voor een wettelijke verplichting zijn, omdat ze op deze manier verzekerd zijn van bepaalde inkomsten. De binnenvaartondernemers hebben aangegeven dat ze negatieve houding innemen tegenover het invoeren van een wettelijke verplichting. Volgens de ondernemers in de tankvaart zou veel wetgeving worden opgelegd van bovenaf terwijl deze regelgeving eigenlijk niet zou aansluiten bij de praktijk. Ook gaf een binnenvaartondernemer aan dat bij een wettelijke verplichting het gevaar zou dreigen dat er cursussen en trainingen aangeboden worden die kwalitatief niet goed zijn. Het zou wel goed zijn om met de sector het gesprek aan te gaan over de voor- en nadelen betreffende het invoeren van een wettelijke verplichting. Er zou namelijk bewustwording gecreëerd moeten worden bij de leden over het feit dat de sector momenteel slechts een reactieve houding aanneemt. Hierdoor is de sector niet in staat om zelf invulling te geven aan bepaalde wet- en regelgeving. De sector zou zich juist proactief moeten opstellen, zodat zij op deze manier in staat is om meer invloed uit te oefenen op de inhoud van wet- en regelgeving.

Voeren van gesprekken

Uit de focusgroep is gebleken dat het voeren van gesprekken over scholing en ontwikkeling momenteel beperkt plaatsvindt in de praktijk. Het voeren van gesprekken zou wel gedaan worden bij de grote rederijen waarbij een P&O manager op kantoor zit. Het voeren van gesprekken met betrekking tot scholing en ontwikkeling zou juist van belang zijn in het kader van het kunnen bieden van goed werkgeverschap. Ook is door een tankeigenaar aangegeven dat ondernemers onderling veel gesprekken moeten voeren over het belang van het uitvoeren van activiteiten gericht op de scholing en ontwikkeling van hun werknemers. Het zou belang zijn om gesprekken te voeren in het kader van goed werkgeverschap, omdat hiermee actief de discussie bevordert kan worden over scholing en ontwikkeling. In het geval de werkgever scholing en ontwikkeling niet belangrijk acht en dus weinig tot geen aandacht hieraan schenkt, zouden er weinig werknemers zijn die daar om gaan vragen. Werknemers zouden namelijk tijd moeten krijgen van de werkgever om scholing te kunnen volgen en vaak zal de scholing ook gefinancierd moeten worden door de werkgever. Volgens de algemeen directeur van BLN zouden werknemers er vaak van nature van uit gaan dat hier geen ruimte voor is. Om deze reden zijn het voeren van gesprekken dus extra van belang. Volgens de algemeen directeur van BLN kan het kunnen aantrekken van goed personeel ook voordelig zijn vanuit het oogpunt van ketenaansprakelijkheid. Er is wet- en regelgeving ingevoerd (ketenaansprakelijkheid) waarbij partijen in de keten medeverantwoordelijk zijn voor eventuele misstanden lager in de keten. Oftewel de klanten van de binnenvaart worden verantwoordelijk gesteld op het moment dat er in de sector onderbetaald wordt of iets dergelijks. In het geval klanten kunnen kiezen voor partijen met het keurmerk "goed werkgeverschap", zouden ze volgens de algemeen directeur een grotere kans hebben dat alles goed is geregeld. Het voeren van de dialoog zou door BLN gestimuleerd kunnen worden door het organiseren van sessies. Tijdens de gesprekken zou het ook van belang zijn om de ondernemers/binnenvaartschippers te voorzien van handvaten zodat ze in staat worden gesteld om goed werkgeverschap te kunnen bieden. Ook zou het van belang kunnen zijn om hierbij ondernemers in te

zetten die een stap extra zouden willen doen voor de algehele leercultuur van de sector, oftewel het inzetten van ambassadeurs.

Faciliteren van collegiaal leren

Uit de focusgroep is gekomen dat er meer ingezet zou moeten worden op collegiaal leren. Collegiaal leren zou namelijk goed kunnen werken in de binnenvaart. Hierbij zou het wel van belang zijn om collegiaal leren te faciliteren per onderwerp. Door de structuur van verschillende ledengroepen (indeling naar type segment) kan er eigenlijk al geconcludeerd worden dat door BLN beoogd wordt om het collegiaal leren te faciliteren. Er vinden ledengroepsessies plaats en er is eveneens sprake van forumdiscussies. In principe wordt collegiaal leren momenteel ook al breder in de sector toegepast. In de tankvaart is bijvoorbeeld het Platform Zero Incidents opgezet, oftewel PZI. PZI is een initiatief uit de binnenvaartbranche zelf. Het doel van PZI is om bevrachtingskantoren, rederijen en scheepseigenaren kennis te laten delen en nieuwe kennis te laten ontwikkelen over incidenten in de binnenvaart. Op deze manier wordt er beoogd om gezamenlijk lering te kunnen trekken en maatregelen te kunnen nemen met betrekking tot het veiliger kunnen werken in de binnenvaartsector.

Rekening houden met hoe mensen leren

Uit de focusgroep is gekomen dat het goed zou zijn om een combinatie van 'blended learning' toe te passen. Blended learning is een combinatie van afstandslernen en face-to-face onderwijs, zoals het werken met e-learning en klassikaal leren. Er zou meer gebruik gemaakt moeten worden van moderne communicatiemiddelen, zoals e-learning omdat hier veel kansen zouden liggen. Ook de adviseur op het gebied van sociaal en onderwijs en tevens oud-directeur van het OCB, heeft aangegeven dat e-learning veel mogelijkheden biedt. Bij het werken met e-learning zou wel veel aandacht besteed moeten worden aan bepaalde punten. Er zou bijvoorbeeld goed rekening gehouden moeten worden met een aantal aspecten, zoals bijvoorbeeld het genereren van feedback. Bij het werken met e-learning zijn de docent en de leerling betrokken in hetzelfde systeem. Hierdoor wordt het mogelijk gemaakt om snel en accuraat te kunnen reageren op het leerproces van de leerling. Toch zou dit alleen mogelijk zijn in het geval dat zowel de docent als de leerling feedback kunnen geven over het functioneren van het e-learning systeem. Ook is bij het werken met e-learning van belang dat het systeem sterk gemonitord wordt. In het geval dat afstandsonderwijs als de onderwijsvorm zou worden gekozen, zou het systeem zo ingericht moeten zijn dat het contact tussen de deelnemer en de docent eenvoudig moet kunnen verlopen. Om dit mogelijk te maken zou het van belang zijn dat het ICT een dergelijke interactie kan toestaan. Ook is het van belang dat het ICT-systeem robuust is. Het uploaden van huiswerk en het binnenhalen van opdrachten blijken namelijk veel van het ICT-systeem te vragen. Het blijkt volgens de projectleider en medeoprichter van het kenniscentrum dan ook uit de praktijk dat veel opleidingsinstituten hier slecht mee om kunnen gaan en is het daarom van belang dat een ICT-systeem goed wordt gemonitord.

Ook het werken met bedrijfsleren zou goed toepasbaar kunnen zijn in de binnenvaart. Bij het bedrijfsleren wordt binnen een bedrijf geleerd op basis van competentiegericht onderwijs. Op deze wijze kan er maatwerk aangeboden worden en rekening worden gehouden met de competenties die een leerling in zijn eerdere werkervaringen al heeft verworven.

Daarnaast blijkt het van groot belang te zijn om te werken met een combinatie van afstandslernen en face-to-face onderwijs, oftewel blended learning. Volgens de projectleider en medeoprichter van het kenniscentrum zouden leerlingen over het algemeen op sommige onderdelen behoefte hebben aan fysieke interactie. Ook volgens andere partijen zou men bij het faciliteren van leren in de binnenvaart uit moeten gaan van verschillende leermethodes zoals e-learning, "on the job" leren en leren bij de reguliere opleidingsinstituten. Doordat uit ervaring zou blijken dat er altijd behoefte blijkt te zijn aan persoonlijk contact tussen de opleider en deelnemer, blijkt het van belang te zijn om te werken met

blended learning. Daarnaast blijkt volgens de projectleider en medeoprichter van het kenniscentrum dat niet alle vakken zich goed lenen voor alleen afstandsonderwijs.

Scholing en ontwikkeling als vereiste stellen

In de waterbouw worden scholing en ontwikkeling als vereiste gesteld door verzekeraars. Volgens de participanten in de focusgroep zou de motivatie barrière in de binnenvaartsector opgelost kunnen worden door simpelweg de rederijen te laten eisen dat mensen een bepaalde cursus gevolgd moeten hebben, wil men mogen varen voor/werken bij die rederij. Bij het stimuleren van de motivatie zou de werkgever dus aan zet zijn. Daarnaast zouden werkgevers onderling of een werkgeversvereniging zoals BLN afspraken moeten maken over bepaalde vereisten bij het aannemen van personeel op een schip, die men noodzakelijk acht om kwaliteit te kunnen leveren en veilig te kunnen werken. Bij het stellen van de vereisten is het wel noodzakelijk dat er een gedegen aanbod is met betrekking tot het onderwijs.

5.2.2 MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

Bij de barrière van het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief zijn enkel de oplossingsrichtingen besproken die overeenkomsten vertonen in de verschillende sectoren die te maken hebben met het voeren van gesprekken, om hiermee het belang van een lange termijn visie aan te stippen.

Voeren van gesprekken

Uit de focusgroep is gebleken dat door BLN meer gesprekken gevoerd zouden moeten worden met haar leden met betrekking tot het hanteren van een lange termijn perspectief. Ook hier geldt dat er bij de grotere kantoren waar een P&O manager op kantoor zit over het algemeen al vaker de dialoog aangehaald wordt over het toekomstperspectief. Uit de focusgroep is gekomen dat BLN ondersteuning zou moeten bieden op het gebied van Strategisch Human Resource Management (SHRM), omdat het hierbij gaat om de vraag waar het bedrijf zichzelf ziet over een aantal jaar. Hierbij worden mensen gezien als menselijk kapitaal dat ingezet kan worden door het bedrijf om bepaalde doelstellingen te kunnen behalen. In dat kapitaal moet geïnvesteerd worden om het maximale eruit te halen. Momenteel zouden er nog weinig activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van SHRM. Er zou nog maar weinig worden gekeken naar of de huidige personeelsopbouw voldoende capabel is om bepaalde doelstellingen in de toekomst te kunnen behalen.

Het zou belangrijk zijn om vanuit BLN ondersteuning te bieden op het gebied van SHRM, omdat sommige ondernemers in hun advertentie beloftes maken die ze eigenlijk niet na kunnen komen.

“...zeggen dat je wanneer je bij hen in dienst komt er vele opleidingsmogelijkheden zijn. Vervolgens blijkt na een aantal jaren dat de matroos eigenlijk nog steeds matroos is en weinig verantwoordelijkheden heeft waardoor hij gaat lopen en het bedrijf of de sector gaat verlaten” (Beleidsadviseur sociaal en onderwijs BLN, persoonlijke communicatie, 27 augustus 2015).

In dit kader zou BLN moeten stimuleren dat ondernemers beter inzicht hebben in de ontwikkeling van medewerkers door bijvoorbeeld het voeren van functioneringsgesprekken. Het bieden van ondersteuning op het gebied van SHRM zou ook gedaan kunnen worden door hierover berichten te plaatsen op de website van BLN en seminars hierover te organiseren.

5.2.3 Tijd en afstand

De oplossingsrichting van het inventariseren en schriftelijk samenvatten van kennis en daarmee de kennis beschikbaar kunnen stellen aan de branche is niet behandeld in de focusgroep. Ook is er geen expliciet aandacht besteed aan de oplossingsrichting dat door het inzetten van e-learning het aantal momenten dat een werknemer het bedrijf moeten verlaten verkleind kunnen worden. Wel kan impliciet worden verondersteld dat e-learning in de binnenvaart ingezet wordt om de afstandsbarrière te kunnen

overbruggen. Dit omdat er aangenomen kan worden dat veel mensen in de binnenvaart enkel in staat zullen zijn om scholing te volgen via afstandsonderwijs.

5.2.4 Kosten

Bij de barrière kosten is het punt van een scholingsfonds besproken. In veel sectoren blijkt het hebben van een scholingsfonds cruciaal te zijn, omdat hiermee subsidie gegeven kan worden aan werkgevers. Hierdoor hoeven de kosten geen barrière meer te vormen voor het volgen van scholing. Daarnaast is er nog één oplossingsrichting aan bod gekomen tijdens de werkgroep, namelijk bij het vormgeven van de opleidingsvraag goed kijken naar de financiële haalbaarheid.

Bieden financiële ondersteuning door eigen scholingsfonds

Aangezien er in de binnenvaart geen sprake meer is van een CAO die algemeen bindend is verklaard (te lage organisatiegraad), zou de sector een eigen scholingsfonds buiten de CAO om op moeten richten. Dit zou gedaan kunnen worden door een deel van het geld dat via de contributie van de leden binnenkomt te reserveren voor scholing en ontwikkeling. Door de recente fusie van de branchevereniging Koninklijke Schuttevear (KSV) met BLN wordt er de komende jaren extra contributiegeld verwacht. Dit komt omdat het contributiebedrag van KSV leden oorspronkelijk lager was dan van leden die aangesloten zijn bij BLN. Dit geld zou besteed kunnen worden aan scholing en onderwijs. Dit is dan wel beleid dat moet worden goedgekeurd door de leden van BLN. Ook zou BLN voor het verwerven van subsidies meer de samenwerking moeten zoeken met andere partijen. Er zou een samenwerking gezocht kunnen worden met verschillende partijen die gespecialiseerd zijn in het aanvragen van subsidies. Organisaties zouden namelijk altijd andere organisaties opzoeken om in aanmerking te komen voor een bepaalde subsidie. “BLN is nu nog te weinig betrokken bij de subsidieaanvragen op het gebied van scholing en onderwijs. Ze moet hier actiever het partnerschap opzoeken” (Algemeen directeur, persoonlijke communicatie, 27 augustus 2015). Ook zou er gekeken kunnen worden naar andere creatieve vormen van geldwerving zoals ‘crowd funding’.

Bij het vormgeven van opleidingsvraag goed kijken naar financiële haalbaarheid

Uit de focusgroep is gebleken dat bij de invulling van een opleidingsvraag het van belang is om te kijken naar de financiële haalbaarheid. Ook al zou er namelijk veel behoefte kunnen zijn aan het werken met blended learning, vaak blijkt dit in de praktijk moeilijk haalbaar te zijn (te kostbaar). Indien de vraag naar een bepaald soort opleiding klein blijkt te zijn, is het vaak financieel niet haalbaar om de kennis op verschillende manieren aan te bieden. Om deze reden zou bij het invulling geven aan een opleidingsvraag goed gekeken moeten worden naar de specifieke behoefte (omvang en type) van een doelgroep. Er zou dus sterk gericht moeten worden doelgroepenbeleid. Hierbij is het van belang om eerst een goede analyse te maken van de bijscholingsbehoefte door het uitvoeren van een gedegen marktonderzoek. Dit onderzoek zou per segment uitgevoerd moeten worden en kan worden gedaan door middel van het afnemen van enquêtes. Hierbij is het wel van belang dat BLN ervoor zorgt dat het nut van het onderzoek goed kenbaar wordt gemaakt aan haar leden. Het behoefteonderzoek door middel van het afnemen van enquêtes zou dus voorafgegaan moeten worden door bewustwording te creëren bij de leden, zodat men de meerwaarde kan inzien van het invullen van de enquête. De algemeen directeur van BLN heeft wel aangegeven dat in het verleden de respons bij enquête onderzoek namelijk erg laag was. Het behoefteonderzoek kan intern (door BLN zelf) uitgevoerd worden, maar ook uitbesteed worden aan externe partijen.

5.2.5 Kwaliteitsborging

Bij de barrière kwaliteitsborging worden eerst de oplossingsrichtingen besproken waarbij de objectieve waardebeoordeling van de opleiding de overeenkomstige factor vormt. De tweede groep van oplossingsrichtingen heeft te maken met het bieden van transparantie. In verschillende sectoren wordt namelijk een overzicht ter beschikking gesteld aan de sector van de aangeboden opleidingen en

cursussen. De derde oplossingsrichting is afkomstig uit de glastuinbouw en is het ontwikkelen van een keurmerk.

Waardebepaling

De scholingsbehoefte zou vastgesteld moeten worden in samenwerking met verschillende partijen. De scholingsbehoefte zou geïnventariseerd en vervolgens vastgesteld moeten worden op papier. Met verschillende stakeholders rondom een bepaalde markt, zoals de tankvaart of de containervaart, zou gekeken moeten worden wat de werknemers en ondernemers in de sector precies zouden moeten kennen en kunnen. Dit zou gedaan kunnen worden per ledengroep binnen BLN, maar ook door externe partijen zoals Shell hierbij te betrekken (in het geval van de tankvaart). Het zou van belang zijn dat de gewenste inhoud van de opleiding gezamenlijk wordt vastgesteld, omdat men anders altijd achter de feiten aan blijft lopen. Bij het ontwikkelen van nieuwe cursussen zou het kenniscentrum voor de binnenvaart, dat momenteel nog wordt ontwikkeld, het proces kunnen faciliteren.

Transparantie

Voor de kwaliteitsborging zou het van belang zijn om in het geval dat er bepaalde opleidingen en cursussen zijn ontwikkeld, er ook voor wordt gezorgd dat deze opleidingen kenbaar worden gemaakt aan het publiek. Uit de focusgroep is gekomen dat het goed zou zijn om het opleidingsaanbod weer te laten geven op de website van BLN. Hierbij is het ook van belang dat het aanbod goed up-to-date wordt gehouden. Dit omdat er continu nieuwe opleidingen en cursussen ontwikkeld worden waar veel mensen geen weet van hebben.

Ontwikkelen van een keurmerk

Het idee van het ontwikkelen van een keurmerk, zodat men weet welke bedrijven aan bepaalde eisen voldoen, is tijdens de focusgroep positief ontvangen. Een keurmerk van goed werkgeverschap zou gecreëerd moeten worden met verschillende partijen zodat er draagvlak gecreëerd kan worden. In het geval het bedrijf zich niet aan de eisen houdt, zou het bedrijf het keurmerk kunnen verliezen.

Evaluatie laten uitvoeren door externe partijen

Er zou jaarlijks een evaluatieonderzoek uitgevoerd moeten worden naar de kwaliteit van de aangeboden opleidingen en cursussen. Ook bij het evalueren is het van belang dat dit gedaan wordt met meerdere partijen. Op deze manier kan er naar gestreefd worden om de kwaliteit van hetgeen wat ontwikkeld is te waarborgen.

5.3 Actiepunten

Door middel van een matrix met enerzijds de as van de (markt) behoefte en anderzijds de haalbaarheid kan men bepalen welke maatregelen BLN het eerst tot uitvoering zou moeten brengen. Met de matrix is inzichtelijk gemaakt welke doelen op korte termijn en welke doelen op de lange termijn behaald kunnen worden.

1. Het aanbieden van overzicht van diverse opleidingen

Er zou veel behoefte zijn aan het aanbieden van een overzicht aan opleidingen/cursussen op de website van BLN. Ook zou deze maatregel relatief simpel uit te voeren zijn voor BLN. Wel is het hierbij van belang dat dit overzicht goed up-to-date wordt gehouden.

2. Het uitvoeren van een gedegen behoefteonderzoek

Om bij het vormgeven van de opleidingsvraag goed rekening te houden met de financiële haalbaarheid is het van belang dat er een gedegen marktonderzoek wordt uitgevoerd per segment (tankvaart,

containervaart, droge lading etc). Dit proces zou wellicht gefaciliteerd kunnen worden door het kenniscentrum dat momenteel nog wordt ontwikkeld. Aangezien het marktonderzoek intern of door externe partijen uitgevoerd zou kunnen worden is het van belang voor BLN om te kijken welke partij(en) dit het beste kunnen oppakken. Ook is het van belang voor BLN om bewustwording te creëren bij haar leden over het belang van de enquêtes die uitgezet kunnen worden in het kader van het behoefteonderzoek. De aanbeveling is dan ook gericht om te kijken hoe deze bewustwording bij haar leden het beste gerealiseerd kan worden. Wellicht zou hieraan aandacht besteed kunnen worden in het BLN-magazine en de wekelijkse nieuwsbrief. Ook zou het wellicht een optie kunnen zijn om hieraan aandacht te besteden op een beurs.

3. Het bieden van ondersteuning gericht op strategisch HRM

Voor de continuïteit van een onderneming zou het van belang zijn om met de ondernemers meer gesprekken te voeren over de toekomst van hun bedrijf. In het bijzonder zou het meer moeten gaan over SHRM. De algemeen directeur heeft aangegeven dat 27 november 2015 een BLN congres plaatsvindt. In de middag zou ongeveer 2,5 uur tijd zijn voor thema sessies. Er is aangegeven dat BLN een thema sessie over 'Life Long Learning' wilt organiseren. De algemeen directeur heeft al de opmerking gemaakt dat het wellicht een goed idee is om SHRM terug te laten komen als thema op dit congres.

4. Het uitvoeren van een evaluatieonderzoek

Het zou van belang zijn om één keer per jaar met verschillende partijen een evaluatie uit te voeren van de opleidingen en cursussen die zijn ontwikkeld. Over de wijze van evalueren is niet dieper ingegaan tijdens de focusgroep. Over de manier van evalueren zouden dus na het opzetten van een training of cursus concrete afspraken gemaakt moeten worden.

5. Het inzetten van e-learning

Door het feit dat een groot deel van de binnenvaartondernemers vaak mobiel zijn en doordat de mogelijkheden van e-learning momenteel al ver zijn doorontwikkeld, is het voor BLN van belang dat er wordt gekeken naar de wijze waarop e-learning ingezet kan worden in de binnenvaart. Ondanks dat BLN van mening is dat het leren door middel van e-learning geschikt zou zijn voor de werkenden in de binnenvaart, is het nog niet precies helder welke rol BLN zou kunnen innemen in het faciliteren van e-learning voor de binnenvaartsector. De aanbeveling voor BLN is dan ook, eventueel in samenspraak met andere partijen, na te gaan welke rol hierbij weggelegd kan zijn voor de branchevereniging.

6. Samenwerking opzoeken met commerciële partijen

Om de ondernemers toch voor een deel tegemoet te kunnen komen in de opleidingskosten, is het van belang dat er financiële ondersteuning geboden kan worden. Naast het oprichten van een eigen fonds ten behoeve van het financieren van opleidingen is het van belang om een samenwerking op te zoeken met andere partijen. Op deze wijze kan een initiatief in aanmerking komen voor een subsidie vanuit het ministerie of de Europese commissie. Voor BLN is het dus belangrijk om hier actiever op in te zetten. Wellicht zou het zoeken naar samenwerking met andere partijen voor het genereren van subsidies weggelegd moeten worden bij het kenniscentrum voor de binnenvaart dat momenteel nog wordt opgericht.

7. Het oprichten van een eigen fonds

Aan het oprichten van een eigen fonds zou gemiddeld behoefte zijn, maar moeilijk haalbaar. De marktbehoefte is bij het oprichten van een eigen fonds niet heel erg hoog omdat de meningen verdeeld zijn over wie er precies gebruik zou mogen maken van het geld dat in dit fonds zit. Men kan er voor kiezen de gelden beschikbaar te stellen aan aangesloten deelnemers van de brancheorganisatie of juist beschikbaar stellen voor de hele branche. Een aantal jaren geleden is bij de branchevereniging CBRB

onderzoek gedaan naar de behoefte aan het opzetten van een dergelijk fonds. Hieruit bleek dat veel van haar leden hiervan het nut niet inzagen. Wel kan hierbij de vraag gesteld worden in hoeverre dit onderzoek representatief is voor de huidige situatie in de binnenvaart. Daarom is het ook aan te bevelen dat er opnieuw een gesprek gestart moet worden met de sector over de vraag wie precies gebruik zou mogen maken van de gelden uit een dergelijk fonds.

De brancheverenigingen KSV en BLN zijn afgelopen jaar gefuseerd. Omdat het geld dat de leden bij KSV betaalden in eerste instantie lager was dan het contributiegeld van BLN leden, gaat het contributiegeld voor de KSV leden de aankomende jaren voor een gedeelte omhoog. Dit zal uiteindelijk gelijk getrokken worden aan de BLN contributie. De algemeen directeur van BLN heeft aangegeven dat een deel van het extra contributiegeld besteed zou kunnen worden aan scholing en ontwikkeling. Dit is echter wel afhankelijk van de goedkeuring van de leden. Het is dan ook van belang om als branchevereniging na te gaan wat de mening is van haar leden hierover.

8. Het lobbyen voor een wettelijke verplichting van bepaalde cursussen

Aan een wettelijke verplichting zou weinig behoefte zijn in de markt. Ook zou het realiseren van een wettelijke verplichting een lang en moeizaam proces zijn waardoor dit moeilijk haalbaar is. Wel zou het van belang zijn om met de leden het gesprek aan te gaan over het eventuele belang en de impact van een wettelijke verplichting. Hiermee wordt eigenlijk beoogd dat mensen het besef krijgen dat er meer gedaan moet worden aan scholing en ontwikkeling en dat de sector in staat zou moeten zijn om zelf invulling te geven aan wet- en regelgeving.

5.4 Theorie en empirie

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de vraag in hoeverre bij de weergave van de resultaten bevestiging is van wat al eerder uit de literatuur naar voren is gekomen. Bij het vergelijken van de empirie met de theorie zullen alleen de oplossingsrichtingen aan bod komen die behandeld zijn tijdens de focusgroep. In sommige gevallen heeft dit onderzoek een specificatie opgeleverd aan de huidige literatuur en in andere gevallen juist een nadere toelichting of een verbijzondering.

Motivatie

In de literatuur is naar voren gekomen dat factoren in de externe context een belangrijke rol spelen bij de motivatie van mensen om te leren. Dit is ook gebleken uit dit onderzoek. In de tankvaart wordt bijvoorbeeld in vergelijking met de containervaart en de droge lading meer aandacht besteed aan scholing en ontwikkeling. Dit zou komen door het feit dat in de tankvaart steeds meer scholing vereist wordt door wettelijke vereisten. Uit de literatuur is gebleken dat mensen de intentie kunnen ontwikkelen door ze een discrepantie te laten ervaren. Zover uit de praktijk is gebleken wordt de scholing die momenteel wordt opgelegd als irrelevant ervaren door de ondernemers in de tankvaart. Het feit dat tankrederijen opdracht hebben gegeven aan een adviesbureau om een opleiding te ontwikkelen specifiek voor de binnenvaart, geeft wel aan dat er de behoefte is om de beroepspraktijk verder te professionaliseren. Hierdoor kan dus geconcludeerd worden dat mensen in de binnenvaart een discrepantie ervaren en beseffen dat de oplossing voor de discrepantie ligt in het volgen van scholing. Het opleggen van een wettelijke verplichting zou het ontwikkelen van het besef alleen maar kunnen bellemmeren. Dit zou gezien kunnen worden als een verbijzondering van de literatuur, namelijk over de wijze waarop de discrepantie en het ontwikkelbesef het beste gerealiseerd zouden kunnen worden.

De werkgever zou voor het motiveren van mensen een actieve rol moeten innemen in het stimuleren van de ontwikkeling. Hierbij is het cruciaal dat de relevantie van de training goed helder is gemaakt aan de werkgevers. Dat werkgevers aan actieve rol moeten innemen in de ontwikkeling van de werknemers is impliciet erkend in de focusgroep. De werkgevers in de focusgroep gaven namelijk aan dat werkgevers onderling elkaar moeten stimuleren om zich bezig te houden met scholing en ontwikkeling van hun werknemers. In deze context is verder niet gesproken over het kenbaar maken van de relevantie van de

training aan de werkgevers. Wel is uit de praktijk gebleken dat het kenbaar maken van de relevantie van activiteiten gericht op scholing en ontwikkeling van groot belang is voor een branchevereniging. Dit speelt namelijk in het geval van een branchevereniging een grote rol. Het uitgeven van geld als branchevereniging om scholingsactiviteiten te kunnen realiseren is namelijk alleen mogelijk in het geval er toestemming is verkregen van haar leden.

Wat betreft de steun vanuit de organisatie ziet men in de binnenvaart terug dat dit sterk bepalend is voor de mate waarin aandacht wordt besteed aan scholing en ontwikkeling. In de binnenvaart zal een mogelijke negatieve invloed bij een rederij kleiner zijn dan bij de particuliere bedrijven, door de aanwezigheid van een P&O manager die zich specifiek bezighoudt met scholing en ontwikkeling.

Een andere factor die van invloed is op de motivatie, is het leerpotentieel van het werk. Het leerpotentieel van het werk zou afhankelijk zijn van de complexiteit en de variëteit van de taken. In de praktijk wordt beaamd dat het werk in de binnenvaart wel degelijk de potentie biedt om verder te leren. Dit kan impliciet worden geconcludeerd uit het feit dat er binnen BLN per segment een andere ledengroep is opgezet, namelijk voor de tankvaart, de droge lading en de containervaart. De aanwezigheid van verschillende ledengroepen is van belang, omdat per segment het soort werkzaamheden erg blijkt te verschillen. Voor het motiveren van mensen is het wel van belang gebleken dat het leerpotentieel van het werken in de binnenvaart wel kenbaar wordt gemaakt aan de werknemers. Dit kan dus gezien worden als een cruciale conditie en een aanvulling op de bestaande literatuur.

Een andere manier om de werknemers in de binnenvaart te motiveren is het verhogen van de autonomie van de werknemers. Dit aspect is niet teruggekomen in de praktijk. Ook zou de werknemer sturen laten geven aan zijn of haar eigen carrière kunnen bijdragen in de motivatie om scholingsactiviteiten te volgen. In de literatuur is naar voren gekomen dat de aanwezigheid van promotiekansen hierbij van belang is. In de binnenvaart zouden in vacatureteksten vaak beloften worden gemaakt betreffende promotiekansen die in de praktijk eigenlijk niet waar kunnen worden gemaakt. Dit zou een negatieve werking kunnen hebben op de motivatie van de werknemer om verder te leren. Het zou dus van belang zijn om te kijken of de promotiekansen die worden beloofd door de werkgever/organisatie ook daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden in de praktijk.

MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat voor het stimuleren van leren meer gefocust zou moeten worden op informeel leren. Tijdens dit onderzoek is weinig aandacht besteed aan informeel leren. Ondanks het feit dat er tijdens de focusgroep een opmerking werd geuit dat informeel leren altijd plaats zou vinden en een goede manier van leren is, is er vooral gefocust op formele leeractiviteiten zoals op de opleiding Nautisch Ondernemen. De achterliggende reden hiervoor kan zijn dat de informeel leren als een vaag en abstract onderwerp kan worden beschouwd. Ook kan in een sector waarin een leercultuur ontbreekt verondersteld worden dat het wenselijk is om een "fysieke" structuur op te bouwen, waardoor aangetoond kan worden dat er op die wijze invulling gegeven wordt aan het principe van een Leven Lang Leren. Dit zal vooral wenselijk zijn voor een branchevereniging, aangezien zij over het geld dat afkomstig is van haar leden verantwoording af moet leggen.

Uit de literatuur is gebleken dat het voor het MKB relevant kan zijn dat er een dergelijk instituut in het leven wordt geroepen welke de beroepspraktijk kan voorzien van praktische kennis. Hierbij zou het van belang zijn dat een dergelijk instituut op een flexibele wijze kan handelen. In de binnenvaart houdt het Expertise- en Innovatie Centrum Binnenvaart (EICB) zich momenteel al bezig met het verduurzamen van de binnenvaartsector. Dit beoogt zij vooral te doen door het aandragen van technologische oplossingen. Daarnaast wordt momenteel een kenniscentrum opgericht in samenwerking met verschillende partijen. Het doel van dit kenniscentrum is om problemen en behoeftes op te halen in de praktijk. Door middel van onderzoek wordt beoogd om voor de beroepspraktijk praktische oplossingen aan te kunnen dragen. Door het gegeven dat het kenniscentrum praktische kennis voor de praktijk probeert te genereren, kan

er impliciet geconcludeerd worden dat het kenniscentrum beoogt om flexibel te kunnen handelen. Dit kan dus gezien worden als een specificatie van hetgeen in de literatuur naar voren is gekomen, namelijk hoe aan een dergelijk instituut invulling gegeven kan worden.

Daarnaast blijkt het voor het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief van belang te zijn dat wanneer er een educatieve verschijnt in de praktijk, hierop direct ingespeeld kan worden door de scholing aan te bieden via e-learning of blended learning. Ondanks dat in de binnenvaart cursussen aangeboden worden via e-learning en blended learning, is het direct kunnen inspelen op een educatieve behoefte niet expliciet als reden genoemd om te gaan werken met ICT gedreven vormen van leren.

Tijd en afstand

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat ICT gedreven vormen van leren en het bieden van ondersteuning in timemanagement ervoor kunnen zorgen dat tijd en afstand niet meer als een barrière gezien hoeft te worden. Het aspect van timemanagement is niet expliciet teruggekomen in de praktijk. Hierover kan dus geen uitspraak worden gedaan. In dit onderzoek is veel gesproken over het fenomeen van e-learning. Het is wel gebleken dat e-learning vooral wordt toegepast in de binnenvaart, vanwege het feit dat de werkenden in de binnenvaart vaak fysiek niet in staat zijn om scholing te volgen in het geval dit enkel klassikaal zou worden vormgegeven. Wel zou e-learning in de binnenvaart worden ingezet om de afstandsbarrière te kunnen slechten. Dit is dus in overeenstemming met de literatuur. Door het onderwijs vorm te geven in de vorm van e-learning zouden mensen vanuit het managen van hun tijd de bewuste keuze te maken om op die momenten scholing te volgen. In de binnenvaart kan men dus zien dat het aspect van timemanagement synchroon zou kunnen verlopen met online leren. Op deze wijze zou er dus wel rekening gehouden kunnen worden met het aspect van timemanagement. Een aanvulling op de huidige literatuur zou dan ook zijn om in het geval er wordt besloten om de scholing aan te bieden via ICT gedreven vormen van leren, tegelijkertijd het aspect van timemanagement in het werken met e-learning te integreren.

Uit de literatuur review is gebleken dat de barrière van tijd en afstand geslecht kan worden door het aanbieden van ICT gedreven vormen van leren. Ook is uit de literatuur gebleken dat het bij online leren van belang is dat de inhoud van het leerprogramma inspirerend is en dat het individu beschikt over een zelfsturend vermogen. Beide aspecten zijn niet teruggekomen in de praktijk. Het feit dat bij online leren docenten aanwezig moeten zijn die de leerlingen op een constructieve wijze van feedback kunnen voorzien is ook niet teruggekomen in de praktijk. Ook is uit de literatuur naar voren gekomen dat het werken met e-learning ook pedagogische voordelen kunnen opleveren. Ook dit aspect is niet expliciet naar voren gekomen in de praktijk. Uit de literatuur is ook gebleken dat het belangrijk is om te kijken naar de ervaringen van mensen die deel hebben genomen aan ICT gedreven vormen van leren. Het aspect evaluatie bij ICT gedreven vormen van leren is niet teruggekomen in de focusgroep. Er is bijvoorbeeld niet specifiek benadrukt dat er veel waarde gehecht zou moeten worden aan het evalueren van de ervaringen van mensen die deel hebben genomen aan de opleiding Nautisch Ondernemen (wordt aangeboden in de vorm van e-learning). Ook is er niet gesproken over het feit dat de fysieke infrastructuur van het systeem aangepast moet zijn aan de preferenties van de leerlingen. Over de verschillende cruciale condities kunnen dus geen uitspraken worden gedaan.

Kosten

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat om de barrière kosten tegen te gaan, het van belang is om de financiële voordelen die kunnen ontstaan door het volgen van scholing goed kenbaar te maken. Dit kostenaspect is niet teruggekomen in de praktijk. Omdat uit het vergelijkend onderzoek is gebleken dat het hebben van een scholingsfonds cruciaal is, is vooral gericht op hoe een dergelijk fonds opgezet kan worden in het geval er geen CAO is. Daarnaast is het kostenaspect teruggekomen bij de keuze van de opzet van een opleiding/cursus. In het geval er een cursus wordt opgezet voor een kleine doelgroep, zou het voor de financiële haalbaarheid van een opleiding van belang zijn om te kijken welke leermethoden het beste zouden kunnen worden toegepast. Zo zou het aanbieden van een opleiding in

de vorm van “blended learning” als het meest wenselijk worden beschouwd, maar in de praktijk vaak financieel niet haalbaar zijn door de kleine doelgroep. Met de gedachtegang dat blended learning als een wenselijk concept wordt beschouwd maar tegelijkertijd rekening gehouden moet worden met de financiële haalbaarheid, worden bij de opleiding Nautisch Ondernemen wel skype momenten mogelijk gemaakt.

Kwaliteitsborging

Wat betreft de kwaliteitsborging is uit de literatuur naar voren gekomen dat om de kwaliteit te waarborgen het van belang is om gezamenlijk kwaliteitscriteria op te stellen. Dit is niet expliciet teruggekomen in de focusgroep. Wel is gebleken dat het van belang wordt gevonden om bijvoorbeeld bij het opzetten van een cursus een werkgroep op te richten waarin verschillende partijen deelnemen. Doordat verschillende partijen meebeslissen over de inhoud en opzet van de cursus zou er veel draagvlak worden gecreëerd. Ook zou een evaluatie van een cursus/opleiding uitgevoerd moeten worden door een werkgroep waar verschillende partijen aan deelnemen. Door een groot draagvlak zou de levensvatbaarheid van zo'n cursus beter worden gewaarborgd. Het uitvoeren van een evaluatie is nog niet eerder waargenomen in de literatuur en kan dus gezien worden als een aanvulling op de bestaande literatuur. Ook zou het voor de kwaliteitsborging van belang zijn, om door middel van het evalueren van prestaties status te geven aan bepaalde vaardigheden. Hierbij is het van belang dat er gekeken wordt naar de wijze waarop prestaties het beste geëvalueerd en gemonitord kunnen worden. Dit aspect is niet teruggekomen in het onderzoek. Tot slot is uit de literatuur gebleken dat in het geval van een e-learning systeem, het van belang zou zijn dat er feedback gegenereerd kan worden tussen verschillende partijen. Uit dit onderzoek is gebleken dat een e-learning systeem robuust moet zijn, wil het interactie en feedback kunnen geven en ontvangen tussen verschillende partijen mogelijk maken. Het belang van het hebben van een mechanisme waardoor er feedback gegenereerd kan worden is dus in de praktijk impliciet erkend. Wel blijkt uit de praktijk dat het mechanisme van het geven en ontvangen van feedback niet altijd correct verloopt. Om deze reden zou het dus goed om in de literatuur meer te specificeren op welke wijze het feedbackmechanisme het beste kan worden vormgegeven in een dergelijk e-learning systeem.

6. Aanbevelingen

Tijdens de focusgroep zijn verschillende actiepunten geformuleerd. Uit de verkenningen die afkomstig zijn uit de focusgroep kan geconcludeerd worden dat in de sector sprake is van de netwerktheorie van Koppenjan en Klijn (2006). In de binnenvaart blijkt er sprake te zijn van een netwerk, waarin partijen soms overeenkomstige en deels strijdige belangen hebben. Er kan dus geconcludeerd worden dat het gegeven dat er een netwerkstructuur aanwezig is in de binnenvaartsector, van invloed is op de rol van BLN in het stimuleren en onderhouden van het principe van een Leven Lang Leren.

Het is voor de sector van belang om actief een rol te spelen in het invulling geven aan scholing en ontwikkeling in de binnenvaart. Hiermee zou de sector moeten voorkomen (door pro-actief te handelen) dat er nieuwe wettelijke regelingen worden opgelegd door hogere overheden. Ook zou een wettelijke verplichting vooral gunstig zijn voor commerciële partijen, omdat hiermee een bron van inkomsten vastgesteld kan worden. Ook is het voor het aantrekken van gelden die besteed kunnen worden aan scholing en ontwikkeling, van belang dat er samenwerkingsverbanden worden gezocht met verschillende commerciële partijen.

Aangezien het concept van de netwerkstructuur een grote rol blijkt te spelen voor BLN in het stimuleren van scholing en ontwikkeling voor haar leden, zijn de aanbevelingen die voort zijn gekomen uit de focusgroep weergegeven in een concreet advies. Bij het opstellen van het advies is rekening gehouden met een thema zoals de netwerkstructuur, omdat dit met zich mee brengt dat het voor BLN niet realistisch is om enkele benoemde actiepunten die zijn voortgekomen uit de focusgroep op korte termijn te realiseren.

6.2 Advies BLN

In deze paragraaf staat het advies weergegeven dat is opgesteld specifiek voor de branchevereniging BLN. Voor het formuleren van dit advies is veel gebrainstormd met de adviseur van BLN op het gebied van sociaal en onderwijs en tevens oud-directeur van het OCB. Dit vanwege zijn jarenlange kennis en ervaring.

Er is besloten om het advies weer te geven in vijf opeenvolgende stappen. Om goede activiteiten te ontplooiën op het gebied van scholing en ontwikkeling, zoals opleidingen en cursussen, is het van belang dat hierin een juiste volgorde wordt gehanteerd. Voor het formuleren van het advies zijn verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd, namelijk literatuuronderzoek, de vergelijkende casestudy, de individuele interviews en de focusgroep. In deze paragraaf wordt onderstaand kort ingegaan op de verschillende stappen en tegelijkertijd aangegeven wat de achtergrond is van elke stap (en tevens uit welke onderzoeksmethoden de stap afkomstig is).

- De eerste stap van het advies is het verkennen van de omgeving. Voor het stimuleren van scholing en ontwikkeling is het van belang dat in kaart wordt gebracht welke opleidingen en partijen een rol spelen, oftewel het maken van stakeholderanalyse. Bij een stakeholderanalyse wordt gekeken welke partijen een rol spelen rondom een bepaald onderwerp. Tegelijkertijd wordt bij een stakeholderanalyse gekeken welke belangen de partijen hebben en of er in de branche partijen waarneembaar zijn die dezelfde belangen delen, of juist beschikken over tegenstrijdige belangen. De onderzoeksmethoden die hieraan ten grondslag liggen zijn de focusgroep en de individuele interviews. Tijdens de focusgroep is naar voren gekomen dat verschillende partijen in de binnenvaart zich bezighouden met het ontwikkelen en aanbieden van opleidingen en cursussen in de binnenvaart en dat deze spelers verschillende belangen en ideeën hebben. Vervolgens is in een individueel interview met de directeur van BLN naar voren gekomen dat het bij het stimuleren en onderhouden van levenslang leren het van belang is dat een stakeholderanalyse wordt uitgevoerd, gegeven dat BLN zich binnen dit speelveld zal moeten manoeuvreren.
- De tweede stap van het advies heeft betrekking op het scholingsfonds. De specifieke functie van de focusgroepmethode is om gedeelde opvattingen binnen bepaalde groepen boven tafel te krijgen. Uit de focusgroep is gebleken dat de aanwezigheid van een scholingsfonds cruciaal is bij het stimuleren van scholing en ontwikkeling.
- De derde stap uit het advies is het maken van een behoefteanalyse. Het is van belang dat er een behoefteanalyse wordt opgesteld. Aan de hand hiervan kan een curriculum/ leerplan worden vastgesteld. Uit de focusgroep is naar voren gekomen dat het maken van een behoefte-analyse van belang is bij het vinden van een aansluiting aan de specifieke behoeften van de binnenvaartondernemers. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.
- De volgende stap heeft betrekking op de leermethoden waarmee het vastgestelde curriculum vorm kan worden gegeven. Uit de focusgroep is gebleken dat het van belang is om goed te kijken naar de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.
- De laatste stap richt zich op de kwaliteitsborging. Voor het stimuleren van scholing en ontwikkeling, is het van belang dat de kwaliteit van hetgeen wat is ontwikkeld wordt geborgd. Tijdens de focusgroep is naar voren gekomen dat het van belang is om ervoor te zorgen dat de opleidingen en cursussen die nu worden ontwikkeld ook daadwerkelijk toekomstbestendig zijn. Voor de functie van de focusgroepmethode zie stap twee.

6.2.1 Verkennen omgeving

Het eerste advies aan BLN is om goed in kaart te brengen welke partijen een rol spelen in de scholing en ontwikkeling in de binnenvaart en welke opleidingen/cursussen momenteel waarneembaar zijn in de sector, oftewel het maken van een stakeholderanalyse. Bij een stakeholderanalyse wordt gekeken

welke partijen een rol spelen rondom een bepaald onderwerp. Tegelijkertijd wordt bij een stakeholderanalyse gekeken welke belangen de partijen hebben en of er in de branche partijen waarneembaar zijn die dezelfde belangen delen, of juist beschikken over tegenstrijdige belangen (Schimdt, Van den Toren & De Wal, 2003).

Er kan geconcludeerd worden dat de markt voor onderwijs in de binnenvaart momenteel nog sterk in ontwikkeling is. In de binnenvaartsector zijn drie grote scholingsinstituten aan te wijzen, namelijk het STC BV, de Maritieme Academie Holland en het Maritiem Instituut De Ruyter. Deze scholen verzorgen de reguliere opleidingen in de binnenvaart. De reguliere opleidingen zijn in samenwerking met de sector buiten de paritaire commissie van het kenniscentrum VTL (Vakopleiding Transport en Logistiek) ontwikkeld. De kenniscentra in Nederland zijn het afgelopen jaar ondergebracht in de Sectorkamer Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (S-BB) die nu in opdracht van het ministerie van OCW de kwalificatiedossiers beheert. Daarnaast verzorgen het STC BV, de NOVA contract en EDUMAR aanvullende cursussen, zoals de cursussen voor gevaarlijke stoffen, radar, marifoon etc.

In de casusbeschrijving is al aangegeven dat in de binnenvaart een ondernemersdiploma is vereist. Naast de reguliere scholen worden momenteel nieuwe opleidingen ontwikkeld specifiek voor de binnenvaart. Zo is BLN in samenwerking met Inholland bezig om een opleiding 'Nautisch Ondernemen' op te zetten. Deze opleiding kan in vergelijking tot het vereiste ondernemersdiploma gezien worden als een verdiepingsslag. Deze opleiding zal in 2016 van start gaan. Daarnaast is het CBRB in samenwerking met Inholland bezig met een opleiding specifiek voor de bevrachters op te zetten. Bij het opzetten van deze opleiding zijn ook andere partijen betrokken, zoals de branchevereniging BLN. Ook is men momenteel bezig met het oprichten van een kenniscentrum in de binnenvaart (BLN, 2015).

6.2.2 Scholingsfonds

Uit de focusgroep is gebleken dat het beschikken over een scholingsfonds cruciaal is gebleken in het stimuleren van scholing en ontwikkeling van de werkenden in de sector. Doordat de CAO in de binnenvaart sinds 2013 niet meer algemeen verbindend is verklaard, is het scholingsfonds na 2013 opgeheven.

De verwachting is dat de aankomende jaren geen sprake zal zijn van een CAO. Om deze reden is het voor de branche van belang om te zoeken naar alternatieve vormen van financiering voor levenslang leren. Hiervoor zouden de NN gelden goed ingezet kunnen worden. NN staat voor Nationale-Nederlanden en de NN gelden kunnen gezien worden als verzekeringspremies voor ziekteverzuim die in de jaren negentig over zijn gehouden (oftewel er is meer premie geïnd dan er uitbetaald hoefde te worden) (Nicolai, 2013). De NN gelden zijn nu in het beheer van de Stichting NN-gelden. Het bestuur van de stichting bestaat uit twee leden van het CBRB, twee bestuursleden van BLN, twee bestuursleden namens de premiebetalers en een onafhankelijke voorzitter. De stichting heeft op 8 december 2014 haar statuten gewijzigd. Hierdoor geldt de gerechtelijke uitspraak, dat de gelden besteed dienen te worden aan projecten die in lijn liggen met de mantelovereenkomsten of dat het geld rechtstreeks terugbetaald moet worden aan de premiebetalers. Met het in lijn liggen met de mantelovereenkomsten wordt bedoeld dat de projecten die uitgevoerd worden in de sfeer moeten liggen van het verbeteren van de veiligheid en de gezondheid van het personeel in de sector. Doordat een deel van de premiebetalers moeilijk te traceren is door fusies, faillissementen etc., blijkt het lastig te zijn om het geld rechtstreeks terug te betalen aan de premiebetalers. Om deze reden is door het bestuur van de stichting gekozen om met het geld projecten te laten uitvoeren die ten goede komen aan de hele sector. Projecten kunnen zowel door CBRB als BLN worden ingediend. Vervolgens zal door de Stichting bepaald worden in hoeverre de projecten meerwaarde opleveren voor de sector en in hoeverre de projecten in lijn liggen met de mantelovereenkomsten (BLN, 2015).

Ook uit de focusgroep zijn opties naar voren gekomen voor het verkrijgen van een financiering voor activiteiten gericht op scholing en ontwikkeling. Tijdens de focusgroep kwam het idee van het oprichten van een eigen scholingsfonds ter sprake. Hierbij zou het van belang zijn om te kijken of alleen de

aangesloten leden gebruik kunnen maken van dit fonds, of dat het fonds ter beschikking gesteld zou moeten worden aan de hele sector. Het is dus van belang dat er eerst gekeken wordt naar de meningen van de leden over het oprichten van een dergelijk fonds. Hierbij zou dus expliciet aandacht moeten worden besteed aan de vraag welke partijen precies gebruik zouden mogen maken van de gelden uit het fonds.

Uit de focusgroep is gekomen dat er eventueel een fonds opgericht kan worden door het extra geld, afkomstig uit de contributie, ter beschikking te stellen voor scholing en ontwikkeling. De komende jaren wordt namelijk extra contributiegeld verwacht door een verhoging van het contributiegeld voor KSV leden. Door het karakter van een branchevereniging is het hierbij wel van belang dat hiervoor toestemming wordt gevraagd aan haar leden.

Een andere manier om geld te verwerven voor activiteiten gericht op scholing en ontwikkeling, is door een samenwerking te zoeken met andere partijen. Hierbij kan gedacht worden aan werknemerspartij zoals Nautilus. Zij kunnen bijvoorbeeld een rol spelen in het in kaart brengen van de behoefte van hun aangesloten werknemers. Bij sommige subsidie aanvragen is vooraf aangegeven met welke partijen uit specifieke hoeken samengewerkt moet worden om in aanmerking te kunnen komen voor een subsidie. Bij andere aanvragen moet er zelf worden gekeken met welke partijen het beste kan worden samengewerkt.

6.2.3 Maken van een behoefteanalyse

Om ervoor te zorgen dat de opleidingen/cursussen die in de toekomst worden ontwikkeld goed aansluiten bij de behoeften van de binnenvaartondernemers, is het van belang om een gedegen behoefteanalyse uit te voeren. Bij het opstellen van een behoefteanalyse zou het niet alleen gaan om wat de professionals zouden moeten kennen en kunnen. Ook de visie en het inzicht over waar de binnenvaartondernemer, schipper en de matroos in de toekomst aan zouden moeten voldoen om de kwaliteit te kunnen waarborgen zou sterk terug moeten komen in de behoefteanalyse. De huidige generatie die momenteel werkzaam is in de binnenvaart zou opgegroeid zijn aan boord en geleerd hebben volgens het principe 'learning by doing'. De toekomstige generatie zou geen achtergrond hebben in de binnenvaart, aangezien 90 procent van de leerlingen in het huidige onderwijs niet afkomstig is uit de binnenvaartsector. Bij het ontwerpen van een behoefteanalyse zou dus het gewenste beroepscompetentieprofiel van de professionals in de sector breed moeten worden geïnterpreteerd.

In het verleden is al meerdere keren door de branchevereniging beoogd om door middel van het uitzetten van enquêtes na te gaan wat de behoefte is aan scholing van haar leden. Zo zijn de laatste tijd verschillende enquêtes uitgezet door BLN. De laatste enquêtes hadden betrekking op de vraag of er behoefte zou zijn aan een helpdesk waar informatie verkregen kan worden over het pensioen. Ook is recent een enquête uitgezet om de behoefte te peilen aan een kenniscentrum en de opleiding Nautisch Ondernemen. Ook bij deze enquêtes is de respons nihil gebleken. Om deze reden heeft BLN ervoor gekozen om de behoefte van haar leden op een andere manier te peilen.

Inholland heeft aangegeven om een opleiding Nautisch Ondernemen op te willen starten. Volgens Inholland zou een opleiding gericht op het ondernemen momenteel nog niet beschikbaar zijn in de sector. Inholland heeft wel aangegeven dat zij weinig ervaring heeft met het opzetten van opleidingen/cursussen in de maritieme sector. Om deze reden heeft Inholland aan BLN gevraagd om toe te treden tot de Raad van Advies van deze opleiding. BLN heeft vervolgens eerst een eigen veronderstelling gemaakt over waar haar leden behoefte aan zouden hebben. Vervolgens is deze veronderstelling intern voorgelegd aan de commissie sociaal en onderwijs. Hierin zijn verschillende partijen vertegenwoordigd, zoals mensen van P&O afdelingen uit de grote rederijen, bevrachters en binnenvaartondernemers. Door deze commissie is aangegeven dat, zowel mensen die in de toekomst beogen om in de binnenvaart te gaan ondernemen als de huidige binnenvaartondernemers, veel behoefte zouden hebben aan een soortgelijke opleiding. Doordat de commissie sociaal & onderwijs haar achterban vertegenwoordigd, heeft BLN op deze wijze beoogd om de behoefte van haar leden aan deze

opleiding op een gedegen wijze te analyseren. Vervolgens heeft BLN plaatsgenomen in de Raad van Advies van de opleiding en aangegeven welke punten naar voren zijn gekomen uit haar eigen behoefteanalyse.

Het CBRB heeft bij Inholland aangegeven dat zij denken dat in de sector behoefte is aan een specifieke opleiding voor de bevrachters. BLN zal hierbij betrokken worden in de toekomst, omdat de branchevereniging in de toekomst deel zal nemen in de Raad van Advies van de opleiding bevrachters. Het advies dat BLN zal uitbrengen in de vergaderingen van de Raad van Advies, is ook weer opgesteld nadat intern bij de commissie sociaal & onderwijs de ideeën zijn gepeild over een opleiding specifiek gericht op de bevrachters.

Voor het ontwerpen van nieuwe opleidingen en cursussen is gebleken dat er veel draagvlak is om de scholingsbehoefte vast te stellen in samenwerking met verschillende partijen rondom een bepaalde markt. Gezamenlijk zou per markt gekeken moeten worden wat de werknemers en de ondernemers in de sector nou precies moet kennen en kunnen. De scholingsbehoefte zou geïnventariseerd en vervolgens vastgesteld moeten worden op papier. Dit zou gedaan kunnen worden per ledengroep binnen BLN, maar ook door het betrekken van externe partijen zoals Shell (in het geval van de tankvaart). Bij het ontwikkelen van nieuwe cursussen zou het kenniscentrum voor de binnenvaart, dat momenteel nog wordt ontwikkeld, het proces hiervan kunnen faciliteren. De aanbeveling aan BLN is dan ook om ervoor te zorgen dat deze rol daadwerkelijk wordt weggelegd bij het kenniscentrum.

6.2.4 Toepassen leermethoden

Bij het vormgeven van het curriculum moet goed gekeken worden welke leermethoden (didactische concepten) het beste kunnen worden gehanteerd. Dit is van belang gebleken voor zowel de financiële haalbaarheid, als voor het motiveren van mensen om deel te nemen aan scholingsactiviteiten. Bij het ontwerpen van de leermethoden zijn door BLN in het verleden vooral keuzes gemaakt op basis van veronderstellingen. Zo zal de opleiding Nautisch Ondernemen bijna volledig worden vormgegeven door middel van e-learning. Dit omdat verondersteld wordt dat binnenvaartondernemers dit over het algemeen zullen prefereren aangezien zij vaak mobiel zijn. Wel worden er mogelijkheden ingebouwd om contact te kunnen hebben via Skype met de docent van een desbetreffende module. Daarnaast ontstaat door de scholing vorm te geven door middel van e-learning, de mogelijkheid om ondersteuning te kunnen bieden op het gebied van timemanagement. Het bieden van ondersteuning op het gebied van timemanagement zou ervoor kunnen zorgen dat de tijdsbarrière wordt geslecht. Om deze reden zou het dus wenselijk zijn, om bij het mensen kennis laten maken met de werking van het e-learning systeem, tegelijkertijd het aspect van timemanagement hierin te integreren.

De opleiding bevrachters zal volledig worden opgezet in de vorm van klassikaal onderwijs. Dit om het feit dat bevrachters werkzaam zijn aan de wal en hierdoor in staat zijn om fysiek scholing te kunnen volgen. Er kan dus geconcludeerd worden dat bij het bepalen van de leermethoden veel beslissingen worden gemaakt op basis van veronderstellingen over de verschillende doelgroepen. Wel zijn deze veronderstellingen eerst voorgelegd aan een commissie, in dit geval aan de commissie sociaal & onderwijs binnen BLN. Dit zou gezien kunnen worden als een goede keuze, aangezien meerdere keren is gebleken dat de respons op een enquête uitgezet in de binnenvaartsector nihil is.

6.2.5 Kwaliteitsborging

De opleiding Nautisch Ondernemen gaat februari 2016 van start. De opleiding voor de bevrachters zal in november 2015 gaan beginnen. Uit de focusgroep is gebleken dat het van belang is om bij een nieuwe cursus/opleiding, na een bepaalde tijd een evaluatie uit te laten voeren waarin verschillende partijen worden betrokken. Dit houdt dus in dat de opleiding bevrachters eind volgend jaar geëvalueerd zou moeten worden. Doordat BLN deelneemt in de Raad van Advies, zou zij het advies kunnen geven met betrekking tot welke partijen en welke aspecten betrokken zouden moeten worden bij deze evaluatie. Zo zouden er een aantal deelnemers uitgenodigd kunnen worden om na te gaan wat hun ervaringen zijn geweest met de opleiding. Ook zouden de werkgevers uit de bevrachterskantoren van een aantal

deelnemers betrokken kunnen worden bij de evaluatie. Zij kunnen meer vertellen of zij daadwerkelijk verandering zien in de wijze waarop de bevrachter zijn werk uitvoert na het volgen van de opleiding.

Ditzelfde zou gedaan kunnen worden bij de opleiding Nautisch Ondernemen die volgend jaar van start zou gaan. Omdat de opleiding Nautisch Ondernemen hoofdzakelijk wordt aangeboden in de vorm van e-learning, wordt er geadviseerd om bij deze evaluatie ook aandacht te besteden aan het pedagogische aspect. Ook zou aandacht besteed moeten worden aan de vraag of de fysieke infrastructuur van het ICT-systeem aansluit bij de preferenties van de leerlingen, zoals bijvoorbeeld het tempo van de lesstof. Daarnaast zou er aandacht besteed moeten worden aan de vragen in hoeverre de prestaties van de studenten op de juiste wijze worden gemonitord en geëvalueerd en hoe het contact met de docenten door de deelnemers is ervaren. Ook zou het voor BLN van belang zijn om, in het geval van een gedegen scholingsaanbod, deze op een duidelijke wijze kenbaar te maken aan de sector. Dit zou de branchevereniging kunnen doen door een overzicht van het aanbod weer te geven op de website. Hierbij zou het ook belangrijk zijn dat het overzicht goed up-to-date wordt gehouden. Een laatste advies is om, in het geval BLN een nieuwe samenwerking aangaat met een opleider, de eis gesteld moet worden dat deze opleider bereid is om het lesmateriaal te delen in het geval een andere opleider een soortgelijke cursus/opleiding wil aanbieden. Hiermee kan de branchevereniging ervoor zorgen dat er uniformiteit gecreëerd wordt tussen het lesmateriaal van diverse opleidingsinstituten.

7. Conclusie

7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk kan gezien worden als de afsluiting van deze scriptie. Door de grote omvang van dit onderzoek is het goed om even stil te staan bij een aantal aspecten die de lezer zijn gepasseerd tijdens het lezen van de scriptie. In dit hoofdstuk worden verschillende paragrafen besproken. In de tweede paragraaf wordt de inhoud van dit onderzoek kort herhaald. In paragraaf drie worden de deelvragen en de hoofdvraag beantwoord. De reflectie van het onderzoek is weergegeven in paragraaf 4. Bij de reflectie wordt onder andere besproken wat de onderzoeker precies heeft toegevoegd. In deze paragraaf wordt ook aandacht worden besteed aan de eigen ervaringen van de onderzoeker. Tot slot wordt in deze paragraaf stil gestaan bij de verantwoordelijkheidsverdeling van het stimuleren en onderhouden van levenslang leren in de binnenvaartsector. De aanbevelingen voor vervolgonderzoek staan weergegeven in paragraaf vijf. In paragraaf 6 wordt tenslotte een kritische noot weergegeven.

7.2 Recapitulatie onderzoek

In deze paragraaf zal in het kort de inhoud van het onderzoek herhaald worden. Het doel van dit onderzoek is om praktische concrete aanbevelingen te formuleren aan BLN betreffende haar rol en de te nemen stappen om een Leven Lang Leren van de professionals in de binnenvaartsector te stimuleren en te onderhouden. Dit is beoogd te bereiken door factoren te identificeren die een Leven Lang Leren in nabijgelegen sectoren doen beïnvloeden. Om deze doelstelling te realiseren stond in dit onderzoek de volgende hoofdvraag centraal.

“Welke stimulerende/belemmerende factoren voor een Leven Lang Leren kunnen worden geïdentificeerd, en welke rol van BLN met betrekking tot het stimuleren van levenslang leren in de binnenvaart kan hieruit worden afgeleid?”

Vijf deelvragen zijn in dit onderzoek doorlopen om vervolgens een antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag. De eerste deelvraag heeft betrekking op welke barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities uit de literatuur naar voren zijn gekomen die van belang zijn bij het simuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. Vervolgens wordt in de tweede deelvraag gekeken naar de ervaringen van de professionals met betrekking tot het leren in de sectoren waarin brancheorganisaties veel doen aan scholing en ontwikkeling. Ook is gekeken wat de ervaringen zijn van de professionals in de sectoren die aanpalend zijn aan de binnenvaart. Met de vierde deelvraag is gekeken, in hoeverre de principes uit de sectoren waarin veel wordt gedaan aan scholing en ontwikkeling en in de nabijgelegen

sectoren, van toepassing kunnen zijn voor de binnenvaartsector. Tot slot wordt een antwoord geformuleerd op de vraag welke aanbevelingen naar aanleiding van de gevonden resultaten kunnen worden opgesteld voor BLN.

7.3 Antwoord deelvraag en vraagstelling

In deze paragraaf wordt een antwoord geformuleerd op de deelvragen en de vraagstelling. Ook wordt in het kort teruggekomen op de aanbevelingen die naar aanleiding van dit onderzoek zijn geformuleerd.

Uit de literatuur review zijn in totaal vijf barrières naar voren gekomen met betrekking tot het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. De eerste barrière heeft betrekking op de motivatie. De tweede barrière heeft betrekking op het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief. Ook de aspecten tijd en afstand kunnen gezien worden als een belemmering in het stimuleren van een Leven Lang Leren. De kosten kunnen gezien worden als de vierde barrière. De laatste barrière die uit de literatuur naar voren is gekomen heeft te maken met de kwaliteitsborging.

In dit onderzoek zijn drie sectoren betrokken die als aanpalend worden beschouwd aan de binnenvaartsector, namelijk het wegtransport, de zeevisserij en de glastuinbouw. Over het wegtransport kan over het algemeen geconcludeerd worden dat er enkel cursussen worden gevolgd vanwege de aanwezigheid van een wettelijke verplichting. In de zeevisserij worden momenteel weinig activiteiten uitgevoerd die passen binnen het principe van een Leven Lang Leren. Toch zullen door strengere wettelijke verplichtingen in de toekomst steeds meer eisen worden gesteld aan de werkenden in de zeevisserij. Over de glastuinbouw kan geconcludeerd worden dat het ook daar moeilijk is om de professionals aan te zetten om zich bezig te houden met scholing. Zowel in het wegtransport als in de glastuinbouw wordt door middel van het voeren van gesprekken met de ondernemers beoogd het belang van het hanteren van een lange termijn perspectief in te laten zien. Dit zou momenteel veelal nog ontbreken. In de drie aanpalende sectoren is geen informatie verkregen over hoe de barrière tijd en afstand overwonnen kan worden. In deze sectoren blijken de kosten een grote barrière te vormen. Het hebben van een scholingsfonds wordt van cruciaal belang gezien. Wat betreft de kwaliteitsborging, worden zowel in het wegtransport als in de glastuinbouw veel maatregelen uitgevoerd die betrekking hebben op de kwaliteitsborging. De aanname kan dus worden gemaakt dat de barrière kwaliteitsborging in deze sectoren waarneembaar is.

Zowel in de technische installatiebranche als in de metaalsector en de waterbouw worden veel activiteiten uitgevoerd om een Leven Lang Leren in de sector te stimuleren en te onderhouden. Als men kijkt naar deze drie sectoren valt het op dat in de waterbouw weinig barrières worden ervaren. Dit zo komen door het feit dat in de waterbouw door het verleden sprake is van een sterke veiligheidscultuur. Het blijkt dat in de technische installatiebranche en de metaalsector veel ervaringen overeenkomen. In beide sectoren wordt aangegeven dat het erg moeilijk is om de ondernemers en werknemers over te halen om zich bezig te houden met scholingsactiviteiten. Zowel ondernemers als de werknemers zijn vaak niet gemotiveerd om zich bezig te houden met scholing en ontwikkeling. Er wordt erg geleefd in de waan van de dag en bij veel bedrijven ontbreekt het aan een lange termijn visie. Verder is alleen informatie verkregen in de technische installatiebranche over hoe de barrière van tijd en afstand zou kunnen worden overwonnen. De kosten spelen, weliswaar in verschillende maten, ook in deze sectoren een rol. Om deze reden zou het van groot belang zijn dat er een fonds aanwezig is waardoor er financiële ondersteuning aan de bedrijven kan worden geboden. Aangezien in alle sectoren veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van kwaliteitsborging, kan ook in deze sectoren verondersteld worden dat de kwaliteitsborging als een barrière kan worden ervaren.

Er kan geconcludeerd worden dat veel oplossingsrichtingen/principes naar voren zijn gekomen in andere sectoren voor het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. Toch blijken veel principes die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen moeilijk toepasbaar te zijn in binnenvaart. Zo kan het lobbyen voor een wettelijke verplichting gezien worden als een langzaam en langdurig proces. Ook kan de vraag gesteld worden of de leden van BLN zouden overeenstemmen met het lobbyen voor

een wettelijke verplichting. Daarnaast ontbreekt het aan een scholingsfonds in de sector. De CAO in de binnenvaart is eind 2013 ontbonden en de komende jaren zou er weinig hoop zijn voor het afsluiten van een nieuwe CAO. Dit heeft tot gevolg dat het initiatief voor het opzetten van een dergelijk scholingsfonds voor het grootste gedeelte afkomstig moet zijn uit de sector zelf. Toch zijn er ook veel waardevolle principes voortgekomen uit dit onderzoek. De oplossingsrichtingen die voor de binnenvaartsector als relevant worden beschouwd hebben te maken met de barrières motivatie, het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief en de kwaliteitsborging. Om mensen te motiveren om zich bezig te houden met scholing en ontwikkeling, zou het van belang zijn om veel gesprekken te voeren met de ondernemers en werknemers. Het zou van belang zijn om gesprekken te voeren in het kader van goed werkgeverschap, omdat hiermee actief de discussie bevordert kan worden over scholing en ontwikkeling. Ook zou het van belang zijn om een discussie te starten over de voor- en nadelen van het invoeren van een wettelijke verplichting. Voor het overkomen van de barrière het MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief kan de binnenvaartsector lering trekken uit het feit dat het van belang is om gesprekken te voeren, specifiek in het kader van SHRM. BLN heeft al aangegeven het aspect van SHRM terug te laten komen door middel van een themabijeenkomst op een grote schippersbeurs dat eind november zal plaatsvinden. Er kan gesteld worden dat de grootste lessen zijn getrokken uit de oplossingsrichtingen die behoren tot de barrière kwaliteitsborging. Een half jaar na de start van dit onderzoek kan namelijk geconcludeerd worden dat er veel initiatieven zijn gestart in de binnenvaartsector die passen in het kader van een Leven Lang Leren. Door dit onderzoek is BLN zich ervan bewust geworden dat het aspect kwaliteitsborging hierbij van groot belang is. Het zou van belang zijn om bij de opleidingen die nu worden ontwikkeld in de toekomst evaluatiemomenten uit te voeren waarin verschillende partijen worden betrokken. Het betrekken van verschillende partijen is van belang, omdat hierdoor draagvlak kan worden gecreëerd voor een cursus/opleiding. In het kader van het creëren van draagvlak, zouden ook bij het ontwikkelen van nieuwe opleidingen/cursussen verschillende partijen betrokken moeten worden. Ook zou het bieden van een overzicht van groot belang zijn in het kader van de kwaliteitsborging. Het is namelijk belangrijk, in het geval er nieuwe opleidingen/cursussen zijn ontwikkeld voor een bepaalde doelgroep, dat deze ook kenbaar worden gemaakt bij de desbetreffende doelgroep. Bij het aanbieden van een overzicht is het ook van belang dat dit overzicht up-to-date wordt gehouden. Er zouden continu nieuwe cursussen/opleidingen ontwikkeld worden die bij veel partijen onbekend zijn.

Er kunnen verschillende aanbevelingen worden opgesteld naar aanleiding van de gevonden resultaten. De aanbevelingen zijn vormgegeven in de vorm van een advies voor de branchevereniging. Door het gegeven dat de laatste tijd veel nieuwe initiatieven zijn gestart, heeft het advies vooral betrekking op de kwaliteitsborging van de cursussen en opleidingen die momenteel worden ontwikkeld.

7.4 Reflectie van het onderzoek

In deze paragraaf wordt teruggekeken op dit onderzoek. In de eerste paragraaf wordt aandacht besteed aan de vraag wat de toegevoegde waarde is van dit onderzoek. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de ervaringen die de onderzoeker in de afgelopen periode heeft opgedaan. Tot slot wordt nog aandacht besteed aan de verantwoordelijkheidsverdeling. Hierbij wordt gekeken naar wat enerzijds de verantwoordelijkheid is van de sector zelf, en anderzijds van de overheid in het stimuleren en onderhouden van een levenslang leren in de binnenvaartsector.

7.4.1 Wat heeft dit onderzoek precies toegevoegd?

Er is veel beleid geschreven met betrekking tot een Leven Lang Leren. Zo wordt voor het faciliteren van een Leven Lang Leren in de literatuur veel belang gehecht aan het concept van de lerende regio's. Daarnaast houden niet alleen overheden, maar ook internationale organisaties zich bezig met beleid omtrent het stimuleren en het onderhouden van een Leven Lang Leren. In dit onderzoek is een andere insteek gehanteerd om te kijken hoe een Leven Lang Leren het beste gefaciliteerd kan worden, namelijk het kijken naar diverse opleidingspraktijken. In de verschillende sectoren is gekeken of zij een bepaalde barrière ervaren, en zo ja, wat er vervolgens gedaan wordt om de barrière te overwinnen. Dit alles met

als doel om te kijken of de binnenvaart kan leren van principes die in andere sectoren worden toegepast. Door te kijken op een praktisch niveau in plaats van op een beleidsmatig niveau, kunnen de uitkomsten van dit onderzoek overheden, maar ook internationale organisaties beter in staat stellen om effectiever vorm te geven aan het beleid omtrent een Leven Lang Leren.

In het artikel van Holm (2007) is aangehaald dat in onderzoek naar een Leven Lang Leren weinig aandacht wordt besteed aan het tijdsaspect. Door het feit dat de tijdsdimensie in de binnenvaartsector een grote rol speelt, is door dit onderzoek meer inzicht verkregen betreffende de tijdsdimensie in het stimuleren van levenslang leren. Voor het beslechten van de tijdsbarrière zijn in de huidige literatuur twee oplossingsrichtingen naar voren gekomen, namelijk het bieden van ondersteuning in timemanagement en het inzetten van technologie. Uit dit onderzoek is gebleken dat het gecombineerd inzetten van deze twee oplossingsrichtingen een sterk effect zou kunnen hebben op het tegengaan van de tijdsbarrière.

7.4.2 Ervaringen van de afgelopen periode

In deze paragraaf zal in het kort worden ingegaan op de ervaringen van de onderzoeker in de afgelopen periode. Omdat deze paragraaf gericht is op de persoonlijke ervaringen van de onderzoeker, wordt in deze paragraaf gesproken in de ik-vorm. Ook zijn er concrete tips geformuleerd die de onderzoeker graag de studenten die na haar komen zou willen meegeven.

Ik heb het volgen van mijn bachelor studie als leuk ervaren, tot het moment dat ik mijn scriptie moest gaan schrijven. Het onderwerp van mijn scriptie, namelijk euthanasie, heeft mij altijd geraakt. Ik had de eer om met artsen het gesprek te mogen aangaan over het leven, maar ook de andere keerzijde van het leven, namelijk over de dood. Ik was heel het proces vastberaden om de scriptie tot een goed einde te brengen. Ook al is dit mij uiteindelijk gelukt, het heeft mij heel veel moeite gekost door het feit dat mijn begeleider vaak geen gehoor gaf. Ik heb hierdoor het begeleidingstraject als zeer negatief ervaren. Door het gegeven dat ik daarnaast het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek erg moeilijk vond, heb ik tegen mijzelf gezegd om bij mijn master te kiezen voor een kwantitatief onderzoeksontwerp.

Naast mijn passie voor de zorg heb ik altijd kriebels gehad voor de maritieme sector. Dit vanwege het feit dat heel mijn familie werkzaam is in de binnenvaart. Ook heb ik vroeger altijd meegevaren. Omdat ik later wellicht werkzaam zou willen zijn in de maritieme sector, heb ik gekozen voor een brede master; namelijk voor de master Bestuurskunde. Ik ben uiteindelijk via een professor van de universiteit terecht gekomen bij de branchevereniging voor de binnenvaart. Uiteindelijk bleek dat de schippers in mijn familie ook allemaal lid waren van deze branchevereniging. Mij is gevraagd om een scriptie te schrijven in het kader van een Leven Lang Leren, omdat momenteel in de binnenvaart geen leercultuur zou heersen. Door het feit dat ik zelf afkomstig ben uit de sector kon ik deze stelling beamen. Ik had zelfs de voorspelling voor mijzelf gemaakt dat dit onderzoek niets zou opbrengen.

Mijn begeleider heeft tijdens het proces voorgesteld om een vergelijkend onderzoek uit te voeren. Na veel rondbellen, mailen en organisaties persoonlijk bezocht te hebben kwam ik erachter dat ik connecties had opgebouwd in zes sectoren. Wel dacht ik bij mijzelf, *het is vast voldoende om een vergelijkend onderzoek uit te voeren in vier sectoren*. Maar nee, mijn begeleider wilde dat ik alle zes sectoren onder de loep nam. Toen sloeg bij mij de stress wel in. Ik vroeg mij af of ik deze scriptie wel kon schrijven in de tijd die officieel voor een afstudeeronderzoek staat gegeven.

Bij het opschrijven van mijn ervaringen van de afgelopen tijd ben ik erachter gekomen dat het einde bijna in zicht is. Ik ben iets langer bezig geweest met mijn scriptie, maar deze vertraging is voornamelijk veroorzaakt door het laseren van mijn ogen. Op de vraag hoe ik het schrijven van mijn scriptie heb ervaren zou ik in het midden van het proces heb geantwoord *verschrikkelijk*. Ik heb zo vaak gebaald van het feit dat ik heb ingestemd voor het uitvoeren van een onderzoek waarbij ik sterk afhankelijk was van andere mensen.

Als ik de vraag nu aan mijzelf stel, dan denk ik van, *ja, ik ben erg blij met de uitkomst*. Doordat in mijn scriptie het opbouwen van een netwerk en het onderhouden van contacten een grote rol heeft gespeeld, heb ik heel veel inspirerende mensen mogen ontmoeten. Ik heb zelfs een baan aangeboden gekregen bij een bedrijf waarmee ik gaandeweg het proces mee in aanrijking ben gekomen. Terwijl ik vaak bang was voor de reactie van mensen na het versturen van de zoveelste mail, kreeg ik juist te horen dat ze veel respect voor me hadden over de wijze waarop ik te werk ging in dit onderzoek. Dit heeft mij persoonlijk erg goed gedaan aangezien ik altijd erg onzeker ben geweest over mijn eigen kennis en kunde. Ook heb ik het als leuk ervaren dat ik zelf verbaasd ben over de resultaten die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Door mijn eigen ervaringen met de sector ging ik ervan uit dat het streven naar het ontwikkelen van een leercultuur in de binnenvaartsector een mooie ambitie is, maar niet haalbaar. Door het feit dat ik heb mogen aanschouwen dat in andere sectoren, die veel overeenkomsten vertonen met de binnenvaart, veel activiteiten worden uitgevoerd met betrekking tot scholing en ontwikkelingen en zowaar gesproken kan worden van een leercultuur, heb ik mijn mening achteraf sterk bij kunnen stellen.

Concrete tips

Wat ik studenten na mij wil meegeven is om ambitieus te zijn. Het feit dat veel mensen mij in het begin te ambitieus vonden heeft mij juist harder laten werken met als gevolg een mooi resultaat. Onthoudt dat de voldoening aan het einde groter is dan de stress die het schrijven van een scriptie met zich meebrengt. Een tweede tip is dat je in het proces moet leren om dingen van je af te zetten. De eerste maanden heb ik elke dag gebaald over de keuze van mijn scriptie, aangezien ik mijzelf had beloofd om onderwerp te kiezen waarop ik een kwantitatieve onderzoeksmethode kon toepassen. Een derde tip is dat je moet beseffen dat het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek erg lastig is, maar anderzijds ook veel voordelen kan bieden. Ik ben erachter gekomen dat netwerken en mensen persoonlijk kennis laten maken met je karakter je erg ver kan brengen. Mijn laatste tip luidt als volgt: ook al weet je niet precies waar je mee bezig bent, blijf typen! Ondanks dat deze tip vaak herhaald is door mijn eigen begeleider heb ik er in mijn onderzoek maar weinig naar gehandeld, *helaas*. Ik heb vaak in het proces momenten gehad dat ik weinig op papier schreef, omdat ik alleen was gericht op het grotere geheel. Er is altijd wat te doen bij het uitvoeren van een onderzoek dus zorg ervoor dat je continu bezig blijft met schrijven.

7.4.3 Verantwoordelijkheidsverdeling

Normaliter zou het ministerie van OCW zich bezighouden met het beleid voor het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren. Zo kan onder andere uit het artikel van Trouw genaamd 'Kabinet zegt nu haast te maken met leven lang leren' (Brandsma, 2015) geconcludeerd worden, dat ondanks het gegeven dat het beleid voor levenslang leren nog niet goed van de grond komt, er wel veel waarde wordt gehecht aan dit beleidsthema. In het kader van een master Bestuurskunde en het feit dat de onderzoeker zelf afkomstig is uit de sector heeft tot de keuze geleid om een scriptie te schrijven over levenslang leren in de binnenvaart. Al in het rapport van Verberk (2008) is gesteld, dat ondanks voor de ontwikkeling van de sector als geheel scholing van essentieel belang is, de huidige binnenvaart niet wordt gekenmerkt door een leercultuur. Veel schippers zouden enkel gericht zijn op het varen en de houding hebben dat het vak enkel geleerd wordt op het water. Veel schippers zouden niet bezig zijn met de kern van hun beroep, namelijk de logistieke dienstverlening. Door deze houding zou het bij veel schippers ontbreken aan essentiële vaardigheden, zoals bedrijfseconomische en commerciële vaardigheden (Verberk, 2010).

Volgens het rapport 'Visie op de arbeidsmarkt en scholing' zijn in de binnenvaart drie stakeholders aan te wijzen die zich in de binnenvaartsector bezighouden met scholing en ontwikkeling. De eerste stakeholder is de branche. De branche zou moeten fungeren als de inhoudelijke kennisdrager. Om deze rol op zich te kunnen nemen zou de branche een visie moeten formuleren op de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen en de -scholingsbehoefte. Bij het formuleren van een visie zou veel aandacht besteed moeten worden aan het gewenste beroepscompetentieprofiel (OCB, 2010). Zoals al eerder aangehaald, zou dit extra van belang zijn, aangezien de toekomstige generatie in vergelijking tot

de huidige generatie zelf niet afkomstig is uit de binnenvaartsector. De onderwijsinstellingen kunnen gezien worden als de tweede stakeholder. De onderwijsinstellingen houden zich vooral bezig met het verzorgen van het onderwijsaanbod. Tegelijkertijd zijn ze ook verantwoordelijk voor de bijbehorende examinering en diplomering (OCB, 2010). De overheid kan gezien worden als de derde stakeholder, aangezien de binnenvaart te maken heeft met twee ministeries. Het ministerie van OCW is verantwoordelijk voor het vaststellen van de landelijke onderwijskaders en -beleid, oftewel voor de reguliere opleidingen. Het ministerie van Infrastructuur en Milieu is verantwoordelijk voor de sectorspecifieke wet- en regelgeving, zoals de uitgifte van vaarbevoegdheden (vroeger het Ministerie van Verkeer en Waterstaat) (OCB, 2010).

Om de ontwikkeling van kennis en competenties te stimuleren, zou het volgens het rapport om twee redenen van belang zijn dat de branche en het onderwijs goed met elkaar samenwerken. Ten eerste zou kennis altijd in beweging zijn. Ten tweede zouden innovatieprikkelers zowel afkomstig kunnen zijn uit de branche zelf, als uit het onderwijs (Verberk, 2010). De kwaliteit van het onderwijs zou onder andere gewaarborgd kunnen worden door het bijvoorbeeld afgeven van een branche-erkenning, of door instanties aan te wijzen die verantwoordelijk zijn voor het accrediteren van opleidingen en cursussen. De verantwoordelijkheidsverdeling zoals hij is uitgelegd in het document 'Visie op arbeidsmarkt en scholing' voor de branche enerzijds en de overheid anderzijds, zou in deze tijd voor het grootste gedeelte nog steeds voldoen. Wel zou de branche naast het invullen van de rol als inhoudelijke kennisdrager nog meer naar zich toe moeten trekken om het principe van levenslang leren te faciliteren in de sector. Uit de focusgroep is naar voren gekomen dat levenslang leren binnen de branche gestimuleerd kan worden door b.v. aanvullende opleidingen te benoemen in personeelsadvertenties of opleiding te gebruiken als promotiemiddel voor de bedrijven in de sector. Aangezien een CAO in de binnenvaart zal uitblijven in de toekomst, moet de branche zoeken naar alternatieve vormen voor de financiering van levenslang leren. De NN gelden is één van de middelen die hiervoor gebruikt kan worden. De overheid zou een rol moeten spelen in het stimuleren van levenslang leren in de binnenvaartsector, door enkel regelgeving van bovenaf op te leggen in het geval dit daadwerkelijk een probleem zou oplossen.

De verantwoordelijkheid van levenslang leren zou bij de sector zelf moeten liggen, aangezien de branche zelf uiteindelijk in staat moet zijn om een leercultuur op te bouwen. Ook al wordt in dit onderzoek en in de sector gesproken over een Leven Lang Leren, een algehele invulling van dit principe zou in de binnenvaart pas in de toekomst echt waargenomen kunnen worden. Het zou momenteel de taak zijn van de huidige generatie om te werken aan het faciliteren van een toekomstige leercultuur, door het organiseren en ontwikkelen van nieuwe activiteiten op het gebied van scholing en ontwikkeling. Hierbij zou het vervolgens ook van belang zijn dat de branche ervoor zorgt dat de activiteiten die momenteel worden ontwikkeld, ook daadwerkelijk toekomstbestendig zullen zijn. Dit kost veel tijd en de sector zou zichzelf dan ook de tijd moeten gunnen om het principe van levenslang leren op een adequate wijze in te vullen.

7.5 Aanbevelingen voor verder onderzoek

In deze paragraaf wordt besproken welke aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek geformuleerd kunnen worden voor verder onderzoek. In dit onderzoek is in de aanbevelingen geen specifiek onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen. De eerste aanbeveling is dan ook om in vervolgonderzoek een duidelijk onderscheid te maken tussen verschillende groepen. In eerste instantie is dit van belang, omdat ook bij de oplossingsrichtingen in de literatuur onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende groepen, zoals tussen de werknemers en de werkgevers/ondernemers. Daarnaast zijn in de binnenvaart bijvoorbeeld veel aflossers aan te wijzen die werkzaam zijn als Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP'er). Ook kan het onderscheid tussen een rederij en een particulier aan worden gemerkt als een belangrijk onderscheid in het stimuleren van levenslang leren. Indien dit onderscheid wel was gemaakt in de aanbevelingen, konden deze specifiekere worden geformuleerd aan de verschillende doelgroepen.

Een andere tekortkoming van dit onderzoek, is dat de scholingsfondsen niet gelijk zijn aangemerkt als een belangrijke drijfveer voor de sectoren waarin door brancheorganisaties veel activiteiten worden uitgevoerd op het gebied van scholing en ontwikkeling. In de deelvragen worden de scholingsfondsen namelijk niet direct benoemd. Naast het feit dat door middel van de scholingsfondsen financiering wordt gewaarborgd voeren de scholingsfondsen, weliswaar in verschillende maten, veel activiteiten uit om scholing en ontwikkeling in de desbetreffende sector te stimuleren en te onderhouden.

Een andere tekortkoming van dit onderzoek, is dat bij het in kaart brengen van de opleidingspraktijken in de technische installatiebranche niet gesproken is met de branchevereniging NVKL. Achteraf kwam de onderzoeker via een contactpersoon erachter dat naast UNETO-VNI ook de branchevereniging NVKL veel activiteiten uitvoert op het gebied van scholing en ontwikkeling.

Een andere tekortkoming van dit onderzoek heeft te maken met het redeneren op basis van veronderstellingen. Bij het nagaan of bepaalde barrières aanwezig zijn in een sector, is in sommige gevallen geredeneerd op basis van een veronderstelling. Zo is in de technische installatiebranche geredeneerd dat de barrière kwaliteitsborging van toepassing is, omdat er veel activiteiten worden uitgevoerd om de kwaliteit te kunnen waarborgen. Dit is dus meer gebaseerd op een veronderstelling in plaats van op een expliciete uitspraak dat in de sector de kwaliteitsborging daadwerkelijk als een barrière wordt ervaren. Doordat er altijd gestreefd zou moeten worden naar maximale validiteit en betrouwbaarheid, is het toch aan te bevelen voor vervolgonderzoek om nauwkeuriger na te gaan of een aspect daadwerkelijk als een barrière kan worden beschouwd in een sector.

Een andere tekortkoming heeft te maken met het in kaart brengen van de opleidingspraktijken in de verschillende sectoren. Ondanks het feit dat veel organisaties betrokken zijn in dit onderzoek, is enkel gesproken met één vertegenwoordiger van een branchevereniging en/of van het scholingsfonds in de desbetreffende sector. Bij het in kaart brengen van de sectoren is bijvoorbeeld geen gesprek aangegaan met ondernemers en werknemers in de sectoren zelf, om na te gaan welke ervaringen zij hebben op het gebied van scholing en ontwikkeling. Ondanks het feit dat het vanwege de tijd die voor een scriptie staat het niet mogelijk was om al deze partijen te woord te staan, zou het goed zijn om in vervolgonderzoek meerdere perspectieven aan bod te laten komen.

Bij het kijken naar de overeenkomsten en verschillen tussen de theorie en empirie zijn hoofdzakelijk de oplossingsrichtingen behandeld die besproken zijn in de focusgroep. Ook dit kan als een beperking gezien worden van het onderzoek. Uit het vergelijkend onderzoek zijn namelijk ook veel oplossingsrichtingen naar voren gekomen die nog niet eerder benoemd zijn in de literatuur. Zo is gebleken dat in de technische installatiebranche op verschillende manieren rekening gehouden met de kwaliteitsborging. OTIB eist bijvoorbeeld bij het toekennen van een opdracht aan een opleidingsinstituut, dat het instituut bereid moet zijn om het lesmateriaal te delen met een andere opleider, in het geval deze een soortgelijke cursus of opleiding wil aanbieden. Hierdoor zou uniformiteit gecreëerd kunnen worden tussen het aangeboden lesmateriaal van de verschillende opleidingsinstituten. Deze oplossingsrichting is nog niet eerder naar voren gekomen tijdens de literatuur review. Er kan dus geconcludeerd worden dat wellicht meerdere oplossingsrichtingen gezien kunnen worden als een aanvulling op de huidige literatuur. Wel is vanwege het belang dat gepaard gaat met deze maatregel, de keuze gemaakt in dit onderzoek om de oplossingsrichting terug te laten komen in het advies aan BLN.

In de inleiding van dit onderzoek is aangehaald dat voor het stimuleren van levenslang leren een grote rol toebedeeld kan worden aan het werken met EVC-trajecten. Ook het OCB dat momenteel is opgeheven heeft veel ingezet op het werken met EVC-trajecten. Uit de vergelijkende casestudie is echter gebleken dat het werken met EVC weinig waarde zou toevoegen. Ook zouden er veel verschillende definities waarneembaar zijn over wat nu precies een EVC is. Door de verschillende perspectieven op EVC en vanwege de omvang van dit onderzoek, is ervoor gekozen om het aspect van EVC achterwege te laten. Wel is door de verschillende perspectieven op EVC sterk aan te bevelen om in

de toekomst meer onderzoek (wellicht in de vorm van een multiple casestudy) uit te voeren specifiek naar het concept van EVC.

De laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek heeft te maken met de tijdsdimensie. Bij de bespreking van de toegevoegde waarde van dit onderzoek is verondersteld dat het gecombineerd inzetten van timemanagement en technologie, een sterk effect zou kunnen hebben op het overwinnen van de tijdsbarrière. Aangezien dit gezien moet worden als een aanname, is het sterk aan te bevelen dat dit mogelijke effect empirisch nader wordt onderzocht. Hierbij is het ook aan te bevelen, om in het geval er wordt gekozen voor een praktijkgerichte onderzoeksontwerp, een sector te betrekken in het onderzoek waarin bij de aanvang van het onderzoek niet direct verondersteld kan worden dat de tijdsbarrière een grote rol speelt. Dit is namelijk wel het geval bij de binnenvaartsector.

7.6 Kritische noot

Dit onderzoek wordt afgesloten met een kritische noot. In kwalitatief onderzoek kijkt de onderzoeker altijd naar de materie met een bril die gekleurd is door zijn of haar achtergrond. In dit onderzoek is de onderzoeker zich bewust geweest van haar bril. Wel zou de onderzoeker kritisch moeten zijn op haar eigen rol. De onderzoeker is zich ervan bewust dat de binnenvaartsector niet wordt gekenmerkt door een leercultuur. De sector wordt nog steeds getekend door de crisis en de prioriteit van de binnenvaartondernemers ligt bij het schip 'varende' te houden. Juist dit besef heeft mede de wetenschappelijke methode van vergelijkend onderzoek bepaald. Door te kiezen voor vergelijkbare en aanpalende sectoren, is beoogd om dichtbij de eigenheid van de sector te blijven. Juist doordat de onderzoeker uit de sector komt, heeft zij een goede inschatting kunnen maken van vergelijkbare en aanpalende sectoren. Uit dit vergelijkend onderzoek blijkt dan ook dat bijna alle sectoren veel problemen ervaren met het stimuleren van scholing en ontwikkeling, vooral bij het MKB. Tevens kan zij goed inschatten welke adviezen richting de sector van meerwaarde zouden kunnen zijn. De meerwaarde ligt niet zozeer in het formuleren van adviezen t.a.v. levenslang leren. Het principe van een Leven Lang Leren zou wellicht zelfs weggelaten kunnen worden aangezien binnenvaartondernemers, mede door de huidige cultuur (gebrek aan leercultuur) en door het lange termijn karakter van Leven Lang Leren, zich geen voorstelling kunnen maken bij dit principe. Ook is uit het vergelijkend onderzoek gebleken dat het beschikken over een scholingsfonds cruciaal is bij het stimuleren van scholing en ontwikkeling van de professionals in een sector. In de binnenvaart is nog geen uitzicht op het afsluiten van een CAO en ook staat de binnenvaart erom bekend dat er weinig wil is om samen te werken. Dit kan het oprichten van een dergelijk fonds in de weg staan. Toch heeft de onderzoeker de laatste maanden met eigen ogen gezien dat er wel degelijk opleidingen en cursussen worden ontwikkeld waar de praktijk behoefte aan blijkt te hebben, zoals de opleiding Master of Barge en de opleiding Nautisch Ondernemen. In de toekomst is het dan van groot belang dat er veel aandacht wordt besteed aan de kwaliteitsborging van deze activiteiten.

De onderzoeker heeft van het adviesbureau Emprove, die de opleiding Master of Barge heeft ontwikkeld en aanbiedt, de informatie verkregen dat de tankrederijen veel behoefte hebben aan deze opleiding. Wel wordt er getwijfeld of deze opleiding verplicht gesteld zou moeten worden aan de kapiteins die in loondienst zijn van de tankrederij. Enerzijds zou er geredeneerd kunnen worden dat de opleiding niet verplicht gesteld zou moeten worden; voor een actieve participatie zouden de kapiteins zelf gemotiveerd moeten zijn om de opleiding te volgen. De directeur van een tankrederij kan beargumenteren dat de opleiding wel verplicht gesteld zou moeten worden; juist de kapiteins die zich verzetten tegen de opleiding zouden onvoldoende functioneren. De particuliere ondernemers en de rederijen zouden dus verplicht moeten stellen dat men over bepaalde diploma's moet beschikken. BLN zou dit kunnen bekrachtigen door het nut en de noodzaak aan te geven van het volgen van zo'n opleiding. BLN zou hierin dus een stimulerende rol in kunnen aannemen. Toch is het maar de vraag in hoeverre de branchevereniging in staat is om succesvol te zijn in deze rol. Momenteel wordt het leren door de sector als een verplichting beschouwd, terwijl de sector tegelijkertijd aangeeft te willen innoveren en professionaliseren. De branchevereniging zal zich in ieder geval sterk moeten maken om het levenslang leren onder de aandacht te houden bij de binnenvaartondernemers. In het geval er een

grotere nadruk komt te liggen op de rol van de werkgevers kan de vraag gesteld worden in hoeverre dit realistisch is, aangezien het grootste gedeelte van de binnenvaart bestaat uit het MKB. Door het grote contrast tussen het MKB en de grote rederijen zou de rol van de werkgevers verschillend kunnen worden ingevuld. Wellicht zou om de kwaliteit van de branche te vergroten het niet alleen voldoende zijn om een grotere rol neer te leggen bij de werkgevers. Ondanks de vele obstakels zou het dan toch voor BLN van belang zijn om in te zetten op het stimuleren en onderhouden van levenslang leren in de sector. In de toekomst kan pas een conclusie worden getrokken over de vraag of de leercultuur in de binnenvaart daadwerkelijk is veranderd. Wellicht zouden wettelijke verplichten opgelegd vanuit de overheid de enige oplossing kunnen zijn, net zoals dat nu het geval is in het wegtransport, de zeevisserij en in de waterbouw. De toekomst zal het leren.

Bibliografie

- Agro Opleidingshuis. (2015). *Info over het Agro Opleidingshuis*. Geraadpleegd op 3 maart 2015 via <http://agroopleidingshuis.nl/content/over-het-agro-opleidingshuis>
- Athayde, R. & Blackburn, R. (1999). Learning to use the Internet: SME and Business Centre Experiences. *22nd ISBA National and Small Firms Policy and Research Conference*. Leeds.
- Baert, H., De Rick, K. & Van Valckenborgh, K. (2006). Towards the conceptualisation of learning climate. In R. Vieira de Castro, A. V. Sancho, & P. Guimaraes (Eds.), *Adult education: New routes in a new landscape* (pp. 87-111). Braga: University of Minho.
- Bates, T. (2010). *A critique of Tapscott and William's views on university reform*. Geraadpleegd op 10 maart 2015 via <http://www.tonybates.ca/2010/02/14/a-critique-of-tapscott-and-williams-views-on-university-reform/>
- Blekemolen, M., De Heer, J. M. & Van Schie, C. (2011). *Bevorderen eigen verantwoordelijkheid van binnenvaartsector voor veiligheid*. Amersfoort: Twynstra Gudde.
- Binnenvaart Logistiek Nederland. (2015). *Update Nationale Nederlanden gelden*. Geraadpleegd op 2 oktober 2015 via <http://www.bln.nl/actueel/2015/07/21/update-nationale-nederlanden-gelden/>
- Binnenvaart Logistiek Nederland. (2015). *Onderzoek kenniscentrum binnenvaart*. Geraadpleegd op 20 juli 2015 via <http://www.bln.nl/actueel/2015/07/14/onderzoek-kenniscentrum-binnenvaart/>
- Binnenvaart Logistiek Nederland (2015). *Onderwijs en Sociaal*. Geraadpleegd op 17 februari 2015 via <http://www.bln.nl/wij-zijn-bln/strategie>
- Binnenvaart Logistiek Nederland. (2015). *Wij zijn BLN*. Geraadpleegd op 17 februari 2015 via <http://www.bln.nl/wij-zijn-bln/>
- Borg, C. & Mayo, P. (2005). The EU Memorandum on lifelong learning. Old wine in new bottles? *Globalisation, Societies and Education*, 203–225.
- Bozarth, J. (2010). *Social Media for Trainers: Techniques for Enhancing and Extending Learning*. San Francisco: Pfeiffer.
- Brandsma, J. (22 januari 2015). Kabinet zegt nu haast te maken met 'leven lang leren'. *Trouw*. Geraadpleegd via <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/article/detail/3834967/2015/01/22/Kabinet-zegt-nu-haast-te-maken-met-leven-lang-leren.dhtml>
- Brookfield, S. (1986). *Understanding and facilitating adult learning: A comprehensive analysis of principles*. Milton Keynes: OU Press.
- Brundage, D. & Mckeracher, D. (1980). *Adult learning principles and their application to programma planning*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Buiskool, B. J., Grijpstra, D., Van Kan, C., Van Lakerveld, J. & Den Oudendammer, F. (2005). *Developing local learning centres and learning partnerships as part of Member States' targets for reaching the Lisbon goals in the field of education and training. A study of the current situation*. Leiden: RvB.
- Bureau Voorlichting Binnenvaart. (2015). *Jaarlijks 8000 ton rubberafval uit de file naar het water*. Geraadpleegd op 8 april 2015 via

<http://www.bureauvoorlichtingbinnenvaart.nl/actueel/rubberafval-uit-de-file-naar-het-water>

- Bureau Voorlichting Binnenvaart. (2015). *Trend naar grotere volumes in binnenlands containervervoer over water*. Geraadpleegd op 28 maart 2015 via <http://www.bureauvoorlichtingbinnenvaart.nl/actueel/trend-naar-grotere-volumes-in-binnenlands-containervervoer-over-water>
- Caneiro, R., Lefrere, P. & Steffens, K. U. (2011). *Self-regulated Learning in Technology-Enhanced Learning Environments: a European perspective*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Carneiro, R. S. (2013). Research on self-regulated learning in technology-enhanced learning environments: two examples from Europe. In R. Azevedo, & V. Alevan (Eds.), *International Handbook of Metacognition and Learning Technologies* (pp. 601-614). New York: Springer.
- cbr. (2015). *Info over Beroepschauffeur*. Geraadpleegd op 4 april 2015 via <http://www.cbr.nl/beroepschauffeur.pp>
- CBV. (2011). *Advies CBV t.a.v. aantal scheepsongevallen*. Rotterdam: Health & Safety Executive.
- Centrale Commissie voor de Rijnvaart. (2015). *Vision 2018: Voor een duurzame binnenvaart*. Geraadpleegd op 6 april 2015 via <http://www.vision-2018.org/index-nl.php>
- Chan, D. C. & Auster, E. (2003). Factors contributing to the professional development of reference librarians. *Library and Information Science Research*, 265-286.
- Chaston, I., Badger, B. & Sadler-Smith, E. (1999). "Small firm organisational learning: comparing the perceptions of need and style among UK support service advisors and small firm manager". *Journal of European Industrial Training*, 36-43.
- Clarke, J. & Gibson-Sweet, M. (1998). "Enterprising futures: training and education for small businesses". *Education + Training*, 102-108.
- Coetzer, A. & Perry, M. (2008). Factores influencing employee learning in small businesses. *Education + Training*, 648-660.
- Council of Europe Secretariat. (1970). *Permanent Education: A Compendium of Studies Commissioned by the Council for Cultural Co-Operation, a Contribution to the United Nations'*. Strasbourg: Council of Europe.
- Curran, J. (2000). "Journal of Small Business and Enterprise Development (Review)". *International Small Business Journal*, 78-81.
- Curran, J., Kitching, J., Abbott, B. & Mills, V. (1993). *Employment and employment relations in the small service sector enterprise: a report*". Kingston: Small Business Research Centre, Kingston University.
- Darkenwald, G. G. & Valentine, T. (1986). Measuring the social environment of adult education classrooms. In *Paper presented at the Adult Education Research Conference*. Syracuse, NY.
- Davies, J., Hides, M. & James, P. (2002). "Defining the development needs of entrepreneurs in SMEs". *Education + Training*, 406-412.
- De Meester, K., Scheeren, J. & Van Damme, D. (2001). Analyse van de barrières voor deelname aan permanente vorming. In H. Baert, M. Douterlunge, D. Van Damme, W. Kusters, I. Van Wiele,

- T. Baert, J. Scheeren (Eds.), *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming* (pp. 156-210). Leuven/Gent: CSP-HIVA-UG/VO.
- Doets, C., Van Esch, W. & Westerhuis, A. (2009). *Een brede verkenning van een leven lang leren.*'s-Hertogenbosch: CINOP.
- Dokter, H. (2014). *Eindrapport VLM 2.0; Verbetering Leercultuur in de Metaal*. Koninklijke Metaalunie & OOM.
- Eckert, T., Preisigner-Kleine, R., Fartusnic, C., Houston, M., Jucevičienė, P., Dillon, B. & Wallin, E. (2012). *Quality in Developing Learning Cities and Regions: A Guide for Practitioners and Stakeholders*. Munich: University of Munich.
- Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 158-177.
- Ellstrom, P.-E. (2001). "Integrating learning and work: problems and prospects". *Human Resource Development Quarterly*, 421-435.
- Emplove. (2015). *Over Ons*. Geraadpleegd op 20 mei via <http://www.emprove.nl/nl/>
- Europa-nu. (2015). *Info over Europees Fonds voor Maritieme Zaken en Visserij (EFMZV)*. Geraadpleegd op 30 maart 2015 via http://www.europa-nu.nl/id/viuxo13ymu9/europees_fonds_voor_maritieme_zaken_en
- European Commission. (2013). *Education and Training Monitor 2013*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2001). *Making an European area of lifelong learning*. Brussels: EU.
- European Union. (2013). "Council Conclusions on Investing in Education and Training — a Response to 'Rethinking Education: Investing in Skills for Better Socio-Economic Outcomes' and the '2013 Annual Growth Survey'". *Official Journal of the European Union*, 5-8.
- Faure, E. (1972). *Learning to Be - The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO.
- Field, L. (1998). "Shifting the focus from 'training' to 'learning': the case of Australian small business". *Australian and New Zealand Journal of Vocational Education Research*, 49-68.
- Freel, M. S. (1999). "Where are the skills gaps in innovative small firms?". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 144-154.
- Ghobadian, A. & Galleary, D. (1997). "TQM and organisation size". *International Journal of Operations & Production Management*, 121-163.
- Gibb, A. A. (1997). "Small firms' training and competitiveness. Building upon small business as a learning organisation". *International Small Business Journal*, 13-29.
- Goffe, R., & Scase, R. (1995). *Corporate Realities: The Dynamics of Large and Small Organisations*. London: Routledge.
- Golsteyn, B. (2012). *Waarom groeit leven lang leren in Nederland niet sterker ondanks de vele adviezen erover?* Maastricht: De Onderwijsraad.

- Gravani, M. N. (2015). Adult learning in a distance education context: theoretical and methodological challenges. *International Journal of Lifelong Education*, 172-193.
- Gray, C. & Lawless, N. (2000). "Innovations in the distance development of SME management skills". Geraadpleegd op april 8 2015 via <http://www.eurodl.org/materials/contrib/2000/gray.html>
- Gvaramadze, I. (2010). Low-skilled workers and adult vocational skills-upgrading strategies in Denmark and South Korea. *Journal of Vocational Education & Training*, 51-61.
- Hill, R. (2004). "Why HRD in small organisations may have become a neglected field of study". In J. Stewart, & G. Beaver (Eds.), *HRD in Small Organisations: Research and Practice* (pp. 8-25). London: Routledge.
- Holm, U. (2007). Lifelong learning and 'time competence'. *International Journal of Lifelong Education*, 25-43.
- Hughs, M. & Gray, S. (1998). *Promoting Learning in Small and Medium-Sized Enterprises*". London: Further Education Development Agency.
- Hurtz, G. M. & Williams, K. J. (2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, 635-653.
- Illeris, K. (2006). Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education*, 15-28.
- Inspectie Verkeer en Waterstaat. (2010). *Meerjarenplan 2011 - 2015*.
- Johnson, S. (2002). "Lifelong learning and SMEs: issues for research and policy". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 285-295.
- Kartensi, T. (2013). The MOOC: What the research says. *International Journal of Technologies in Higher Education*, 23-37.
- Kelliher, F. & Henderson, J. B. (2006). "A learning framework for the small business environment". *Journal of European Industrial Training*, 512-528.
- KIGO. (2014). *Leven Lang Leren in de Greenport NL*. KIGO.
- Knowles, M. S. (1990). *The adult learner: A neglected species*. Houston: Gulf.
- Koninklijke Metaalunie. (2015). *Info over Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking (OOM)*. Geraadpleegd op 10 mei 2015 via <http://metaalunie.nl/details/stichting-opleidings-en-ontwikkelingsfonds-voor-de-metaalbewerking-oom->
- Koppenjan, J. & Klijn, E. H. (2006). *Managing Uncertainties in Networks, A network approach to problem solving and desicion making* (Tweede druk ed.). New York: Routledge.
- Kyndt, E. & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 273-313.
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P. & Baert, H. (2013). The learning intentions of low-qualified employees: A multilevel approach. *Adult Education Quarterly*, 165-189.

- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F. & Baert, H. (2011). The learning intention of low-qualified employees: A key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning*, 211-229.
- Kyndt, E., Onghena, P., Smet, K. & Dochy, F. (2014). Employees' willingness to participate in work-related learning: a multilevel analysis of employees' learning intentions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 309-327.
- Lawless, N., Allan, J. & O'Dwyer, M. (2000). "Face-to-face or distance training: two different approaches to motivate SMEs to learn". *Education + Training*, 308-317.
- Lindeman, E. C. (1926). *The Meaning of Adult Education*. New York: New Republic.
- Littunen, H. (2000). "Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 259-309.
- lItb. (2014). *Info over Nieuw: Cursus Teeltspecialist op HBO niveau*. Geraadpleegd op 3 maart 2015 via <http://www.lItb.nl/nieuwsberichten/website/2014/12/nieuw-cursus-teeltspecialist-op-hbo-niveau>
- Lundvall, B.-A. & Borras, S. (1999). *The globalising learning economy: Implications for innovation policy*. Brussels: European Commission.
- Maurer, T. J. & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship voluntary development activity by employees: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 3-14.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M. & Barbeite, F. G. (2003). Model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 707-724.
- McGivney, V. (2004). Understanding persistence in adult learning. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 33-46.
- Mortelmans, D. (2011). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Neo, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organisational Behavior*, 119-133.
- Nicolai, F. (2 april 2013). Oplossing voor NN-gelden binnenvaart. *Nieuwsblad Transport*.
- Onderwijsraad (2009). *Middelbaar en hoger onderwijs voor volwassenen*. Onderwijsraad: Den Haag.
- Onderwijs Centrum Binnenvaart. (2010). *Binnenvaart: Visie op arbeidsmarkt en scholing*. Rotterdam: EICB.
- Peters, L., Ooms, M. & Reubzaet, I. (2010). *Leven Lang Leren Loont*. Geraadpleegd op 26 februari 2015, via http://www.levenlanglerenloont.nl/core/media/file/20_Loopbaan_en_leercultuur_MKB.pdf.
- Port of Rotterdam. (2015). *Masterplan over achterlangvervoer: Achterlandverbindingen van hoge kwaliteit*. Geraadpleegd op 8 mei 2015 via <https://www.maasvlakte2.com/nl/index/show/id/495/masterplan-over-achterlandvervoer>
- Preisinger-Kleine, R. (2013). An analytical quality framework for learning cities. *International Review of Education*, 521-538.

- Price, L. & Kirkwood, A. (2010). Technology enhanced learning - where's the evidence? *Proceedings ascilite Sydney 2010: Concise: Price & Kirkwood, 772-782.*
- Prince, D. (2008). Tracking low-skill adult students longitudinally: Using research to guide policy and practice. *New Directions for Community Colleges, 59-69.*
- Platform Zero Incidents. (2015). *Welkom bij het Platform Zero Incidents!* Geraadpleegd op 5 oktober 2015, via <http://www.platformzeroincidents.nl/>
- Regmi, K. D. (2015). Lifelong learning: Foundations models, underlying assumptions and critiques. *International Review of Education, 133-151.*
- Rothwell, W. J., Butler, M. N., Hunt, D. L., Li, J., Maldonado, C. & Peters, K. S. (2006). *The handbook of Training Technologies: An Introductory Guide to Facilitating Learning with Technology - from Planning Through Evaluation.* San Francisco: Pfeiffer .
- Rowden, R. W. (1995). "The role of human resource development in successful small to mid-sized manufacturing businesses: a comparative case study". *Human Resource Development Quarterly, 355-373.*
- Rubenson, K. & Desjardins, k. (2009). The impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education: A bounded agency model. *Adult Education Quarterly, 187-207.*
- Sambrook, S. (2003). E-learning in small organisations. *Education + Training, 506-516.*
- Sambrook, S., Geertshuis, S. & Cheseldine, D. (2001). Developing a Quality Assurance System for Computer-based Learning Materials: Problems and issues. *Assessment & Evaluation in Higher Education, 417-426.*
- Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R. W. & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower-educated workers' training intentions. *Journal of Workplace Learning, 402-416.*
- Schmidt, D., Van den Toren, J.P. & De Wal. (2003). *Ondernemende brancheorganisaties: balanceren tussen belangen.* Wageningen UR: Uitgeverij van Gorcum.
- Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital". *American Economic Review, 1-17.*
- Snellen, M. (2012). Scholing in branche en beroep. *Verenigingsmanagement, 46-49.*
- Sociaal-Economische Raad. (2002). *Het nieuwe leren: advies over een leven lang leren in de kenniseconomie.* Den Haag: SER.
- Steffens, K. (2015). Competences, Learning Theories and MOOCs: Recent Developments in Lifelong Learning. *European Journal of Education, 41-59.*
- Schuttevaer. (17 december 2014). Einde voor Onderwijs Centrum Binnenvaart. *Schuttevaer.*
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational & Organisational Psychology, 599-621.*
- Transafe. (2015). *Over Transafe.* Geraadpleegd op 20 april 2015 via http://www.transafe.info/over_transafe
- Tuckett, A. (2013). Towards a lifelong learning target for 2015. *International Council for Adult Education, 383-397.*

VATUIU, T. & UDRICĂ, M. (2013). Virtual learning environment as part of lifelong learning. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 252-259.

Verberk, A. (2010). *Advies Binnenvaartambassadeur*. Ministerie van Verkeer en Waterstaat en Ministerie van Economische Zaken.

Vereniging van Waterbouwers. (2015). *Info over Vereniging*. Geraadpleegd op 10 maart 2015 via <http://www.waterbouwers.nl/vereniging>

Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2010). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Volles, N. (2014). Lifelong learning in the EU: changing conceptualisations, actors and policies. *Studies in Higher Education*, 1-21.

Walton, J. (1999). *Strategic human resource development*. London: Prentice Hall.

Westhead, P. & Storey, D. (1997). *Training Provision and Development of Small and Medium-sized Enterprises*. London: HSMO.

Bijlagen

Bijlage 1 Tabel 14 barrières, oplossingsrichtingen en cruciale condities

BARRIÈRES	OPLOSSINGSRICHTINGEN	CRUCIALE CONDITIES
Barrière: motivatie	<ul style="list-style-type: none"> Het ervaren van een discrepantie. 	<ul style="list-style-type: none"> Mensen moeten beseffen dat voor het oplossen van scholing discrepantie is vereist.
	<ul style="list-style-type: none"> Het waarnemen van invloeden in die externe context die ervoor kunnen zorgen dat werknemers gestimuleerd worden om te leren. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanwezigheid van stimulansen afkomstig uit veranderde wetgeving, technologische ontwikkelingen en veranderde eisen en verwachtingen van de klant. Aanwezigheid leerbronnen, zoals brancheorganisaties.
	<ul style="list-style-type: none"> De werkgever moet een actieve rol innemen in het stimuleren van de ontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> De relevantie van een training moet goed helder gemaakt zijn.
	<ul style="list-style-type: none"> Organisatie moet extra aandacht geven aan het geven van steun aan de werknemers. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Leerpotentieel van het werk zelf verhogen. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie van de werknemer verhogen. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Werknemer sturing laten geven aan eigen carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanwezigheid promotiekansen.
Barrière: MKB en het hanteren van een lange termijn perspectief	<ul style="list-style-type: none"> Meer focus leggen op informele leren. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Het bieden van ondersteuning in het definiëren en overdragen van ontwikkelbehoeften van ondernemers binnen MKB bedrijven, zoals door kennisinstituten. 	<ul style="list-style-type: none"> De instituties moeten flexibel zijn
	<ul style="list-style-type: none"> Bij het verschijnen van een educatieve behoefte 	

	er direct op kunnen inspelen door de scholing aan te bieden via e-learning of blended learning.	
Barrière: tijd en afstand	<ul style="list-style-type: none"> Bieden van ondersteuning op het gebied van time-management. 	<ul style="list-style-type: none"> De aanwezigheid van het eigen vermogen bij de werknemer om de tijd te kunnen managen. De mate waarin een individu moet voldoen aan persoonlijke verplichtingen.
	<ul style="list-style-type: none"> Scholing aanbieden via ICT gedreven vormen van leren, zoals e-learning en blended learning. 	<ul style="list-style-type: none"> Aanwezigheid zelfsturend vermogen individu Inhoud online leerprogramma moet inspirerend zijn Docenten die leerlingen op een constructieve wijze van feedback kunnen voorzien. Focus leggen op de pedagogische voordelen Kijken naar de ervaringen van computer gebaseerd leren De fysieke infrastructuur van het systeem moet aangepast zijn aan de preferenties van de leerlingen
Barrière: kosten	<ul style="list-style-type: none"> Organisaties zouden de financiële voordelen die kunnen ontstaan door het volgen van scholing meer zichtbaar moeten maken. 	
Barrière: kwaliteitsborging	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitscriteria opstellen met verschillende doelgroepen. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Status geven aan vaardigheden door het evalueren van prestaties. 	<ul style="list-style-type: none"> Het nagaan op welke wijze de participanten van een cursus het liefst hun prestaties geëvalueerd en gemonitord zien worden.
	<ul style="list-style-type: none"> De aanwezigheid van een feedback mechanisme tussen de 	

	leerlingen, praktijkopleiders en docenten op school bij het computer gebaseerd leren.	
--	---	--

Tabel 13 Overzicht barrières, oplossingsrichtingen en bijbehorende cruciale condities



Rotterdam, 5 augustus 2015

Betreft: uitnodiging focusgroep 'Leven Lang Leren in de binnenvaart'

Geachte heer/ mevrouw,

Graag wil ik u uitnodigen om deel te nemen aan de focusgroep 'Leven Lang Leren in de binnenvaart' op **donderdag 27 augustus van 12:00 – 15:30 uur**. In de 'bijlage programmaoverzicht' vindt u een kort overzicht van het programma. Deze focusgroep is onderdeel van mijn scriptie die ik namens BLN-KSV, de grootste branchevereniging in de binnenvaart, aan het schrijven ben. Deze scriptie schrijf ik in het kader van mijn master bestuurskunde die ik volg aan de Erasmus Universiteit. BLN-KSV is van mening dat er momenteel geen leercultuur heerst in de binnenvaart. Om deze reden zou de branche willen weten wat haar rol is in het stimuleren en onderhouden van een Leven Lang Leren in de sector.

Het doel van de focusgroepbijeenkomst is om een open discussie te voeren over drie scenario's die opgesteld zijn naar aanleiding van een vergelijkend onderzoek onder zes sectoren. Met deze focusgroep, waarin er een discussie gevoerd wordt over de drie scenario's, wordt beoogd om een vertaalslag te kunnen maken van de resultaten uit het vergelijkend onderzoek naar concrete aanbevelingen voor de binnenvaart.

Ik zou het zeer op prijs stellen wanneer u deelneemt aan deze bijeenkomst. Naast u worden circa 10 personen uitgenodigd. In de focusgroep zullen verschillende partijen plaatsnemen, zoals binnenvaartondernemers, mensen uit de eigen branchevereniging en mensen die afkomstig zijn uit andere sectoren. Voor de focusgroep wordt van de verschillende partijen verwacht dat zij input leveren voor de open discussie waarin de scenario's worden besproken en voor het formuleren van de aanbevelingen.

Wilt u mij, uiterlijk donderdag 20 augustus 2015, laten weten of u aanwezig kunt zijn bij de focusgroep? De bijeenkomst vindt plaats op het Vaste Land 12, te Rotterdam, op de 1^e etage in zaal 2.

Tijdens de bijeenkomst zal er gezorgd worden voor een kleine lunch. In het geval van allergieën en dieetwensen dit graag laten weten voor donderdag 20 augustus aan ondergetekende. Het kantoor van BLN-KSV is goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Let op, indien u met de auto bent is het betaald parkeren. U kunt parkeren in de parkeergarage die gelegen is achter het kantoor van BLN-KSV, genaamd Parkeergarage Erasmusbrug. Het adres van de parkeergarage is Willemsplein 2, 3016 DR Rotterdam.

Mocht u nadere toelichting wensen, dan ben ik beschikbaar via het tel. 06 83 70 57 17 of per e-mail: brandsilona@gmail.com.

Ik hoop u op 27 augustus te mogen verwelkomen!

Met vriendelijke groet,

Ilona Brands

Programmaoverzicht

Programmaoverzicht donderdag 27 augustus	
12:00 – 12:30	Inloop
12:30 – 13:00	Kleine lunch + voorstelronde
13:00 – 13:30	Uitleg onderzoek
13:30 – 14:30	Bespreken oplossingsrichtingen
14:30 – 14:45	Kleine pauze
14:45 – 15:15	Aanbevelingen formuleren
15:15 – 15:30	Afsluiting

Bijlage 3 Tabel 15 overzichtstabel sectoren

BARRIÈRE	OVEREENKOMSTEN	WEGTRANSPORT	ZEEVISSERIJ	GLASTUINBOUW	TECHNISCHE INSTALLATIEBRANCHE	METAALSECTOR	WATERBOUW
1 - MOTIVATIE	VERPLICHT STELLEN	Het verplicht stellen van X - aantal uren aan scholing.	Het verplicht stellen van cursussen.				Verplicht stellen van bepaalde opleidingen en trainingen.
	BIEDEN EIGEN KEUZE	Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze.			Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze in samenspraak met de werkgever.	Ruimte bieden voor een eigen opleidingskeuze in samenspraak met de werkgever.	
	VOEREN VAN GESPREKKEN	Door gesprekken met de leden optimale aansluiting aan de specifieke behoeften voor cursussen faciliteren.			De opleidingsvraag bij de branche inventariseren door het voeren van gesprekken binnen de verschillende vakgroepen.	Bewustwording ontwikkelbehoefte stimuleren door inzetten buitendienst ledenadviseurs die dagelijks gesprekken voeren met ondernemers. Voorbeelden ondernemers verspreiden door middel van interviews en artikelen, ondernemers als ambassadeur inzetten, platform opzetten waar ondernemers ervaringen kunnen uitwisselen.	
	COLLEGIAAL LEREN		Werknemers scholing laten volgen via collegiaal leren en ze in een andere omgeving te plaatsen.	Collegiaal leren bevorderen middels online studieclubs.		Het aanbieden van praktijkgerichte programma's i.e. met focus op gedrag i.p.v. inhoud, werkplekieren met een actieve betrokkenheid werkgever en blended learning.	
	REKENING HOUDEN MET HOE MENSEN WENSEN TE LEREN			Inzetten POP gebaseerd op competentiegericht onderwijs dat in lijn ligt met bedrijfsdoelstellingen/branchedoelstellingen.	Het inzetten van e-learning met oog voor didactiek.		Rekening houden met verschillende leerstijlen door opleiding aan te bieden via e-learning.
				Inzetten ontwikkelscan of instaptoets eventueel gekoppeld aan vrijstellingen.	Inzetten marketinggerichte activiteiten en systematische bedrijfsbezoeken door regiomanagers. Opleiding vormgeven met behulp van docenten uit de praktijk en training laten volgen in de praktijk. Gebruikmaken van bouwfontentool. Hiermee het verschil laten zien tussen de huidige en optimale situatie. Inzetten kennismakelaars. Bij voorkeur ondernemers die de innovatie succesvol hebben toegepast & bereid zijn kennis te delen OF anders 'onafhankelijke' kennismakelaars. Kenbaar maken ontwikkelingsmogelijkheden door één keer per jaar organiseren regiobijeenkomsten voor oud-leerlingen.	Het organiseren van masterclasses met nieuwe technologieën voor mensen die al langer werkzaam zijn in bedrijf. Ondernemers overtuigen met behulp van ROI (praten over geld). Inzetten vrijwilligers (zoals oud-ondernemers) in het persoonlijk bezoeken van bedrijven. Cruciaal hierbij is dat de vrijwilligers de taal moeten spreken van de sector.	Systematisch organiseren van een aantal kennisvonden per jaar. Cruciaal hierbij is het vinden van een balans in aanbod op de verschillende kennisniveau's. Scholing en ontwikkeling als vereiste stellen vanuit verzekeraars en klanten.
2 - MKB EN HET HANTEREN VAN EEN LANGE TERMIJN PERSPECTIEF	VOEREN VAN GESPREKKEN	Bewustwording creëren over het belang van lange termijn perspectief d.m.v. gesprekken.		Aanstellen scholingsadviseurs die gesprek aangaan over toekomst bedrijf.		Bewustwording creëren over het belang van lange termijn perspectief d.m.v. gesprekken.	
					Als brancheorganisatie lange termijn visie schetsen.	Neerzetten slip op horizon door toekomstvraag omgekeerd te stellen en kijken naar cruciale competenties binnen bedrijf door middel van competentiematrix. Faciliteren collegiaal leren door organiseren bijeenkomst met betrekking tot P&O.	
3 - TIJD EN AFSTAND					Inventariseren en het schriftelijk samenvatten van kennis en daarmee kennis beschikbaar kunnen stellen aan de branche. Door het inzetten van e-learning het aantal momenten dat een persoon weg moet om zich bij te laten scholen verkleinen.		
4 - KOSTEN	SUBSIDIE	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.	Bieden financiële ondersteuning middels scholingsfonds.
		Met het oog op ROI (wat levert het investeren in opleiden op); wanneer een werknemer een bedrijf verlaat worden tussen de werkgevers onderling afspraken gemaakt over kostenverdeling van behaalde opleidingen/cursussen.	Borgen van financiering vanuit het ministerie van OCW door onderwerpen niet aan te bieden in de vorm van cursussen, maar door het onderwerp meer terug te laten komen in het kwalificatiedossier.	Inzetten marketingcampagnes in plaats van persoonlijk benaderen bedrijven. Scholingsadviseurs die bedrijven ondersteunen bij het vinden en aanvragen van subsidies uit fonds.	Bij het vormgeven van de opleidingsvraag goed kijken naar de financiële haalbaarheid.	Gratis aanbieden van cursussen. Projecten laten aansluiten bij landelijke programma's (zoals MKB Nederland).	Duidelijkheid bieden middels studiekostenovereenkomst.
5 - KWALITEITSBORGING	WAARDEBEPALING				Uniformering van opleidingsaanbod door vooraf programma in gezamenlijkheid te ontwerpen. Ook in gezamenlijkheid eind- en toetstermen bepalen en een examencommissie aanstellen die toezicht houdt op inhoud. Opleiding vervolgens beschikbaar stellen aan opleidingsinstutten gekoppeld aan eindtoets.		Helder omschrijven wat mensen moeten kunnen aan het einde van de opleiding; proeve van bekwaamheid afleggen door middel van simulatoren en praktijkoefeningen. Het inhuren van experts om te kijken of de juiste kennis wordt getoetst.
	TRANSPARANTIE			Bieden van overzicht aan opleidingen/cursussen.	Bieden van overzicht aan opleidingen/cursussen.		
		Goed in gesprek met het CCV/CBR. Door de aanwezigheid van kennis als brancheorganisatie zelf cursussen ontwikkelen. Alleen vergoedingen uit fonds kunnen aanvragen voor opleidingen die over een branchekwalificatie beschikken.	Oprichten stuurgroep die een aantal keer per jaar samenkomt om te praten over het opleidingsaanbod. Indien er voor één specifieke opleiding die wordt aangeboden op verschillende opleidingsinstutten te weinig aanmeldingen zijn, stimuleren dat deze opleiders samen gaan werken zodat er alsnog een klas van start kan gaan. Ontwikkelen branche-erkenning met betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Het criteria in hoeverre een opleider bereid is om samen te werken hierbij zelfs als voorwaarde stellen.	Als scholingsfonds geen uitspraak doen over kwaliteit van opleidingen omdat een scholingsfonds per definitie niet toekomstbestendig is. Evaluatie laten uitvoeren door externe partijen. Inzetten branchepaspoort i.p.v. een cv. Bij toekenning financiële middelen uit fonds een bedrijfsontwikkelplan eisen. Bereidheid tot openheid lesmateriaal als eis stellen bij het toekennen van een opdracht aan een opleider.	Het aanbieden van opfriscursussen.	Het faciliteren van communities waar opgeleiden met elkaar in contact blijven, teneinde doorlopend onderling kennis uit te wisselen of gevoed te worden met hedendaagse ontwikkelingen en inzichten.	Alleen opleidingen vergoeden die over een kwaliteitszegel beschikken. Evaluatie uitvoeren op basis van examenscores.

Bijlage 4 Participanten focusgroep

DEELNEMERS FOCUSGROEP	
• Ilona Brands	Voorzitter
• Hester Duursema	Algemeen directeur BLN
• Peter Brandt	Beleidsadviseur sociaal & onderwijs BLN
• Willem Ladiges	Beleidsmedewerker scholingsfonds OTIB
• Han van Roozendaal	Adviseur BLN sociaal en onderwijs / oud-directeur OCB
• Jeanine Brands	Eigenaar meerdere tankschepen
• Jan de Jonge	Eigenaar meerdere tankschepen
• Arjen Mintjes	Directeur Maritieme Academie Holland
• Rob van Reem	Directeur Scheepvaart en Transport College
• Cor Nieuwenhuijse	Mede-eigenaar RollOverOnderwijs
• Marien Theunisse	P&O manager UNIVERSE SHIPPING
• Annette Opstal	Human Capital Manager Netherlands Maritime Technology
• Ton Wingelaar	Bevrachter en oud schipper
• Jan Pieters	Projectleider opleiding 'Nautisch Ondernemen' en 'Bevrachtersopleiding' en medeoprichter kenniscentrum.

Tabel 14 Weergave participanten focusgroep