



Productschap Diervoeder

VERGADERING : OPENBAAR BESTUUR
DATUM : 28 NOVEMBER 2006
AGENDAPUNT : 10c
BIJLAGE : OB-06-66

BETREFT **Project III.2: Opleiding en scholing**

In de bijlage is het in de titel genoemde projectplan opgenomen, in overeenstemming met de strategische toekomstverkenning PDV 2010. Het is op dit onderdeel een uitwerking van het programma III: Arbeid en arbeidsomstandigheden. De kosten van de ondersteunende algemene activiteiten (informatievoorziening, sectorcommunicatie en basisvoorziening) zijn naar rato toegerekend aan ondermeer dit project, waardoor het profijtbeginsel volledig wordt toegepast

ADVIES

De Commissie Sociaal Economische Aangelegenheden Diervoedersector (CSEAD) en het Dagelijks Bestuur adviseren positief.

FINANCIËLE ASPECTEN

Bij de dekking van de lasten is bij de afzonderlijke projecten de toepassing van het profijtbeginsel nagestreefd. De dekking vindt plaats door een bestemmingsheffing op de daarvoor in aanmerking komende productgroepen.

SOCIALE CONSEQUENTIES

-

VOORSTEL

Voorgesteld wordt de bijlage goed te keuren.

COMMUNICATIE

-

BIJLAGE(N) : 1



Projectplan

Programma	:	III: Arbeid en arbeidsomstandigheden	
Programmaleider	:	Johan den Hartog	
Projecttitel + nr.	:	Opleiding en scholing	III-2
Projectleider	:	Kees Lommers	
Projectteamleden	:	Medewerkers afdeling Arbeid	
Versie		2006, finaal (28 november 2006)	
Looptijd	:	2006 – 2009	

INHOUDSOPGAVE

1. UITGANGSITUATIE.....	2
2. VRAAGANALYSE EN -STELLING	2
3. DOEL- EN TAAKSTELLING	3
4. BELANGHEBBENDE PARTIJEN	3
5. RANDVOORWAARDEN EN AFBAKENING	3
6. AANPAK, WERKWIJZE EN FASERING	3
6.1 ONDERSTEUNING BOP.....	4
6.2 DATABANK OPLEIDINGEN	4
6.3 ONDERSTEUNING EVC	4
6.4 AFSTEMMING VRAAG EN AANBOD SCHOLING (STUDIE-CD VOOR PRODUCTKENNIS).....	5
7. ORGANISATIE.....	6
8. COMMUNICATIE	6
9. BEGROTING VAN BATEN EN LASTEN	7

1. Uitgangssituatie

In de Strategische toekomstverkenning PDV 2006 – 2010 van november 2005 is besloten alle activiteiten van het Productschap Diervoeder (PDV) in programma's en daaronder te rangschikken projecten onder te brengen. Deze programma's en projecten zijn tijdgebonden en dienen, alvorens ze verlengd worden, met de belanghebbenden afgestemd te zijn.

In Programma III: Arbeid en arbeidsomstandigheden 2006 – 2009 van het PDV is voorzien in activiteiten die betrekking hebben op het bevorderen van kennis en kunde van werknemers in de diervoederindustrie. In dit project wordt voorzien in activiteiten ten behoeve van opleiding en scholing van werknemers. Het is een (gewijzigde) continuering van al eerder gestarte activiteiten.

2. Vraaganalyse en -stelling

Zowel in de CAO voor de Graanbe- en verwerkende industrie als in het GMP⁺-certificatieschema diervoedersector 2006 wordt het opstellen van een bedrijfsopleidingsplan (BOP) genoemd. Toch zijn er nog veel bedrijven die geen opleidingsplan hebben. Het belang van goed opgeleide werknemers is evident. De factor arbeid is een belangrijke factor voor de bedrijfsvoering van bedrijven, en voldoende kennis en vaardigheden bepalen in belangrijke mate het succes van de onderneming en daarmee het voortbestaan ervan.

De diervoedersector wordt gekenmerkt door werknemers die veelal een relatief lage beroepsopleiding hebben gehad, een langdurig dienstverband hebben en in de praktijk veel kennis en ervaring hebben opgedaan. Tijdig en planmatig verbeteren van kennis en vaardigheden door zich wijzigende omstandigheden organisatorisch en technologisch is essentieel.

We leven immers in een tijdperk waarin kennis en producten steeds sneller verouderen en waarin werkwijzen veranderen. Dit betekent dat iedereen in staat gesteld moet worden om zich snel nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Leren wordt een onderdeel van het leven, en niet in de minste plaats onderdeel van het werken ("Leven lang leren"). Het gaat uiteindelijk om het blijvend inzetbaar zijn in het arbeidsproces, oftewel: *employability voor iedereen*.

Daarmee is ook het belang voor opleiding en scholing niet alleen voor de onderneming aangegeven, maar ook van de individuele werknemers. Inzetbaarheid binnen de onderneming maar ook positie op de arbeidsmarkt worden verbeterd.

Tijdens het arbeidsleven ligt de verantwoordelijkheid voor een leven lang leren bij werknemers en werkgevers. Samen nemen ze het initiatief voor het volgen van een scholingstraject of van een cursus. Of voor begeleiding op de werkplek. Of voor een uitdagende klus (al doende leert men!). Dit geldt dan ook op sectorniveau.

Er zijn werkenden die niet voldoende aandacht en mogelijkheden voor leren hebben of krijgen, zoals oudere werknemers, werknemers zonder startkwalificatie en flexwerkers. Deze zogenaamde achterstandsgroep heeft extra zorg nodig.

3. Doel- en taakstelling

De algehele doelstelling van het onderhavige project is het stimuleren en faciliteren van werkgevers (ondernemers) en werknemers in het planmatig en gestructureerd bevorderen van kennis en vaardigheden van werkenden in de diervoedersector.

De realisatie van deze doelstelling vindt plaats door middel van informatievoorziening, ondersteuning en advisering, bewustwording en ervaringen op doen in pilots, etc.

4. Belanghebbende partijen

De belanghebbende partijen bij dit project zijn:

- a. producenten van mengvoeders voor zowel huisdieren als landbouwhuisdieren;
- b. producenten van voormengsels en concentraten;

5. Randvoorwaarden en afbakening

Een belangrijke randvoorwaarde is dat werknemers- en ondernemersorganisaties hun verantwoordelijkheid voor scholing en opleiding van werkenden onderkennen, die alleen door daar afspraken in CAO over te maken, maar daar ook daadwerkelijk middelen voor beschikbaar te stellen.

Gelet op het feit dat verschillende zaken niet specifiek voor de diervoedersector zijn, is informatie-uitwisseling tussen diverse instellingen en sectoren van belang om gebruik te maken van elkaars kennis en ervaring en om overlap tussen diverse activiteiten te voorkomen.

Een belangrijke randvoorwaarde is enerzijds uit te gaan van het overheidsbeleid met betrekking tot "leven lang leren" en anderzijds wat door de private partijen in CAO-verband is afgesproken met betrekking tot opleiding en scholing.

Bij de uitvoering is het van belang dat zowel de brancheorganisaties als vakbonden actief betrokken zijn bij het voorbereiden en uitwerken van projecten. Inzet van onder meer ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordiging en afdeling P&O zal waar mogelijk worden gestimuleerd.

6. Aanpak, werkwijze en fasering

De volgende activiteiten zijn in het kader van dit project aan de orde:

1. ondersteuning aan bedrijven bij het opstellen en uitvoeren van een BedrijfsOpleidingsPlan (BOP);
2. beheer van een on-line cursus- en opleidingsdatabank waarin een groot aantal scholingsaanbieders is opgenomen;
3. ontwikkeling en bevorderen van het toepassen van het instrument van Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC);
4. coördinatie bij het op elkaar afstemmen van de vraag naar en het aanbod van scholing.

Dit project wordt uitgevoerd in nauwe samenspraak met de Commissie Sociaal-economische Aangelegenheden Diervoedersector (CSEAD). Jaarlijks wordt een activiteitenplan opgesteld.

6.1 Ondersteuning BOP

Een bedrijfsopleidingsplan helpt bedrijven om op systematische wijze de aanwezige kennis en eventuele kennis tekorten van werknemers te inventariseren en planmatig te werken aan scholingsbehoeften. Om structureel en effectief te kunnen investeren in scholing is het bedrijfsopleidingsplan een goed instrument. Een groot aantal bedrijven heeft nog geen BOP opgesteld.

In het verleden is in samenwerking met NEVEDI een model voor een Bedrijfsopleidingsplan ontwikkeld. Gedurende de looptijd van dit project blijft het PDV een scholingsconsulent inzetten om bedrijven te stimuleren en te assisteren bij het toepassen van het BOP. Bedrijven worden daarbij individueel benaderd, in overleg met de betrokken brancheorganisatie.

Het PDV zal ook de opleidingskennis en –ervaring van de scholingsconsulent inzetbaar in het gestructureerde overleg binnen de kenniscentra zoals de Commissies Onderwijs en Bedrijfsleven inzetten. Het belang is evident in het licht van de invoering van een competentiegerichte kwalificatiestructuur. Het streven is meer bedrijven dan tot nu toe is gerealiseerd, te ondersteunen bij het opstellen én effectueren van een BOP.

Daarnaast geeft onderzoek naar het onderhoud en de inzet van de al ontwikkelde BOP's inzicht in hoe deze ingezet worden in bedrijven en of vervolgtrajecten mogelijk zijn. Daarbij valt te denken aan onderhoud van het BOP (functie-eisen die veranderd zijn, nieuwe werkmethoden, nieuwe medewerkers, etc).

PDV zal de bedrijven actief met informatie en persoonlijke benadering informeren en stimuleren. Dit zal ook bij ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordiging onder de aandacht worden gebracht.

6.2 Databank opleidingen

Sinds 2003 beheert het PDV een Databank opleidingen. Deze databank is sinds 1 augustus 2005 door belanghebbenden te raadplegen via Internet. Het doel van deze databank is het vergemakkelijken van het vinden van sectorspecifieke opleidingen en cursussen. Aanbieders van opleidingen en cursussen kunnen de informatie zelf actualiseren.

Waar mogelijk wordt met andere branches samengewerkt. In de loop van 2006 is er een samenwerking tot stand gekomen met het Productschap Wijn en het Productschap Dranken, zonder dat de gebruikers van de databank daar iets van merken.

De komende jaren zal door de aanbieders van opleidingen en cursussen de informatie in de databank periodiek worden geactualiseerd. Er zal ook de nodige communicatie over de beschikbaarheid van de databank worden geëntameerd.

6.3 Ondersteuning EVC

Met het deelproject Erkennen van eerder of elders Verworven Competenties (EVC) kunnen werknemers werkervaring laten erkennen door middel van officiële diploma's of certificaten/getuigschriften. Reden om werknemers EVC aan te bieden is grotere inzetbaarheid van gediplomeerde werknemers, zowel binnen als buiten het eigen bedrijf. Het diplomeren van werknemers draagt ook bij aan de werkmotivatie. Het past goed in het streven van de overheid naar "leven lang leren".

EVC sluit goed aan op het BOP en is de vervolgstap voor bedrijven die een BOP hebben uitgevoerd. Uit veel BOP's blijkt dat medewerkers voldoende competenties hebben ontwikkeld op de werkvloer. De vervolgstap is om deze competenties te vertalen naar een diploma of certificaat.

In 2004-2005 is in een pilot ervaring opgedaan met EVC in de diervoedersector. Het is de bedoeling om EVC bereikbaar te maken voor alle bedrijven in de sector, zowel grote bedrijven als kleine bedrijven. Ondersteuning wordt niet alleen aan bedrijven geboden, maar ook aan werknemers die individueel een EVC-traject willen volgen.

Er is afstemming met de Directie Werken / Leren van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zo mogelijk wordt aangehaakt bij bredere projecten in de agro-food. Tevens is er afstemming met het Kenniscentrum EVC, dat informatie heeft over mogelijkheden om kleine bedrijven te interesseren voor EVC.

De doelstelling voor EVC is om voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen en breed te verspreiden, individuele bedrijven te benaderen, maar vooral ook kleine bedrijven hierin te betrekken. Daarnaast worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- a. het ontwikkelen van Proeve van Bekwaamheid (PvB's) voor (andere) opleidingsniveaus en/of functies;
- b. het ondersteunen van EVC-trajecten bij bedrijven door de inzet van de scholingsconsulent;
- c. het (mede financieel) ondersteunen van EVC-trajecten bij MKB-bedrijven waar een externe assessor, in plaats van een eigen interne assessor, wordt ingezet. Een plan van aanpak voor het inzetten van een externe assessor is door PTC⁺ opgesteld.

Het PDV zal de bedrijven actief met informatie en persoonlijke benadering informeren en stimuleren.

6.4 Afstemming vraag en aanbod scholing (studie-cd voor productkennis)

Er is in de praktijk behoefte aan het verbeteren van grondstoffenkennis. Dit draagt bij aan een verdere verbetering van de kwaliteitsborging door de bedrijven. Het PDV wil een bijdrage leveren aan scholing van werknemers door het stimuleren van ontwikkeling van lesmateriaal op het gebied van grondstoffenkennis.

De doelstelling van het lesmateriaal grondstoffenkennis is tweeledig:

- a. bij introductie van nieuwe medewerkers een goed beeld geven van de sector, waardoor ze sneller en beter inzetbaar worden in de organisatie;
- b. achtergrondinformatie voor operators; als operators beseffen wat er voor en na het eigen bedrijf gebeurt met de producten zal het kwaliteitsbesef toenemen.

De insteek van deze actie is het lesmateriaal digitaal aan te bieden. Digitaal leren (E-learning) is actief leren. Het grote voordeel van digitale leermiddelen is dat met de computer meer geboden kan worden dan alleen een opgave. Als een antwoord fout is, kan uitgelegd worden waarom het fout is. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van beeldmateriaal, bijvoorbeeld foto's van producten waarin bepaalde stoffen voorkomen. Degene, die gebruik maakt van het lesmateriaal kan in eigen tempo leren en op een tijdstip dat het hem of haar uitkomt.

E-learning wordt steeds meer ingezet als alternatief voor het klassikaal trainen en het vertonen van een bedrijfsfilm voor het instrueren van (nieuwe) medewerkers. E-learning biedt namelijk een aantal voordelen waarmee kennis en begrip op een interactieve manier worden bijge-

bracht en aantoonbaar geborgd aan (nieuwe) medewerkers. Ervaring bij andere product-schappen leert dat digitaal lesmateriaal veelvuldig wordt ingezet om medewerkers op te leiden.

De kosten voor deze activiteit kunnen worden gedekt uit het restant van het bedrag van de voormalige Stichting Informatie- en Kenniscentrum Diervoedersector (IKD), dat bij de opheffing onder bepaalde voorwaarden aan PTC⁺ (Barneveld) is overgemaakt. Voor deze activiteit wordt een ad-hoc werkgroep ingesteld.

7. Organisatie

De uitvoering van het onderhavige project vindt plaats door de afdeling Arbeid van het Hoofd-productschap Akkerbouw. Het afdelingshoofd fungeert tevens als projectleider en een project-medewerker als scholingsconsulent.

De komende jaren wordt rekening gehouden met de inzet van 185 uren door de projectleider, 610 uren door de scholingsconsulent (medewerker 2) en 250 uren administratieve ondersteuning (medewerker 3).

Tabel 1: Benodigde personele bezetting in direct productieve uren

Soort projectmedewerkers	Aantal dpu / jaar	2006	2007	2008	2009
Projectleiding	1.220	185	185	185	185
Medewerker 2	1.525	610	610	610	610
Medewerker 3	1.660	250	250	250	250
Totaal		1045	1045	1045	1045
Aantal fte's		0,70	0,70	0,70	0,70

Voor ICT-ondersteuning wordt een beroep gedaan op het Bureau Informatievoorziening en –beheer van het PDV.

8. Communicatie

In het kader van dit project wordt een *actief* communicatieplan ontwikkeld. Doelgroepspecifieke communicatie zal plaatsvinden door middel van elektronische nieuwsbrieven aan belangheb-benden.

Daarnaast zullen de belanghebbende organisaties periodiek op de hoogte worden gesteld over de voortgang en ontwikkelingen door directie mailing en door middel van artikelen in magazi-nen en vakbladen.

De communicatieactiviteiten worden opgenomen in het jaarlijkse communicatieplan van het PDV.

9. Begroting van baten en lasten

Tabel 2: Begroting (prognose) van baten en lasten 2006 – 2009 (in €)

	2009P	2008P	2007B	2006HB	2006B
Baten					
Financieringsheffingen	4.300	8.200	11.500	13.000	
Bestemmingsheffingen	207.500	193.000	69.000	83.100	51.600
Retributies					
Diensten aan derden					
Rente	4.300	4.400	8.200	10.800	8.400
Niet-bestede diensten door derden					
Vergoeding opgedragen taken					
Overige baten					
Totaal baten	216.100	205.600	88.700	106.900	60.000
Lasten					
Personeelskosten					
Reis-, verblijf- en representatiekosten					
Huisvestingskosten					
Bureaunkosten					900
Vergaderkosten	2.000	2.000	2.000	2.000	2.600
Financiële relaties	108.500	108.500	108.500	108.500	100.000
Diensten door derden	72.400	72.400	72.400	72.400	35.000
Overige lasten					
Doorbelastingen	31.200	29.600	27.500	13.000	37.400
Totaal lasten	214.100	212.500	210.400	195.900	175.900
Resultaat	2.000	-6.900	-121.700	-89.000	-115.900
Reserve per 1 januari	128.900	135.800	257.500	330.000	272.200
Vermogensmutaties				16.500	
Reserve per 31 december	130.900	128.900	135.800	257.500	156.300

De baten en lasten van dit project zijn opgenomen in het Fonds sociale aangelegenheden.

9.1 Baten

De baten van dit project zijn afkomstig uit een bestemmingsheffing. Voor 2006HB zijn de baten een toegerekend deel van de heffing ten behoeve van het Fonds Sociale Aangelegenheden.. .

Met ingang van de herziene begroting 2006 is het uitgangspunt voor het bepalen van de heffingsinkomsten weer het kalenderjaar (voorheen 4^{de} kwartaal jaar –x t/m 3^{de} kwartaal jaar x). Dit betekent dat de heffingsinkomsten in de herziene begroting 2006 betrekking hebben op een periode van vijf kwartalen (4^{de} kwartaal 2005 t/m 4^{de} kwartaal 2006). Om die reden zijn de inkomsten in de herziene begroting aanzienlijk hoger dan in de begroting 2006.

Voor de basisvoorziening wordt een financieringsheffing ingesteld, die naar rato van de doorbelaste kosten van de basisvoorziening (2006HB 100%, 2007B 75%, 2008P 50% en 2009P 25%) wordt doorverdeeld naar de projecten. Het betreft hier de kosten van de projectleiders en de overige kosten (secretaris, secretariaatskosten, bestuurskosten en vergaderkosten).

Met ingang van 2007 worden de kosten van de projecten V-1 (Informatievoorziening algemeen) en V-3 (Gestructureerde sectorcommunicatie) rechtstreeks aan de andere projecten toegerekend (zie paragraaf 9.2). De nog aanwezige reserves per 31 december 2006 zijn naar rato van het aantal fte's over de andere projecten verdeeld. Dit is zichtbaar gemaakt onder de post 'Vermogensmutaties'.

De ontwikkeling van de heffingsstarieven is gegeven in tabel 3.

Tabel 3: Ontwikkeling van de bestemmingsheffing (in eurocenten per 1.000 kg product)

	2009P	2008P	2007B	2006B
Productie mengvoerders landbouwhuisdieren (excl. kalveren)	1,5	1,4	0,5	0,5
Productie concentraten/voormengsels	1,5	1,4	0,5	0,5
Productie huisdiervoeders	1,5	1,4	0,5	0,5
Productie kunstmelkvoerders voor vleeskalveren	1,5	1,4	0,5	0,5
Productie kunstmelkvoerders voor overige kalveren	1,5	1,4	0,5	0,5
Productie gedroogde bietenpulp en groenvoeders	-	-	-	-
Productie vochtrijke voedermiddelen (op ds-basis)	-	-	-	-
Handel in droge voedermiddelen	-	-	-	-
Handel in vochtrijke voedermiddelen (op ds-basis)	-	-	-	-
Productie van / handel in toevoegingsmiddelen en stikstofhoudende producten	-	-	-	-

9.2 Lasten

De post 'vergaderkosten' omvat naast de feitelijke vergaderkosten tevens reis- en vacatiegelden van de leden van de projectgroep. Vooralsnog wordt uitgegaan van € 2.000 op jaarbasis.

De specificatie van de financiële relaties is gegeven in tabel 4. Op dit project wordt een inzet van de vakbonden van 100 uur geraamd. Daarnaast wordt er jaarlijks € 100.000 gereserveerd voor het project EVC.

Tabel 4: Specificatie financiële relaties

Financiële relaties	2009P	2008P	2007B	2006HB	2006B
Inzet vakbonden	8.500	8.500	8.500	8.500	
Project EVC	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Totaal	108.500	108.500	108.500	108.500	100.000

In tabel 5 is de specificatie van diensten door derden gegeven. Hieronder zijn de doorbelasting van de kosten van de afdeling Arbeid en de kosten van de scholingsconsulent opgenomen.

Tabel 5: Specificatie diensten door derden

Diensten door derden	2009P	2008P	2007B	2006HB	2006B
Doorbelasting afdeling Arbeid	37.400	37.400	37.400	37.400	
Scholingsconsulent	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Onvoorzien	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Totaal	72.400	72.400	72.400	72.400	35.000

De kosten van de basisvoorziening (vanaf 2006 herzien) en – vanaf de begroting 2007 – van de projecten V-1 (Informatievoorziening algemeen) en V-3 (Gestructureerde sectorcommunicatie) zijn verdeeld over alle projecten die gebruik maken van de voorzieningen die in de genoemde projecten worden geboden. Deze bedragen zijn opgenomen onder de post 'doorbelastingen'.