

Duurzaamheid als vast onderdeel van het mbo-onderwijs

Probleemanalyse van de huidige situatie en drie voorgestelde oplossingen

auteur: Saide Lenferink

registratienummer: 921215511060

begeleider: Iris Boumans

APS-70424

Credit points: 24ects

Land van onderzoek: Nederland

December 2018



WAGENINGEN
UNIVERSITY & RESEARCH



SAMENVATTING

De uitdagingen waar we voor staan, zoals een stijgende wereldbevolking, de daarbij toenemende hoeveel voedsel die nodig is, te produceren met maar beperkte vruchtbare landbouwgronden en water, en ook effecten van klimaatverandering, vereisen een duurzamere manier van denken en werken van iedereen. Duurzamer denken en werken vereist (basis)kennis over wat duurzaamheid inhoudt. Werknemers en ondernemers in de voedselsector blijken veelal niet, of beperkt, tot deze kennis te beschikken, wat terug te leiden is naar het mbo-onderwijs waar duurzaamheid maar een zeer beperkte rol speelt. Dit onderzoek heeft daarom als doel om aan te geven hoe duurzaamheid een vast onderdeel kan worden van het mbo-onderwijs (richting Food). Hiervoor is een achtergrondstudie verricht naar de opbouw van het mbo-onderwijs, en zijn verschillende interviews gehouden met stakeholders vanuit bedrijfsleven en onderwijs. De resultaten van beide methodes laten zien dat er verschillende oorzaken zijn te identificeren, waarom duurzaamheid geen vaste rol vervult in het mbo-onderwijs. De belangrijkste zijn: duurzaamheid is geen onderdeel van de kwalificatiedossiers en diploma-eisen, en mbo-docenten missen motivatie, tijd, en kennis om duurzaamheid naast hun reguliere bezigheden toe te passen in hun lessen. Aan de hand van deze oorzaken zijn twee vervolgstappen gevormd waarmee duurzaamheid vast in het mbo-onderwijs kan komen: 1. Door middel van een beleidsmatige wijziging waarbij duurzaamheid wordt vastgelegd in de mbo-kwalificatiedossiers, en 2. Train de trainer: door middel van masterclasses of workshops mbo-docenten stimuleren en motiveren op gebied van duurzaamheid. Voor beide vervolgstappen is actieve samenwerking tussen verschillende stakeholders, zoals brancheverenigingen en onderwijsinstellingen, cruciaal om de verduurzaming van het mbo-onderwijs, en bijbehorende bedrijfsleven, te laten slagen.

Kenniscentrum Nelles

Kenniscentrum Nelles is gesitueerd in een boerderij te Silvolde in de Achterhoek. De Achterhoek, onderdeel van provincie Gelderland, kenmerkt zich als een regio met een relatief groot aandeel van werkgelegenheid, bedrijvigheid en toegevoegde waarde in voedselketens (Fontein et al., 2013). In de Achterhoek wordt dan ook bijna de helft van al het vee aanwezig in de provincie Gelderland gehouden (CBS, 2017).

De boerderij Nelles bestaat al sinds het jaar 1709. De laatste vier generaties is de boerderij in handen van familie Steverink en in 2008 is gestart met een verbouwing om de boerderij als

Kenniscentrum in te richten, met daarbij een vergaderruimte, bibliotheek, kookruimte en kantoor met duurzaam en lokaal als uitgangspunten. Het Kenniscentrum richt zich op bundelen van kennis en ervaringen over lokaal voedsel in de Achterhoek, en welke kansen dit biedt voor ondernemers en het onderwijs. Het team van Kenniscentrum Nelles bestaat uit Maurits Steverink, tevens opzetter van het Kenniscentrum, en Petra Boesveld.

Naast de activiteiten van het Kenniscentrum is Maurits ook actief in zijn eenmansbedrijf, True Food Projects. Met True Food Projects is Maurits landelijk actief als ketenmanager, waarbij hij samen met betrokken partijen in de voedselsector duurzamere en onderscheidende productieketens opzet. Zo werkt Maurits momenteel bijvoorbeeld samen met de Stichting Beter Leven keurmerk en de Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS) om een certificeringssysteem op te zetten waarmee slagers het Beter Leven keurmerk kunnen voeren (tot voorheen was dat niet mogelijk).



Figuur 1. De buitenkant van Boerderij/Kenniscentrum Nelles.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting.....	iii
Kenniscentrum Nelles	iv
Inhoudsopgave.....	1
1. Introductie.....	2
2. Materiaal & Methode	3
3. Resultaten	6
3.1 Achtergrondstudie mbo-onderwijs.....	6
3.1.1 Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	6
3.1.2 Opbouw van het mbo-kwalificatiedossier	7
3.1.3 Onderhouden en/of aanpassen van het mbo-kwalificatiedossier.....	8
3.2 Interviews	10
3.2.1 Stakeholder analyse.....	11
3.2.2 Huidig aanbod van duurzaamheid bij mbo-opleidingen van geïnterviewde stakeholders.....	14
3.2.3 Oorzaken van het probleem volgens stakeholders.....	15
3.3 Oplossing(en) voor het probleem.....	17
4. Discussie	20
5. Conclusie.....	24
Referenties.....	25
Bijlage I. Voorbeelden van vragen bij interviews.....	28
Bijlage II. Leden van sectorkamer VGG en bijbehorende marktsegmenten.....	29
Bijlage III. Voorbeeld van een mbo-kwalificatiedossier	30
Leerdoelen en reflectie	32

1. INTRODUCTIE

Een van de grootste uitdagingen waar de wereld mee te maken heeft anno 2018 is de alsmaar toenemende wereldpopulatie, volgens schatting van 7.5 miljard in 2018 naar 8.6 miljard in 2030 en 9.8 miljard in 2050, en alle gevolgen die dat met zich mee brengt (United Nations, 2017). Want door het toenemende mondiale bevolkingsaantal stijgt de vraag naar voedsel, zeker wanneer gepaard met stijgende welvaart. Om in de toekomst voor de gehele wereldpopulatie voedsel te produceren ligt een grote uitdaging, onder andere door gebrek aan voldoende vruchtbare landbouwgrond en water, en daarnaast ook door toenemende broeikasgasemissies en afnemende oogsten door klimaatverandering (FAO, 2018). Met deze achterliggende redenen zijn in 2015 de ‘Sustainable Development Goals’ of ‘Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen’ door de Verenigde Naties in het leven geroepen, een voortgang op de Millenniumdoelen die waren opgesteld voor de periode 2000-2015. De ontwikkelingsdoelstellingen identificeren 17 verschillende wereldwijde uitdagingen gecombineerd met een doel, opgesteld voor de jaren 2015-2030. Voorbeelden van doelen zijn 2. Geen honger, of 12. Verantwoorde consumptie en productie. De doelen zijn ondertekend door alle 193 lidstaten van de Verenigde Naties (Ploumen, 2017; SDG Nederland, 2018). Een terugkomende term bij de ontwikkelingsdoelstellingen is duurzaamheid. In dit onderzoek wordt voor de term ‘duurzaamheid’ de definitie aangehouden zoals gesteld in het Brundtland rapport: ‘Duurzame ontwikkeling is ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen’ (Brundtland, 1987). Wanneer gesproken wordt over duurzaamheid bij voedsel wordt bijvoorbeeld bedoeld dat bij de productie en verwerking aandacht is besteed aan zaken als milieu-impact, dierenwelzijn, eerlijke handel, of biodiversiteit.

Dat duurzame ontwikkeling ook in het dagelijks leven van consumenten is doorgedrongen blijkt uit verschillende onderzoeken: zo is het aantal consumenten wat let op duurzaamheid van een product toegenomen van 30% in 2013 naar 48% in 2017, en vinden consumenten het ook steeds belangrijker dat bedrijven duurzaam ondernemen (Dossier Duurzaam, 2017). Zeker kijkend naar de voedselketen blijkt echter dat er ook nog veel ruimte is voor verbetering: ondanks dat de omzet in duurzaam voedsel jaarlijks blijft stijgen, bestaat het totale aandeel duurzaam voedsel in retail (supermarkten) nog maar uit zo’n 10-15% (gemeten bij voedsel met een keurmerk zoals Fair Trade of MSC/ACS) (Emonds, 2018; Logatcheva, 2017). Andere verkoopkanalen, zoals foodservice (restaurants, horeca etc.) zien een kleine stijgende ontwikkeling in het aandeel duurzaam voedsel, al wordt deze voornamelijk veroorzaakt door een grote omzet in koffie en thee (Logatcheva, 2017). Van voedselspecialzaken (zoals slagers of viswinkels) zijn geen cijfers bekend over het aandeel duurzaam voedsel. Wel blijkt uit onderzoek over de huidige kennis over duurzaamheid bij medewerkers en ondernemers van voedselspecialzaken, dat deze vaak een onduidelijk, of zelfs verkeerd, beeld hebben van duurzaamheid of gerelateerde keurmerken, hetgeen waar duurzaamheid bij voeding vaak mee wordt gemeten (Barten, 2018).

Om duurzaam voedsel aan te kunnen bieden in foodservice en/of voedselspecialzaken vereist dit kennis van een medewerker of ondernemer over wat duurzaamheid bij voedsel inhoudt. Kennis over bijvoorbeeld

keurmerken, verschillen in milieu-impact bij vleessoorten, en herkomst van producten. Een gebrek aan kennis van duurzaamheid bij voedsel hindert de duurzame ontwikkeling bij deze, veelal zelfstandig opererende, voedselverkoopkanalen (Detailhandel.info, 2018; Kenniscentrum Nelles, 2017). Zo is in september 2018 te lezen in het lijfblad voor KHN-(Koninklijke Horeca Nederland) leden, dat voor vier op de vijf chefkoks duurzaamheid een belangrijk onderwerp is in hun bedrijfsvoering (n=500). Maar bij diezelfde restaurants blijkt bij minstens 81% een of meerdere vissoorten op de kaart te staan die code rood scoort op de VISwijzer, wat staat voor meerdere duurzaamheidsproblemen en waarbij het advies is om deze vis daarom te vermijden. 'Een gebrek aan kennis en informatie' concludeert Christien Absil, directeur van Good Fish Foundation (Lenssinck, 2018; VISwijzer, 2018).

Dit gebrek aan kennis begint al bij de (mbo)opleiding tot bijvoorbeeld slager of kok, waar duurzaamheid (o.a. milieuaspecten, dierenwelzijn, biodiversiteit etc.) zeer beperkt, vaak 'ad hoc', of alleen met het keuzedeel 'Duurzaamheid' wordt aangeboden (MeatNL, 2017). Een keuzedeel is maar een klein onderdeel van een totale opleiding, namelijk 240-720 uren van de totale opleidingsduur van 4800 uren (voor mbo-niveau 3), en heeft geen vaste invulling (HerzieningMBO, 2015). Deze ad hoc aanpak is onvoldoende om toekomstige ondernemers of werknemers in de voedselsector bewust te maken van niet alleen het belang, maar ook de mogelijkheden van duurzame ontwikkeling (Alliantie Voedselonderwijs, 2018; Jamie Oliver, 2018). Daarom wordt met dit onderzoek onderzocht of en hoe duurzaamheid een vast onderdeel kan worden van het mbo-onderwijs (richting food). Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag gedefinieerd: 'Hoe kan duurzaamheid een vast onderdeel worden van mbo-onderwijs (richting food)?' Ook zijn hierbij verschillende deelvragen opgesteld om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden:

1. Hoe ziet de structuur van het mbo-onderwijs er uit?
2. Hoe vindt beleidsvorming/wijziging in het mbo-onderwijs plaats?
3. Hoe wordt duurzaamheid momenteel aangeboden bij mbo-opleidingen richting food?
4. Wat zijn mogelijkheden of knelpunten voor het structureel integreren van duurzaamheid in het mbo-onderwijs?
5. Welke vaardigheden en/of kennis m.b.t. duurzame ontwikkeling worden gevraagd vanuit het bedrijfsleven?
6. Welke activiteiten vinden plaats vanuit bedrijfsleven om duurzame ontwikkeling te stimuleren?

2. MATERIAAL & METHODE

Vanwege onder andere het grote aantal mbo-opleidingen, eigen expertisegebied, en het netwerk van de opdrachtgever, is gekozen om deze studie toe te spitsen op enkele mbo-opleidingen gericht op voedsel. Specifiek, mbo-opleidingen gericht op het slagersvak (645 leerlingen bij elkaar in 2017-2018), (chef-)koks (4.519 leerlingen in 2017-2018), en (zelfstandige) ondernemers (252 leerlingen in 2017-2018) (SBB, 2018b). Wanneer in de resultaten en discussie wordt gesproken over het mbo-onderwijs, wordt dan ook telkens bedoeld op enkel deze bovenstaande opleidingen, tenzij anders vermeld.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag en deelvragen zijn de volgende methodes en materialen gebruikt: voor deelvragen 1 t/m 4 is eerst een achtergrondstudie gedaan m.b.v. voornamelijk grijze literatuur (rapporten van verschillende onderzoeksinstellingen) en websites van verschillende organisaties. Informatie is voornamelijk online gevonden, waarbij hoofdzakelijk de zoekmachine Google is gebruikt om informatie te vinden. Enkele voorbeelden van de gebruikte zoektermen hierbij: mbo+onderwijs, mbo+keuzedelen, onderwijs+duurzaamheid, mbo+duurzaamheid, keuzedeel+duurzaamheid, lesmateriaal+keuzedeel duurzaam, ministerie van onderwijs, voedseleducatie, duurzaam ondernemen, duurzaam voedsel, voedselagenda, dossiers+mbo, slager+duurzaamheid, slager+mbo-opleiding. Daarnaast is ook via gevonden websites doorgeklikt naar gerelateerde links of websites. Het doel van de achtergrondstudie was voornamelijk om vertrouwd te raken met het onderzoeksveld (het mbo-onderwijs en de opleidingen) maar ook om de deelvragen al deels te kunnen beantwoorden. De resultaten van de achtergrondstudie zijn verwerkt en weergegeven onder 3.1 Achtergrondstudie mbo-onderwijs.

Voor de overige deelvragen (5 en 6) en ter aanvulling van deelvragen 1 t/m 4 is een tweede onderzoeksmethode gebruikt, namelijk interviews met stakeholders. Hiervoor is contact gelegd via telefoon of e-mail met contactpersonen, veelal afkomstig uit het bestaande netwerk van de opdrachtgever. Het doel van de interviews was voornamelijk om vragen te kunnen stellen, ofwel over onduidelijkheden die tijdens de achtergrondstudie naar voren zijn gekomen, ofwel over dingen die hierin juist niet te vinden zijn, zoals persoonlijke ervaringen of inzichten. Ook is tijdens de interviews gesproken over mogelijke oplossingsrichtingen voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. In de interviews zijn zowel open als gesloten vragen gebruikt. Vanwege de verschillende achtergronden van benaderde stakeholders (een specifieke tak van onderwijs of bedrijfsleven) zijn naast algemene vragen ook specifiekere verdiepende vragen gesteld. Deze zijn te verdelen in twee categorieën: onderwijs gerelateerd en bedrijfsleven gerelateerd. Enkele voorbeelden van vragen die gesteld zijn, zijn te vinden in Bijlage I. In tabel 1 (op pagina 5) is een overzicht van de geïnterviewde stakeholders weergegeven.

De informatie verzameld in de achtergrondstudie en interviews is vervolgens gecombineerd om de onderzoeksvraag, 'Hoe kan duurzaamheid een vast onderdeel worden van mbo-onderwijs (richting food)?', te kunnen beantwoorden. Hiervoor zijn vanuit verschillende stakeholders knelpunten en kansen geanalyseerd m.b.t. duurzaamheid als vast onderdeel van onderwijs. De resultaten hiervan zijn weergegeven in 3.2 Stakeholder interviews. Hier is eerst een overzicht gemaakt van geïdentificeerde stakeholders, welke relatie zij hebben tot het probleem (duurzaamheid is geen vast onderdeel van het mbo-onderwijs), en welke motivatie en capaciteit ze hebben om het probleem aan te pakken. De stakeholder analyse geeft daarmee aan welke stakeholders van belang zijn voor een mogelijke oplossing, en op welke manier (Brugha & Varvasovszky, 2000). Vervolgens is weergegeven hoe duurzaamheid nu wordt aangeboden bij de gerelateerde mbo-opleidingen, waarbij gegevens uit de achtergrondstudie en interviews zijn gecombineerd. Om aan te geven wat volgens stakeholders oorzaken en gevolgen zijn van het probleem is een probleemboom samengesteld (Fussell, 1995). Met behulp van de stakeholder analyse en de

probleemboom zijn mogelijke oplossingen voorgesteld voor het probleem, die tevens antwoord geven op de onderzoeksvraag (zie 3.3 Oplossing(en) voor het probleem).

Tabel 1. Overzicht van contactpersonen waarmee is gesproken. Per persoon is de volgende informatie weergegeven: datum van contact, functie bij het bedrijf of organisatie waar de persoon werkzaam is, de vorm van contact en het tijdsbestek van het contact.

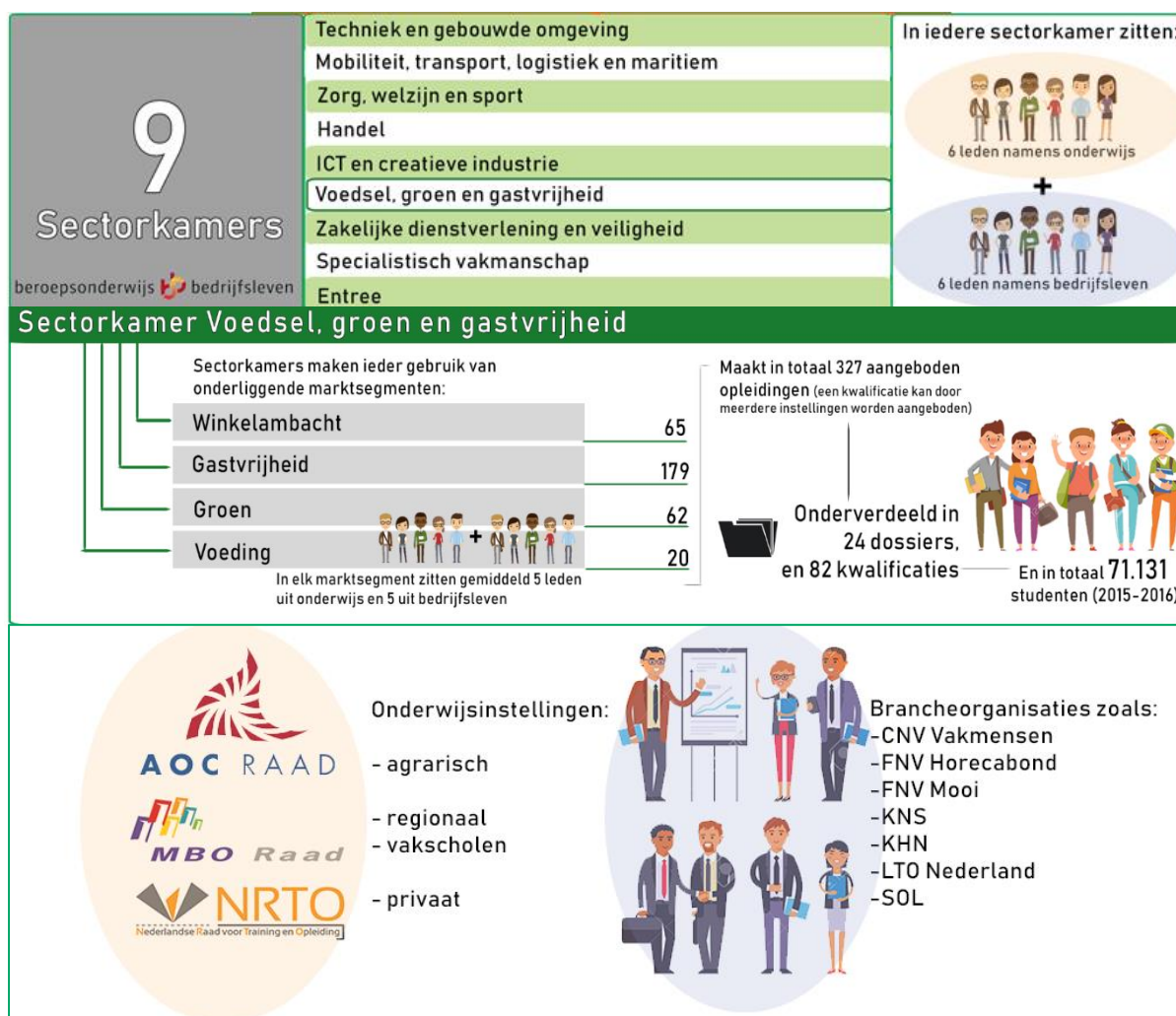
Datum	Persoon, functie	Bedrijf/organisatie	Vorm van contact	Tijdsbestek
18 september 2018	Simone van Hoewijk , beleidsadviseur	Sectororganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Persoonlijk interview te SBB	90 minuten
5 oktober 2018	Dennis Vieberink , Team Horeca Economie & Dienstverlening José Wopereis , senior onderwijsmanager	Graafschap College	Oriënterend gesprek te Graafschap College	15 minuten
10 oktober 2018	Gerben Kleine Haar , teamleider	Zone College (voorheen AOC Oost)	Persoonlijk interview te Zone College	60 minuten
16 oktober 2018	Jacques Rijk , Beleidsmedewerker Ondernemerszaken & Vaktechnologie Hans Hulshof , Hoofd Beleid Ondernemerszaken & Vaktechnofgie	Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS)	Persoonlijk interview te KNS	60 minuten
18 oktober 2018	Rinus de Rijder , Onderwijsmanager	SVO vakopleiding Food	Persoonlijk interview te SVO	45 minuten
19 oktober 2018	André Brouwer , voorzitter Bestuur Wim Slotboom , secretaris Bestuur	Slow Food Achterhoek Stichting Horecatalent Achterhoek	Persoonlijk interview te KC Nelles	90 minuten
24 oktober 2018	Durk Oosterhof , docent Zone College & biodynamisch melkveehouder	Obio biologische melkveehouderij	Telefonisch interview	60 minuten
5 november 2018	Simone van Hoewijk , beleidsadviseur	SBB	Skype-meeting voor verdiepende vragen	30 minuten
8 november 2018	Dennis Vieberink , Team Horeca Economie & Dienstverlening	Graafschap College	Persoonlijk interview te Graafschap College	60 minuten
13 november 2018	Martijn Rol , sectorspecialist Food Menno van Noort , sectorspecialist Onderwijs	Rabobank	Persoonlijk interview te Rabobank Nederland	60 minuten
16 november 2018	16 docenten/teamleden opleiding slager	SVO vakopleiding Food	Masterclass en discussie te SVO	90 minuten
4 december 2018	Nicolette Barkhof , Beleidsadviseur	Koninklijk Horeca Nederland (KHN)	Telefonisch interview	30 minuten

3. RESULTATEN

3.1 Achtergrondstudie mbo-onderwijs

3.1.1 Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Om te begrijpen hoe het mbo-onderwijs in elkaar steekt, en hoe wijzigingen kunnen worden doorgevoerd, is het allereerst van belang te weten hoe het mbo-onderwijs is opgebouwd. Daarvoor is een overkoepelende organisatie verantwoordelijke voor het hele mbo-onderwijs: stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). SBB is in 2012 ontstaan uit Colo (Centraal Orgaan Landelijke Opleidingsorganen), een vereniging van zeventien kenniscentra die voorheen ieder apart verantwoordelijk waren voor de ontwikkeling van kwalificaties voor het mbo-onderwijs, het werven van leerbedrijven, en het bewaken van de kwaliteit van leerbedrijven. De belangrijkste taak die SBB zou gaan vervullen was het optimaliseren van de aansluiting van het beroepsonderwijs op het bedrijfsleven. In 2015 werden de taken van de kenniscentra ook door SBB overgenomen, waardoor SBB nu alle wettelijke taken voor het mbo-onderwijs uitvoert. SBB vervult daarbij ook een adviserende taak aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).



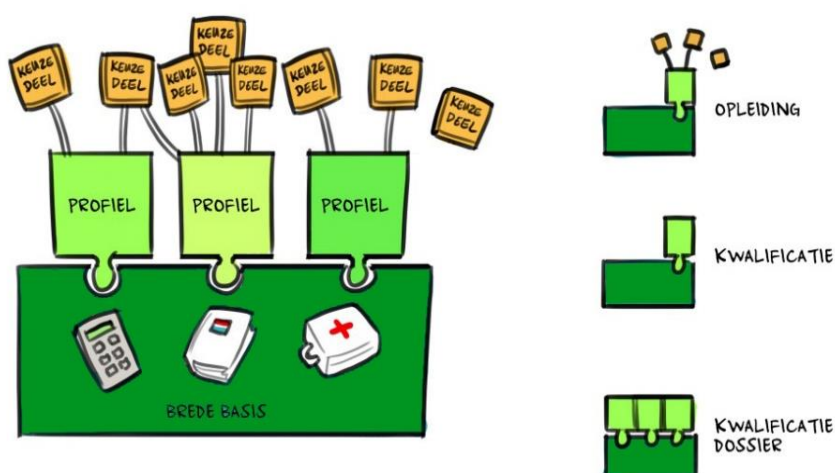
Figuur 2. Schematische weergave van (een deel van) de structuur binnen SBB, relevant voor dit onderzoek. Voor sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid (VGG) zijn kengetallen weergegeven van schooljaar 2015-2016, evenals enkele organisaties die onderdeel uitmaken van de sectorkamer en/of marktsegmenten binnen de sectorkamer (SBB, 2016). Een volledig overzicht van de leden van sectorkamer VGG en de bijbehorende marktsegmenten is te vinden in Bijlage II.

Vanwege het grote aanbod aan mbo-opleidingen bestaat binnen SBB een verdeling op basis van bedrijfstakken, verdeeld onder negen zogenoemde 'sectorkamers'. In iedere sectorkamer werken leden vanuit bedrijfsleven en onderwijs samen op gebied van o.a. het ontwikkelen en onderhouden van kwalificatiedossiers (zie paragraaf 3.1.2 voor meer informatie) en het testen van de doelmatigheid van opleidingen. Zie tabel B1 in Bijlage II voor de leden van sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid (VGG) (op 21 november 2018). Vanwege het grote aantal opleidingen binnen één sectorkamer (voor sectorkamer VGG waren dat er 327 in schooljaar 2015-2016) wordt ondersteuning geboden aan de sectorkamer vanuit zogenoemde 'marktsegmenten'. Ieder marktsegment vertegenwoordigt weer een onderdeel binnen de sectorkamer en staat los van het bestuur van SBB. Net als de sectorkamers zijn marktsegmenten opgebouwd uit leden van zowel bedrijfsleven als onderwijs. Zie tabellen B2 t/m B5 in Bijlage II voor alle leden van de marktsegmenten binnen sectorkamer VGG (op 21 november 2018). Van bovenstaande informatie is een schematische weergave samengesteld, te zien in figuur 2.

3.1.2 Opbouw van het mbo-kwalificatiedossier

Hetgeen waar SBB o.a. verantwoordelijk is, is het ontwikkelen en onderhouden van de mbo-kwalificatiedossiers. Een kwalificatiedossier legt vast wat een mbo-student moet kennen en kunnen na de opleiding (SBB, 2018a). De huidige kwalificatiedossiers zijn gevormd in 2015, toen een grote herziening van de dossiers heeft plaatsgevonden (Consortium 2B MBO, 2016). De nieuwe dossiers moeten, ten opzichte van de oude dossiers, betere aansluiting op de arbeidsmarkt bevorderen door meer flexibiliteit te bieden, aansluitend op de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. Alle kwalificatiedossiers zijn sinds de herziening als volgt opgebouwd (Consortium 2B MBO, 2016), zie ook figuur 3:

- Een gemeenschappelijk of basisdeel met onderdelen die voor alle kwalificaties in het mbo gelden (taal, rekenen, loopbaan, burgerschap) en met beroepsspecifieke onderdelen die gemeenschappelijk zijn voor de kwalificaties in het dossier. Dit deel staat voor 50% van de studielast;



Figuur 3. Overzicht van de opbouw van de vernieuwde kwalificatiedossiers in het mbo-onderwijs. Bron: (HerzieningMBO, 2018).

- Een of meer profieldelen waarin onderscheidende, beroepsspecifieke, verschillen tussen kwalificaties worden behandeld. Deze profieldelen staan in een opleiding voor 35% van de studielast;
- Een of meer keuzedelen die als verbreding/verdieping bovenop de kwalificatie komt en bijvoorbeeld kan toespelen op de lokale/regionale arbeidsmarkt of extra voorbereiding op een vervolgopleiding. De keuzedelen staan voor 15% van de studielast.

In totaal bestaat een opleiding dus uit een brede basis (gelijk met enkele andere opleidingen in hetzelfde kwalificatiedossier), een beroepsspecifiek profieldeel (met specifieke eisen voor de opleiding), en enkele vrije keuzedelen. In het mbo-onderwijs kiest een leerling voor een kwalificatie, die bestaat uit een brede basis en beroepsspecifieke eisen van het profieldeel. Kader 1 geeft een voorbeeld van een kwalificatiedossier met daaraan gekoppelde kwalificaties. De kwalificatie wordt met verschillende keuzedelen tot een volledige opleiding aangevuld, waarbij de invulling per leerling kan verschillen.

Kader 1. Voorbeeld van een kwalificatiedossier.

Kwalificatiedossier mbo Vers: Vakmanschap & ambacht Crebonr. 23166 Kwalificaties » Medewerker vers (Crebonr. 25423) » Vakbekwaam medewerker vers (Crebonr. 25425) » Slager-traiteur (Crebonr. 25424) » Worstmaker (Crebonr. 25426)	Kijkend naar opleidingen gerelateerd aan het slagersvak heb je bijvoorbeeld het dossier 'Vers: Vakmanschap & ambacht' die vier aan elkaar verwante kwalificaties bevat: Medewerker vers (mbo-2), Vakbekwaam medewerker vers (mbo-3), Slager-traiteur (mbo-3) en Worstmaker (mbo-3). Het basisdeel is voor alle vier de kwalificaties gelijk en kunnen daarom worden samengevoegd in één kwalificatiedossier. De verschillen tussen de kwalificaties komen aan bod in het profieldeel, waar de vak/beroeps specifieke kerntaken aan bod komen. Voorbeelden van de overeenkomende en verschillende kerntaken van de kwalificaties in dit dossier zijn te vinden in figuren B1 t/m B4 in Bijlage III.
---	--

De keuzedelen zijn samen met de herziende kwalificatiestructuur nieuw ingevoegd in het mbo-onderwijs. Dit zijn optionele vakken die studenten kunnen kiezen voor verdieping, maar ook voor verbreding, op een onderwerp naar keuze. Ieder keuzedeel is gekoppeld aan een of meerdere kwalificatiedossiers waar ze op aansluiten. Bijvoorbeeld het keuzedeel 'Eetcultuur en -wensen' wat gekoppeld is aan dossiers gericht op voedselproductie en horeca. De gekoppelde keuzedelen kunnen direct door studenten gekozen worden en daarmee toegevoegd aan hun eigen dossier. Daarnaast is het ook mogelijk om keuzedelen te kiezen die niet gekoppeld zijn aan een dossier, maar hiervoor moet een student een onderbouwde aanvraag doen (SBB, 2018a).

3.1.3 Onderhouden en/of aanpassen van het mbo-kwalificatiedossier

Het mbo-onderwijs is in constante ontwikkeling om het mbo beter te laten functioneren. Een recente ontwikkeling hierin is de wet 'Doelmatige Leerwegen' die op 1 augustus 2014 in werking is getreden. De wet 'Doelmatige Leerwegen' heeft als doel de doelmatigheid van het beroepsonderwijs te stimuleren en

moderniseren. Met doelmatigheid van het onderwijs wordt gedoeld op efficiency, kwaliteit en rendement (OCW, 2011), maar ook op arbeidsmarktrelevantie (Eimers et al., 2012). Tegelijk met de wet Doelmatige Leerwegen is de herziening van de kwalificatiedossiers, zoals eerder behandeld, in werking gezet (HerzieningMBO, 2018).

Voor alle dossiers en keuzedelen geldt dat elke 5 jaar onderhoud plaatsvindt binnen SBB, waarbij wordt gekeken of het dossier/keuzedeel nog steeds voldoet aan de eisen, en of de aansluiting op het bedrijfsleven nog voldoende is etc. Tussentijds kan ook onderhoud plaatsvinden, bijvoorbeeld wanneer hiervoor vanuit het bedrijfsleven of onderwijs een aanvraag voor wordt gedaan. Redenen voor tussentijds onderhoud kunnen zijn dat een dossier niet meer (voldoende) aansluit op wensen van de maatschappij, maar ook om nieuwe keuzedelen te koppelen aan een dossier, of om een geheel nieuw keuzedeel te ontwikkelen. De standaard procedure voor onderhoud/een wijziging is als volgt (Hoewijk, 18 september 2018; SBB, 2018):

-  1. **Aanvraag nieuwe/gewijzigde kwalificatie door onderwijs en bedrijfsleven aan de hand van onderbouwing van relevantie en draagvlak.** Belangrijk hierbij is dat er voldoende draagkracht achter een aanvraag staat vanuit het bedrijfsleven en onderwijs en beargumenteerd kan worden waarom een bepaald onderdeel (bijvoorbeeld duurzaamheid) toegevoegd moet worden aan een kwalificatie of dossier. Er hoeft geen inhoud aangeboden te worden voor het gewenste onderdeel, enkel onderbouwing.
-  2. **Weging voorstel en opdracht door onderwijs en bedrijfsleven in de Sectorkamer en Marktsegmenten.** Na het aanvragen van een wijziging wordt het voorstel besproken in de relevante sectorkamer en marktsegmenten. Per dossier is aangegeven onder welke sectorkamer deze valt. De marktsegmenten en sectorkamer moeten iedere wijziging behandelen en hun akkoord geven om de wijziging verder te laten ontwikkelen.
-  3. **Ingangstoets Toetsingskamer aan de criteria van een kwalificatie.** Vervolgens wordt de aanvraag tot wijziging getoetst aan de hand van de volgende criteria waaraan een kwalificatie moet voldoen: doelmatig, flexibel, uitvoerbaar, herkenbaar, transparant, en duurzaam. De thema-advies-commissie 'Kwalificeren en examineren' bereidt deze toetsing voor, waarna de onafhankelijke Toetsingskamer van SBB de aanvraag tot wijziging toetst. Wanneer de Toetsingskamer akkoord is wordt het ontwikkelingsproces van een kwalificatiedossier gestart.
-  4. **Ontwikkeling kwalificatie door deskundigen uit onderwijs en bedrijfsleven en team Kwalificeren en Examineren.** Voor feitelijke ontwikkeling van het kwalificatiedossier worden deskundigen aangewezen door de betreffende sectorkamer. Deskundigen vanuit bedrijfsleven focussen hierbij voornamelijk op de herkenbaarheid en uitvoerbaarheid vanuit de beroepspraktijkvorming. Vanuit onderwijs wordt gekeken naar de uitvoerbaarheid voor onderwijs en examinering. Er wordt een conceptdossier ontwikkeld met de voorgestelde wijzigingen. (Voor de ontwikkeling van keuzedelen start nu de driemaandentermijn voor het doorlopen van de volgende 4 stappen.)



Van begin tot eind is de normale doorlooptijd van een wijziging of onderhoud aan een kwalificatiedossier zo’n twee jaar. Hiervan is ongeveer een jaar nodig voor het doorlopen van toetsingen, en een jaar voor het ontwikkelen van het dossier (Hoewijk, 2018). Als deze processen doorlopen zijn en het dossier is goedgekeurd door de Minister van OCW kan deze het opvolgende schooljaar in gebruik worden genomen. Een gemiddelde opleiding duurt drie jaar, waardoor de eerste studenten met het nieuwe dossier pas vijf jaar na de startdatum van onderhoud zullen afstuderen.

3.2 Interviews

Naast de achtergrondstudie over de opbouw van het mbo-onderwijs zijn interviews gehouden met verschillende stakeholders. Een overzicht van de gehouden interviews is te vinden in tabel 1 (pagina 5). Enkele voorbeeldvragen zijn te vinden in Bijlage I. De volgende probleemstelling is aangehouden bij de interviews: *‘In het mbo-onderwijs (richting food) is te weinig aandacht voor duurzaamheid’*. De interviews hebben tot verschillende resultaten geleid, welke hierna als volgt aan bod zullen komen:

- Het belang van (geïnterviewde) stakeholders bij het probleem, en de capaciteit en/of motivatie die ze hebben om het probleem aan te pakken (zie 3.2.1);

- Of en hoe duurzaamheid nu aan bod komt in de betreffende mbo-opleidingen (zie 3.2.2);
- Wat volgens stakeholders mogelijke oorzaken en gevolgen zijn van het probleem (zie 3.2.3);
- Tot slot zijn bovenstaande bevindingen samengevoegd tot mogelijke oplossingen voor het probleem (zie 3.3).

3.2.1 Stakeholder analyse

Voor dit onderzoek is gesproken met verschillende personen werkzaam binnen zowel onderwijs als bedrijfsleven voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag ‘*Hoe kan duurzaamheid een vast onderdeel worden van mbo-onderwijs (richting food)?*’. Hun relatie ten opzichte van het probleem, motivatie en capaciteit om het probleem aan te pakken, en relatie met andere stakeholders, is samengevoegd in een stakeholder analyse (zie tabel 2). Hierbij zijn zowel stakeholders meegenomen waarmee contact is geweest tijdens dit onderzoek (aangegeven met een asterisk), maar ook ‘algemene’ stakeholders zoals de Rijksoverheid en de maatschappij.

Tabel 2. Stakeholder analyse. Persoonlijk contact heeft plaatsgevonden met personen werkzaam bij een stakeholder aangeven met een asterisk (*). Voor een volledig overzicht van geïnterviewde personen, zie tabel 1 op pagina 5. Invulling van de stakeholder analyse is tot stand gekomen uit gehouden interviews, maar ook de achtergrondstudie.

Stakeholders	Relatie tot het probleem	Capaciteit en motivatie om het probleem aan te pakken	Relatie met andere stakeholders
Primaire stakeholders			
De Rijksoverheid	Bij gebrek aan voldoende aandacht voor duurzaamheid in voedselonderwijs komen de volgende problemen aan de orde: - Slechtere nationale gezondheid → hogere zorgkosten - Niet behalen van gestelde klimaatdoelen en akkoorden - Achterblijvende marktontwikkeling	De Rijksoverheid heeft groot belang bij het verduurzamen van de gehele maatschappij (zie ‘relatie tot het probleem’). Dit kan de Rijksoverheid doen door duurzame ontwikkelingen te vergemakkelijken en ondersteunen, bijvoorbeeld door mogelijke beleidsmatige hindernissen aan te passen.	• Beherende en eventueel sturende rol t.o.v. andere stakeholders
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	Ministerie OCW draagt een algemene verantwoordelijkheid voor aansluitend onderwijs op de maatschappij (o.a. door invulling van de algemene kwalificatie-eis ‘burgerschap’ in de brede basis van alle mbo-dossiers)	Het Ministerie van OCW heeft een uitvoerende rol t.o.v. de Rijksoverheid en is direct betrokken bij de beleids- en besluitvorming van het mbo-onderwijs. Het Ministerie OCW kan een bepaalde richting sturen door financiële ondersteuning te bieden of een wijziging in de mbo-kwalificatiedossiers in gang te zetten of goed te keuren.	• Beherende rol van wijzigingen in het onderwijs • Verantwoordelijk voor goed onderwijs wat leerlingen voorbereidt op de maatschappij
Sectororganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)*	SBB is voornamelijk verantwoordelijk voor het controleren van de aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt, en dat er voldoende stageplekken zijn voor leerlingen. Een slechte aansluiting op de arbeidsmarkt, of weinig interesse vanuit bedrijven voor samenwerking met onderwijs	SBB is dé instantie die beleidsmatige wijzigingen in mbo-dossiers overziet. Ook geeft SBB advies aan de Minister van OCW over wijzigingen in dossiers, maar ook op gebied van doelmatigheid van opleidingen en aansluiting op de maatschappij. Vanuit deze rol	• Adviserende en samenwerkende rol met Ministerie van OCW • Verbindende rol tussen bedrijfsleven en onderwijs • Wint advies in bij vertegenwoordigers

	heeft invloed op de beoordeling van SBB. Bovendien vervult SBB deze taken vanuit wettelijk oogpunt, dus is deze verplicht te voldoen aan bovenstaande eisen.	kan SBB een beleidsmatige wijziging in gang zetten, ondersteunen en eventueel versnellen.	namens onderwijs en bedrijfsleven
Mbo-onderwijsinstellingen*	Uitvoerders van mbo-opleidingen gericht op de voedselsector. Aan alle eisen zoals opgesteld in de kwalificatiedossiers moet hierbij worden voldaan. Onderwijsinstellingen lopen achter op ontwikkelingen van de maatschappij, terwijl zij leerlingen/studenten juist hierop zouden moeten voorbereiden.	Onderwijsinstellingen vinden het in veel gevallen lastig om duurzaamheid zelf te implementeren. Verschillende redenen worden hiervoor aangekaart (zie de probleemboom op pagina 15 voor meer informatie), waaronder een gebrek aan kennis, tijd en motivatie bij docenten, gebrek aan geschikt lesmateriaal, en belemmering vanwege het feit dat ze dit buiten het 'normale' lesprogramma moeten opzetten.	• Samenwerking met het bedrijfsleven voor leerbedrijven en/of gastdocenten • Mogelijke rol in beleidsvorming van mbo-onderwijs door aanwezigheid Sectorkamer of Marktsegment bij SBB • Voorbereiding van leerlingen om in de maatschappij te kunnen functioneren
Bedrijven actief in en voor de voedselsector*	Toenemende druk vanuit de Rijksoverheid en maatschappij zorgt ervoor dat bedrijven zich steeds meer gaan (en moeten) ontwikkelen op gebied van duurzaamheid. Nieuwe medewerkers aannemen zonder voldoende kennis van duurzaamheid kost deze bedrijven tijd en geld, en remt de duurzame ontwikkeling van het bedrijf. Ook consumenten zullen steeds vaker kiezen voor een duurzamer product, winkel of bedrijf, waardoor concurrentie ontstaat op gebied van het wel of niet verduurzamen.	Vanwege een concurrentiedruk/trend op gebied van verduurzaming zullen bedrijven steeds meer genoodzaakt zijn om zich duurzamer te ontwikkelen. Stimulatie van duurzaamheid in het onderwijs zorgt hierbij voor betere aansluiting op de wensen van het bedrijfsleven, en ook voor minder verlies van tijd en kosten voor cursussen en/of nascholing. Juist bij het mbo-onderwijs vervullen bedrijven een belangrijke rol, door bijvoorbeeld als (duurzaam) leerbedrijf te fungeren of gastdocenten te leveren. Ook zijn signalen vanuit het bedrijfsleven een belangrijke motivator om een wijziging in het onderwijs te laten plaatsvinden.	• Uitvoerende taak van wet- en regelgeving vastgesteld door de Rijksoverheid • Adviserende en controlerende taak over de aansluiting van mbo-onderwijs • Mogelijke rol in beleidsvorming van mbo-onderwijs door aanwezigheid Sectorkamer of Marktsegment van SBB (al dan niet via een brancheorganisatie)
Secundaire stakeholders:			
Alliantie Verduurzaming Voedsel*	De Alliantie Verduurzaming Voedsel stimuleert duurzame ontwikkeling in de voedselketen door samen te werken met verschillende brancheorganisaties en onderliggende bedrijven. Het behalen van de gestelde agenda wordt belemmerd door een gebrek aan kennis over duurzaamheid bij ondernemers en medewerkers.	Om de agenda voor verduurzaming van de voedselketen te verwezenlijken moeten alle betrokken partijen hieraan meewerken. Op dit moment is de bottleneck een gebrek aan kennis over duurzaamheid bij ondernemers en werknemers in de voedselsector en daarom is de Alliantie geïnvesteerd om dit te	• Directe samenwerking met Ministerie EZ (Rijksoverheid) • Mogelijke rol in beleidsvorming van mbo-onderwijs door aanwezigheid van aangesloten brancheverenigingen in een Sectorkamer of Marktsegment van SBB

		verhelpen. Mogelijkheden hiervoor heeft de Alliantie door stimulatie van duurzaamheid intern, maar ook door problemen in bijvoorbeeld beleid aan de kaarten bij het Ministerie van EZ, waar de Alliantie mee samenwerkt.	• Verbinding van verschillende schakels in de gehele voedselketen
Koninklijke Nederlandse Slagers (KNS)*	Brancheorganisatie van veelal zelfstandig ondernemers die (duurzame) ontwikkelingen van de maatschappij en grote bedrijven (retail) niet bij kunnen houden door o.a. een gebrek aan kennis onder aangesloten ondernemers en/of werknemers.	KNS heeft belang dat hun leden mee kunnen blijven bewegen met ontwikkelingen in de maatschappij, omdat ze anders links worden gelaten door consumenten. KNS kan leden stimuleren op duurzaamheid door aandacht hieraan te besteden in vakblad 'De Slager' of publicaties op de website. Ook is KNS medeoprichter van de Ondernemersacademie Food waar nieuwe ambachtslieden worden opgeleid. Daarnaast vervult KNS een rol in het marktsegment Winkelambacht bij SBB via waar invloed kan worden uitgeoefend.	• Samenwerkingsverband met SVO in Ondernemersacademie Food • Aanwezig in marktsegment Winkelambacht van SBB • Brancheorganisatie van ambachtelijke slagers
Koninklijke Horeca Nederland (KHN)*	Horeca ondervindt steeds vaker competitie van andere voedselkanalen (bijvoorbeeld retail) die o.a. ook ready-to-eat maaltijden aanbieden en meer aandacht besteden aan duurzaamheid, en de bijdrage die duurzaamheid kan leveren. Consumenten, die steeds meer gaan letten op duurzaamheid, zullen sneller geneigd zijn naar andere verkoopkanalen te gaan voor hun voedsel. Individuele horecaondernemers willen wel verduurzamen, maar missen vaak kennis en informatie over duurzaamheid.	Het gebrek aan kennis en informatie is gedeeltelijk terug te leiden naar de opleiding die horecaondernemers en werknemers volgens, vaak op mbo-niveau en met weinig structurele aandacht voor duurzaamheid. De KHN kan het onderwijs stimuleren door het aanbieden van leerplekken bij duurzame ondernemingen en/of geschikte gastdocenten te bieden. Daarnaast kan informatie worden verspreid in het vakblad 'KHN Magazine' of op de website van KHN. Ook vervult KHN een rol in sectorkamer VGG waarmee zij beleidsmatige wijzigingen kunnen indienen of stimuleren.	• Aangesloten bij Alliantie Verduurzaming Voedsel • Mogelijke rol in beleidsvorming door aanwezigheid in Sectorkamer VGG bij SBB • Branchevereniging voor de horeca (±20.000 ondernemers). De horecasector biedt een service aan voor consumenten, en moet hiervoor relevant blijven en mee bewegen met trends en ontwikkelingen
De maatschappij*	Heeft geen directe relatie tot het probleem. Wel wordt de maatschappij steeds meer gemotiveerd en bewuster gemaakt van thema's als duurzaamheid en circulaire economie vanuit o.a. de Rijksoverheid. Hierdoor verandert de maatschappij en de manier waarop keuzes gemaakt worden,	Vanwege de indirecte relatie tot het probleem zal de maatschappij ook op indirecte manier invloed uitoefenen op het probleem. Door te kiezen voor voedsel, restaurants of winkels waarbij (meer) aandacht is gegeven aan duurzaamheid stimuleert de maatschappij	• Klant/gast van bedrijven in de voedselsector. Kan deze beïnvloeden door juist wel of niet voor een bepaalde winkel of restaurant te kiezen op basis van duurzaamheid

waarbij duurzaamheid steeds belangrijker wordt.	bedrijven om te verduurzamen, die op hun beurt weer het onderwijs zullen stimuleren om hierop aan te sluiten.
---	---

3.2.2 Huidig aanbod van duurzaamheid bij mbo-opleidingen van geïnterviewde stakeholders

Het aanbod van duurzaamheid in huidige mbo-opleidingen verschilt sterk per onderwijsinstelling, opleiding, of zelfs per docent. De mbo-opleidingen richting voedsel die in kader van dit onderzoek zijn onderzocht (horeca, gastvrijheid, kok, en medewerker/ondernemer in een slagerij) hebben als overeenkomst dat duurzaamheid bij geen van de opleidingen structureel onderdeel is van de opleiding. De redenen hiervoor zijn divers, en terug te vinden in de probleemboom op pagina 16 en in 3.2.3 Oorzaken van het probleem volgens stakeholders.

In tabel 3 zijn vijf fases van verduurzaming in het mbo-onderwijs weergegeven, ontwikkeld door het Groene Kompas (een samenwerking tussen twee (v)mbo-instellingen en kenniscentra) (Het Groene Kompas, 2018). De mbo-opleidingen waarover in dit onderzoek gesproken is bevinden zich allemaal in de eerste of tweede fase. Als duurzaamheid aan bod komt, is dit vaak ad hoc, in een apart project ergens in de opleiding of in het keuzedeel Duurzaamheid (wat ook los staat van overige lessen). In de reguliere lessen komt duurzaamheid zeer beperkt aan bod, vaak afhankelijk van individuele docenten.

Tabel 3. Typering en algemene omschrijving van vijf fases van duurzaamheid, zoals opgesteld door Het Groene Kompas. De fases kunnen gebruikt worden om te bepalen in welke fase een onderwijsinstelling zit op gebied van duurzaamheid. Vervolgens zijn voor 20 verschillende onderwerpen (zoals visie, beleid of communicatie) criteria beschreven per fase waaraan de huidige stand van zaken én de gewenste stand van zaken kan worden bepaald (hier niet weergegeven) (Het Groene Kompas, 2018).

1 Activiteiten georiënteerd	2 Proces georiënteerd	3 Systeem georiënteerd	4 Keten georiënteerd	5 Maatschappij georiënteerd
• Ad hoc • Impliciet: niet als duurzaamheid benoemd, niet in documenten vastgelegd • Afhankelijk van individuele initiatieven	• Op project-basis • Expliciet: als duurzaamheid benoemd en vastgelegd in documenten • Duurzaamheid naast 'business as usual' • Duurzaamheid is nog vooral iets van het management of van een aparte groep docenten binnen de school	• Duurzaamheid is verweven met het bestaande • Duurzaam denken en doen is vanzelfsprekend binnen de opleiding • Studenten en medewerkers zijn actief betrokken • Duurzaamheid is voelbaar in het gebouw en bij de mensen • Er worden doelen gesteld, geëvalueerd en bijgesteld	• Het vmbo, het hbo, en de regionale arbeidsmarkt zijn betrokken	• De opleiding is actief in de maatschappij • De maatschappij is actief betrokken bij de opleiding • De opleiding staat in de regio bekend om haar deskundigheid op het gebied van duurzaamheid

3.2.3 Oorzaken van het probleem volgens stakeholders

Tijdens de interviews is het bestaan van het probleem door geen enkele persoon in twijfel getrokken. Dat duurzaamheid te weinig (structureel) in het onderwijs zit, wordt door alle gesproken partijen ondersteund. Wel is dit voor de stakeholders vanuit het bedrijfsleven meer een achtergrondzaak dan voor stakeholders uit het onderwijs, en is hun eerste constatering dat duurzaamheid beperkt in het bedrijfsleven wordt geïmplementeerd. Er worden verschillende oorzaken en gevolgen gegeven bij, en van, het probleem, welke zijn samengevoegd in een probleemboom, te zien in figuur 4. Gerelateerde oorzaken zijn met overeenkomende kleuren gemarkeerd.

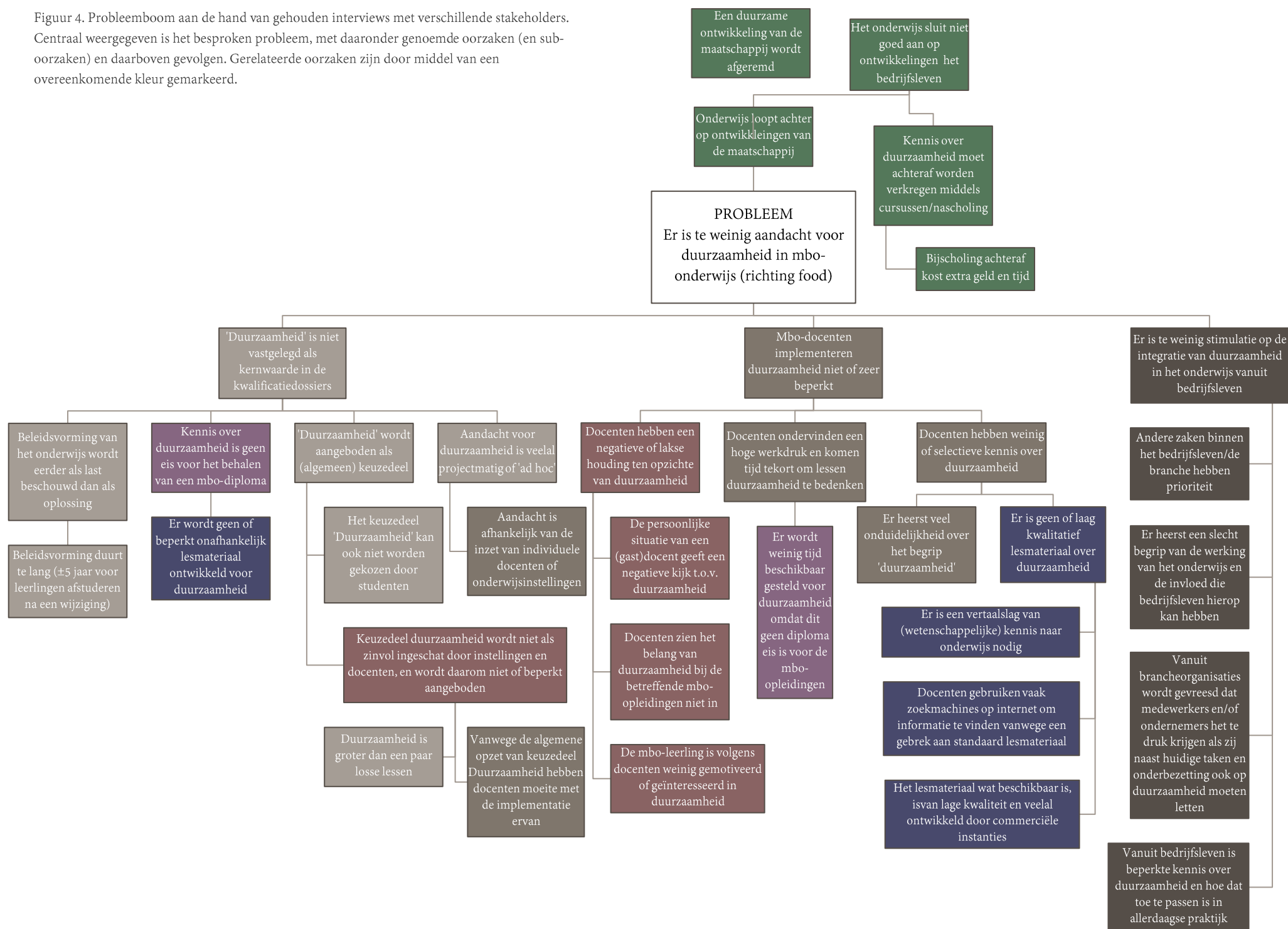
Zoals te zien is in de probleemboom zijn er verschillende oorzaken aangegeven voor het probleem 'Er is te weinig aandacht voor duurzaamheid in het mbo-onderwijs'. Deze zijn grofweg te verdelen in drie hoofdoorzaken met onderliggende sub-oorzaken:

- 1) Duurzaamheid is niet vastgelegd in de mbo-kwalificatiedossiers.
- 2) Mbo-docenten implementeren duurzaamheid niet of zeer beperkt in hun lessen.
- 3) Vanuit bedrijfsleven wordt te weinig gestimuleerd op verduurzaming van het mbo-onderwijs.

Een eerste oorzaak van het probleem komt uit het feit dat duurzaamheid niet, of zeer beperkt, in de betreffende mbo-kwalificatiedossiers is opgenomen. De kwalificatiedossiers bevatten kerntaken en werkprocessen met bijbehorende diploma-eisen die verplicht terug moeten komen in de mbo-opleidingen. Omdat kennis over duurzaamheid niet onder de diploma-eisen valt, is het aanbieden van duurzaamheid afhankelijk van onderwijsinstellingen, onderwijsteams, of individuele docenten. Het keuzedeel 'Duurzaamheid in het beroep' zou alsnog in kennis over duurzaamheid kunnen voorzien naast de kwalificatiedossiers. De waarde van keuzedeel Duurzaamheid wordt echter wisselend ingeschat bij de geïnterviewde stakeholders. Alle gesproken stakeholders zijn van mening dat duurzaamheid niet in enkele losse lessen gestopt kan worden om de benodigde bewustwording en/of gedragsverandering te bereiken bij mbo-leerlingen. Ook hebben docenten moeite met het invullen van het keuzedeel vanwege de brede, algemene opzet ervan. En bovenal, mbo-leerlingen kunnen het keuzedeel ook niet kiezen, en krijgen dan helemaal niets mee over duurzaamheid als dit ook niet in andere lessen wordt behandeld.

Omdat duurzaamheid dus niet in de kwalificatiedossiers zit, komt de verantwoordelijkheid voor het implementeren van duurzaamheid in lessen vaak bij individuele docenten te liggen. Hier ligt een tweede oorzaak van het probleem, namelijk dat docenten duurzaamheid maar beperkt, of helemaal niet, implementeren in hun eigen lessen. De geïnterviewde stakeholders vanuit het onderwijs dragen hiervoor meerdere redenen aan. De vaakst genoemde reden is dat de docenten onvoldoende tijd beschikbaar hebben om lessen duurzaamheid te ontwikkelen naast alle reguliere bezigheden. Door dezelfde stakeholders werd ook genoemd als oorzaak hiervan dat docenten zelf al geen goed begrip hebben wat duurzaamheid inhoudt, en daardoor moeite hebben met het implementeren van duurzaamheid. Daarnaast wordt ook genoemd dat er binnen docententeams onduidelijkheid, of zelfs onenigheid, bestaat over wat duurzaamheid inhoudt.

Figuur 4. Probleemboom aan de hand van gehouden interviews met verschillende stakeholders. Centraal weergegeven is het besproken probleem, met daaronder genoemde oorzaken (en sub-oorzaken) en daarboven gevolgen. Gerelateerde oorzaken zijn door middel van een overeenkomende kleur gemarkeerd.



Enigheid tussen docenten wordt, volgens de geïnterviewde stakeholders vanuit onderwijs, versterkt door een gebrek aan (hoog) kwalitatief onderwijsmateriaal. Docenten zoeken via zoekmachines ‘maar wat bij elkaar’, en komen dan vaak op onvolledige of onjuiste informatie (bijvoorbeeld van commerciële oorsprong). Ook zijn, volgens stakeholders, docenten snel overweldigd door de grootte van het begrip ‘duurzaamheid’, waardoor ze niet weten waar ze moeten beginnen en het daarom maar links laten liggen. Eén van de stakeholders vanuit onderwijs noemt als bijkomende reden dat lang niet alle (gast)docenten in het onderwijsteam een positieve houding hebben t.o.v. duurzaamheid, veroorzaakt door een persoonlijke situatie (bijvoorbeeld bijkomende regelgeving bij hun bedrijfsvoering), en deze negatieve houding ook uitdragen in hun lessen.

Een laatste oorzaak van het probleem wordt door stakeholders vanuit bedrijfsleven en/of brancheorganisaties aangedragen. Zoals besproken in ‘3.1 Achtergrondstudie mbo-onderwijs’, zijn brancheorganisaties en onderwijsinstellingen even sterk vertegenwoordigd binnen sectorkamers en marktsegmenten bij SBB. Dat betekent dat niet alleen het onderwijs verantwoordelijk is voor de inhoud van de kwalificatiedossiers en eventuele wijzigingen kunnen voorstellen (zoals het toevoegen van duurzaamheid), maar ook het bedrijfsleven via de aanwezige leden van brancheorganisaties. Tijdens de interviews met stakeholders vanuit bedrijfsleven komt echter naar voren dat deze maar beperkt bezig zijn met (mbo)onderwijs en/of duurzaamheid. Oorzaken hiervoor verschillen: de gesproken brancheorganisaties hebben maar beperkte kennis over de werking van het onderwijs, en welke invloed zij hierop (zouden) kunnen uitoefenen, vaak beperkt tot één (of enkele) onderwijsdeskundige(n). Vanuit de gesproken bedrijven/brancheorganisaties worden soms ook wel gastdocenten geleverd, maar dan is duurzaamheid geen aandachtspunt in de lessen. Daarnaast geven deze stakeholders aan dat onderwijs en/of duurzaamheid niet de hoogste prioriteit is voor het bedrijf of de brancheorganisatie. Andere dingen, bijvoorbeeld personeelszaken, staan hoger op de agenda. Dat wil niet zeggen dat de geïnterviewde brancheorganisaties helemaal niet bezig zijn met duurzaamheid. Alle stakeholders vanuit bedrijfsleven geven aan dat ze stimuleren op verduurzaming van aangesloten leden. Echter hebben deze stakeholders ook last van een beperkte kennis over duurzaamheid onder zowel eigen medewerkers, als onder aangesloten ondernemers en/of medewerkers. Stimuleren op verduurzamen gaat daardoor vaak nog (te) traag en moeizaam. Daarnaast wordt door brancheorganisaties gevreesd dat het implementeren van duurzaamheid medewerkers en/of ondernemers in de voedselsector teveel wordt, naast de vaak al drukke bezigheden, regelgevingen en problemen met onderbezetting. Een oplossing hiervoor wordt aangedragen door een andere stakeholder vanuit bedrijfsleven: namelijk een toekomst waarbij duurzaamheid geen ‘extra’ is, of iets innovatiefs, maar een basisvoorwaarde, met onderwijs als belangrijke speler.

3.3 Oplossing(en) voor het probleem

Behalve over mogelijke oorzaken en gevolgen van het probleem, is tijdens de interviews ook gesproken over mogelijke oplossingen. Hieruit zijn drie richtingen gekomen voor een algemene oplossing van het probleem, welke hieronder worden besproken. De oplossingen combineren resultaten van de stakeholder analyse en oorzaken van het probleem zoals weergegeven in de probleemboom.

- **Een beleidsmatige wijziging waarbij ‘duurzaamheid’ een vast onderdeel gaat uitmaken van de kwalificatiedossiers.**

Betrokken stakeholders: SBB, brancheorganisaties en bedrijfsleven, mbo-onderwijsinstellingen, Ministerie OCW.

Een hoofdoorzaak van het probleem is dat duurzaamheid niet vastgelegd is in de kwalificatiedossiers, met bijkomende nadelen zoals een beperkte beschikbaarheid van juist lesmateriaal en dat de verantwoordelijkheid voor het implementeren van duurzaamheid volledig ligt bij individuele onderwijsinstellingen, opleidingen en/of docenten. In de praktijk leidt dit tot een veelal projectmatige en ‘ad hoc’ aanpak van duurzaamheid. Daarom is een voorgestelde oplossing om duurzaamheid een vaste plaats te geven in de basis van de mbo-kwalificatiedossiers (gericht op de voedselsector). Zoals ook eerder besproken in ‘3.1 Achtergrondstudie mbo-onderwijs’ dienen de kwalificatiedossiers alleen voor ‘wat’ er behandeld moet worden in een mbo-opleiding, en niet ‘hoe’. Door duurzaamheid vast te leggen in de kwalificatiedossiers schetsen deze een kader voor het mbo-onderwijs, met enkele belangrijke kerntaken en werkprocessen die daarbij van belang zijn. ‘Hoe’ dit vertaalt naar lessen valt dan nog steeds onder de verantwoordelijkheid van mbo-onderwijsinstellingen of -docenten. Bij het vaststellen van diploma-eisen m.b.t. duurzaamheid (waarvoor de kwalificatiedossiers dienen) moet rekening worden gehouden met de mbo-docent, zodat deze ruimte heeft om een manier te zoeken voor het implementeren ervan in zijn/haar lessen. Maar, door kerntaken en werkprocessen m.b.t. duurzaamheid vast te leggen in de kwalificatiedossiers wordt wel een uniforme basis gelegd voor het brede begrip duurzaamheid, iets waar nu nog vaak onenigheid over bestaat binnen onderwijsteams, of waar docenten alleen vaak niet uit komen.

Voor de toepassing van deze oplossing moeten de betreffende kwalificatiedossiers binnen SBB in onderhoud worden genomen, waarvan de werkwijze eerder in dit onderzoek is besproken. Tijdens het onderhoud wordt door de betreffende sectorkamer (Voedsel, Groen & Gastvrijheid voor de opleidingen besproken in dit onderzoek), m.b.v. marktsegmenten en andere deskundigen vanuit bedrijfsleven en onderwijs, besloten welke kerntaken en werkprocessen moeten worden toegevoegd aan de dossiers (het ‘wat’). Voor het laten slagen van deze oplossing is het van belang dat onderwijs en bedrijfsleven beide achter de verduurzaming van het mbo-onderwijs staan. Bovenal is het van belang dat leden van de sectorkamers en marktsegmenten actief betrokken zijn bij een wijziging in de kwalificatiedossiers, om te garanderen dat nieuw opgestelde duurzame eisen ook echt aansluiten op het onderwijs, maar ook zeker de vraag vanuit bedrijfsleven.

Vanwege de huidige gemiddelde looptijd van onderhoud (zo’n 2 jaar) en de gemiddelde opleidingsduur van een mbo-opleiding (3 jaar) is deze oplossing gericht op de langere termijn.

- **Train de trainer: stimuleer en motiveer mbo-docenten op gebied van duurzaamheid.**

Betrokken stakeholders: onderwijsinstellingen, experts duurzaamheid vanuit de maatschappij

Een grote invloed op het probleem wordt veroorzaakt door beperkte motivatie van docenten voor de implementatie van duurzaamheid in hun lessen. Dit kent verschillende oorzaken, zoals eerder besproken

en weergegeven in de probleemboom. Deze beperkte motivatie hindert de implementatie van duurzaamheid in de huidige situatie, waarbij implementatie van duurzaamheid afhankelijk is van individuele initiatieven, maar ook wanneer duurzaamheid vastgelegd zou worden in de kwalificatiedossiers. Want zoals eerder vermeld, de implementatie van opgestelde kerntaken en werkprocessen in de dossiers, het 'hoe', blijft de verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen en daarmee mbo-docenten. Ondanks dat opgestelde en vastgelegde kerntaken en werkprocessen m.b.t. duurzaamheid een deel van de problemen bij docenten weg zullen nemen, zoals de onenigheid tussen docenten over de betekenis van het begrip duurzaamheid, blijft een succesvolle implementatie van duurzaamheid in lessen afhankelijk van individuele docenten. De tweede voorgestelde oplossing van dit onderzoek richt zich daarom op het stimuleren en motiveren van mbo-docenten (en onderwijsteams).

Docenten enthousiast maken over duurzaamheid zal er automatisch voor zorgen dat zij op hun beurt leerlingen enthousiast zullen maken voor duurzaamheid. Hiervoor is het noodzakelijk dat docenten over kennis beschikken van duurzaamheid en weten waarom duurzaamheid van belang is, om deze kennis vervolgens om te kunnen zetten in lessen. Deze kennis kan docenten worden aangereikt door middel van een (of meerdere) masterclasses, presentaties of workshops, waarbij een expert op gebied van duurzaamheid docenten voorziet van basiskennis, en enthousiasmeert om zelf met duurzaamheid aan de slag te gaan. Tijdens dit onderzoek is zo'n masterclass duurzaamheid gegeven aan 16 mbo-docenten betrokken bij de mbo-slagersopleiding op SVO. Hierbij bleek dan ook dat de meeste docenten zeker met duurzaamheid aan slag willen, maar behoefte hebben aan meer (basis)kennis over duurzaamheid, en ook meer tijd en ruimte om manieren te zoeken om duurzaamheid in hun lessen te implementeren. Tijd en ruimte voor duurzaamheid kan voornamelijk door een beleidsmatige wijziging worden gecreëerd, waar de eerste oplossing o.a. op richt.

Deze oplossing richt zich op de korte termijn. Docenten (en onderwijsteams) enthousiasmeren en trainen kan direct van start gaan. Succesvolle trainingen en implementatie van duurzaamheid in lessen zal vervolgens andere docenten weer stimuleren om hun eigen lessen ook aan te pakken, o.a. doordat ze een werkbaar voorbeeld hebben. In een optimale situatie ontstaat er een sneeuwbal effect, waar een steeds grotere groep enthousiaste docenten weer andere docenten, of onderwijsteams, aan zal steken.

- **Bewustwordingscampagne onder bedrijfsleven en brancheorganisaties over de invloed van en op het (mbo)onderwijs.**

Betrokken stakeholders: bedrijfsleven/brancheorganisaties, experts duurzaamheid vanuit de maatschappij, SBB, Alliantie Verduurzaming Voedsel

De laatste grote oorzaak van het probleem komt vanuit het bedrijfsleven: er wordt te weinig op duurzaamheid in het mbo-onderwijs gestimuleerd vanuit het bedrijfsleven/brancheorganisaties. Zoals ook eerder aangegeven zijn hiervoor verschillende sub-oorzaken, waaronder een gebrek aan aandacht en kennis over (de werking van) het mbo-onderwijs. Onderwijs en bedrijfsleven zijn evenredig vertegenwoordigd bij de vorming van het mbo-onderwijs binnen SBB, en daarom moet voor een aanpassing in het mbo-onderwijs het bedrijfsleven niet vergeten worden. Duurzaamheid is voor alle stakeholders vanuit

bedrijfsleven/brancheorganisaties die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd een belangrijk onderwerp. Maar stimuleren op verduurzaming onder leden van brancheorganisaties wordt vaak nog als lastig ervaren, onder andere vanwege een gebrek aan basiskennis over duurzaamheid bij ondernemers en/of medewerkers. Hoe het (mbo)onderwijs hieraan bij kan dragen en ondersteuning kan bieden door de benodigde basiskennis op gebied van duurzaamheid aan te bieden aan toekomstige werknemers en/of ondernemers, is iets wat maar weinig aandacht op ligt.

De derde voorgestelde oplossing aan de hand van de resultaten van dit onderzoek richt zich daarom op bewustwording onder bedrijfsleven/brancheorganisaties. Bewustwording van het feit dat (mbo)onderwijs een belangrijke rol vervult voor de educatie en vorming van toekomstige werknemers en/of ondernemers en de bijscholing van huidige werknemers en/of ondernemers (leven lang leren), en dat brancheorganisaties (als vertegenwoordigers van het bedrijfsleven) invloed hebben op de vorming van het mbo-onderwijs d.m.v. hun positie binnen sectorkamers of marktsegmenten van SBB. Het creëren van bewustwording kan uitgevoerd worden door een onafhankelijke partij, bijvoorbeeld een expert in duurzaamheid (vanuit de maatschappij) die kennis heeft van zowel onderwijs als bedrijfsleven, maar ook door overkoepelende organisaties gericht op verduurzaming zoals de Alliantie Verduurzaming Voedsel.

Deze oplossing richt zich op de korte termijn, maar heeft ook effecten op de lange termijn, vooral in combinatie met de eerst voorgestelde oplossing (waar betrokkenheid van bedrijfsleven en/of brancheorganisaties voor vereist is).

4. DISCUSSIE

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat er diverse oorzaken zijn waarom duurzaamheid nog geen vast onderdeel is van het mbo-onderwijs. Deze zijn grofweg te verdelen in drie hoofdlijnen, namelijk 1) duurzaamheid is niet vastgelegd in de mbo-kwalificatiedossiers, 2) docenten stimuleren te weinig op duurzaamheid vanuit eigen initiatief, en 3) vanuit bedrijfsleven wordt te weinig gestimuleerd op duurzaamheid in het mbo-onderwijs. Aan de hand van deze hoofdoorzaken zijn vervolgens drie verschillende oplossingen voorgesteld, respectievelijk gericht op een beleidsmatige wijziging van de kwalificatiedossiers, het stimuleren en motiveren van docenten op gebied van duurzaamheid, en het creëren van bewustwording onder bedrijfsleven/brancheorganisaties.

Het Nederlandse mbo-onderwijssysteem zit zo in elkaar dat er een grote verantwoordelijkheid ligt bij docenten voor de invulling van lessen. In eerdere debatten in de Tweede Kamer werd dan ook gezegd dat het Kabinet duurzaamheid niet als verplichting wil stellen voor het onderwijs, omdat er voldoende aanknopingspunten zijn in de huidige curricula (DuurzaamDoor, 2017). De resultaten uit dit onderzoek laten echter zien dat aanknopingspunten in de curricula alleen, niet voldoende is om een structurele implementatie van duurzaamheid te bereiken. De docenten, waarop een grote verantwoordelijkheid wordt gelegd, geven verschillende hindernissen aan voor het structureel implementeren van duurzaamheid, waaronder een gebrek aan tijd en (basis)kennis over duurzaamheid. Het resultaat is dat duurzaamheid niet, ad hoc, of projectmatig wordt aangeboden in mbo-opleidingen. Het probleem bij zo'n ad hoc, of

projectmatige aanpak van duurzaamheid is dat dit veel minder snel tot bewustwording en gedragsverandering zal leiden, dan wanneer duurzaamheid structureel aan bod zou komen in alle onderdelen van het mbo-onderwijs (Alliantie Voedselonderwijs, 2018; DuurzaamDoor, 2017; Het Groene Brein, 2015; Het Groene Kompas, 2018; Jamie Oliver, 2018; Kennisnet, 2016). Dat het onderwijs zelf moeite heeft om duurzaamheid structureel aan bod te laten komen is iets wat keer op keer terugkomt, ook in andere onderzoeken (Duurzaam MBO, 2018; DuurzaamDoor, 2017; Het Groene Brein, 2015; Kenniscentrum Nelles, 2017; Mansveld, 2015; Onderwijs2032, 2016). Naast constateren dat duurzaamheid onvoldoende (structureel) in het mbo-onderwijs zit, proberen organisaties als Duurzaam Door, het Groene Brein, Duurzaam MBO, het Groene Kompas etc. dan ook om duurzaamheid meer onder de aandacht te brengen. Bijvoorbeeld door informatie over duurzaamheid te geven of symposia te organiseren voor mbo-docenten (Duurzaam MBO, 2018). Echter, gaat het hier vaak, net als bij het aanbod van duurzaamheid bij mbo-opleidingen, om losse projecten zonder duidelijke basis of overzicht die een hoge betrokkenheid en inzet vragen van een mbo-docent. Wellicht de reden waarom tot op heden deze initiatieven niet, of maar beperkt, hebben geleid tot een structurele integratie van duurzaamheid in het mbo-onderwijs.

Opvallend is dat al deze initiatieven gericht zijn op de inzet van onderwijsinstellingen of mbo-docenten, en niet, of beperkt, op het integreren van duurzaamheid in de mbo-kwalificatiedossiers. Een mogelijke reden hiervoor kan liggen in de manier waarop wijzigingen in de kwalificatiedossiers plaatsvinden. De relatief lange duur voordat een wijziging effect heeft, zo'n 5 jaar vanaf de startdatum voordat de eerste leerlingen met een nieuw dossier hun diploma behalen (SBB, 2018a), is te lang om actuele thema's op te nemen in de dossiers: de dossiers zouden constant in onderhoud moeten worden genomen om actuele ontwikkelingen bij te blijven. De huidige aanpak hiervoor, algemeen geformuleerde kerntaken en vaardigheden in de dossiers en daarnaast verdiepende of verbredende keuzedelen (die veel sneller ontwikkeld zijn), levert in de praktijk verschillende problemen op zoals eerder behandeld in dit onderzoek (Consortium 2B MBO, 2017), en bereikt onvoldoende resultaten voor een blijvende ontwikkeling als duurzaamheid (A. E. J. Wals & Benavot, 2017). Daarnaast worden wijzigingen in de dossiers vaak niet voldoende in samenwerking met docenten uitgevoerd, waardoor wijzigingen ervaren worden als 'iets wat van bovenaf wordt opgelegd' (Kleinjan, 2017; Onderwijs2032, 2016).

In dit onderzoek wordt een gebrek aan tijd bij docenten gezien als een van de grootste oorzaken waarom ze duurzaamheid niet, of maar beperkt, toepassen in lessen. Ook bij onderzoek van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs geven mbo-docenten aan een hoge werkdruk te ervaren (74%), te weinig tijd te hebben voor leerlingen (84%) en innovatie (82%) (gemeten onder 973 docenten) (Kleinjan, 2017; Toly et al., 2016). Terwijl tegelijkertijd ook wordt gezien dat docenten wel aan de slag zouden willen gaan met innovaties en duurzaamheid, als ze hier maar tijd en ruimte voor krijgen (Onderwijs2032, 2016). Daarom wordt in dit onderzoek ook twee verschillende oplossingen voorgesteld, die tegelijkertijd van start gaan. Eén oplossing om duurzaamheid een structurele plek te geven in het onderwijs d.m.v. een wijziging in de kwalificatiedossiers, wat meteen kan dienen als kader voor de inhoud van lessen duurzaamheid. En

daarnaast een tweede oplossing waardoor mbo-docenten worden ondersteund in toepassen van duurzaamheid, zowel op gebied van kennis als motivatie.

Beide oplossingen gaan ervan uit dat nog een belangrijke oorzaak van het probleem tegelijkertijd wordt opgelost, namelijk de onduidelijkheid over het begrip duurzaamheid onder zowel docenten als brancheorganisaties/bedrijven. Het begrip duurzaamheid kent veel verschillende definities (Geissdoerfer et al., 2017), maar komen meestal in de grote lijnen overeen met de definitie gegeven in het Brundtland rapport: 'Duurzame ontwikkeling is ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen' (Brundtland, 1987). Om deze abstract geformuleerde definitie te kunnen toepassen wordt duurzaamheid veelal bekeken vanuit drie onderliggende dimensies: de drie P's, oftewel People, Planet, en Profit (of sociaal, planeet/milieu en economisch) (Geissdoerfer et al., 2017; Glavič & Lukman, 2007; Jabareen, 2008; Whitehead, 2017). Een optimale duurzame ontwikkeling heeft positieve gevolgen voor alle drie de dimensies, of op zijn minst voor twee dimensies terwijl de derde niet verandert (Elkington, 2018), maar in de praktijk is dit vaak niet het geval waardoor een afweging wordt gemaakt tussen de dimensies (Jabareen, 2008; Kuhlman & Farrington, 2010; Trujillo-barrera et al., 2016; Whitehead, 2017). Een afweging tussen dimensies heeft vaak nadelen voor lange termijn effecten, veelal op gebied van planeet/milieu, en voordelen voor korte termijn effecten die vaak op sociaal of economisch gebied plaatsvinden (Jabareen, 2008; Kuhlman & Farrington, 2010; Pullman et al., 2009). Naast afwegingen tussen dimensies, wordt duurzaamheid ook vooral complex door de grote hoeveelheid kwesties die aan het begrip worden gerelateerd. Gekeken naar voedselproductie bijvoorbeeld op gebied van milieu: bodem- en watergebruik, ontbossing, gebruik van chemische middelen (pesticiden, meststoffen etc.), afvalverwerking (en verspilling, recycling etc.), broeikasgasuitstoot, verlies van biodiversiteit etc. (Boehlje, 1993; Fox, 1997; Pullman et al., 2009; Wade, 2001). Voor deze kwesties geldt dan weer dat deze op verschillende systeemgrenzen bekeken kunnen worden: bijvoorbeeld lokaal, regionaal, nationaal of internationaal (Glavič & Lukman, 2007). Gezien de vele aspecten en complexiteit van duurzaamheid is het een onmogelijke opgave om hier volledig aandacht aan te besteden in het mbo-onderwijs. Toekomstig onderzoek naar duurzaamheid in het onderwijs zou zich daarom kunnen richten op het verdelen van duurzaamheid in verschillende lagen van complexiteit (waarbij bijvoorbeeld interacties tussen aspecten of de drie dimensies in een hogere laag zit), en in welke vorm van onderwijs welke aspecten of (onder)delen van duurzaamheid dan het beste toegepast kan worden.

Maar, verantwoordelijkheid voor het mbo-onderwijs ligt niet alleen bij onderwijsinstellingen of docenten. Wat het mbo-onderwijs juist karakteriseert is een (als het goed is) nauwe samenwerking, en daarbij grote rol, met de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven. In dit onderzoek wordt ervaren dat brancheorganisaties of bedrijven stuk voor stuk bezig zijn met duurzaamheid, en ook de noodzaak van duurzamer werken of ondernemen steeds meer in gaan zien, maar stimulering op duurzaamheid net als in het mbo-onderwijs nog heel projectmatig of ad hoc plaatsvindt. Een achterliggende reden hiervan zou kunnen zijn dat

brancheorganisatie altijd het gemiddelde van alle leden vertegenwoordigen, en in die zin geremd worden door hun eigen leden wanneer deze niet op eigen initiatief verduurzamen (gemiddeld genomen). Daarnaast geven brancheverenigingen aan dat het stimuleren op duurzaamheid als lastig wordt ervaren, vanwege de grootte van het begrip maar ook doordat ondernemers en/of werknemers in de branche vrijwel geen idee hebben van duurzaamheid, wat het inhoudt en wat ze er mee kunnen. Hier is een directe relatie met het mbo-onderwijs te zien. De basis die in het onderwijs gelegd zou kunnen worden m.b.t. duurzaamheid ontbreekt, waardoor stimulering op duurzaamheid bij medewerkers en/of ondernemers in de voedselsector ‘achteraf’ nergens op terug kan vallen. Voor brancheorganisaties is het dweilen met de kraan open.

Ook hierom is het van belang dat duurzaamheid structureel, via een beleidsmatige wijziging in de kwalificatiedossiers, wordt vastgelegd in het mbo-onderwijs. Niet alleen voor het mbo-onderwijs, maar juist ook het aansluitende bedrijfsleven en arbeidsmarkt, om sneller te kunnen verduurzamen en in te kunnen spelen op visies en ontwikkelingen vanuit de Rijksoverheid, zoals Nederland circulair in 2050 (Rijksoverheid, 2017) of het Klimaatakkoord (Klimaatberaad, 2018).

Eerder wilde het kabinet duurzaamheid niet verplicht stellen in de curricula (DuurzaamDoor, 2017), maar daar lijkt verandering in te komen. Want tijdens de looptijd van dit onderzoek (augustus-december 2018) schrijft het kabinet in kader van de transitieagenda circulaire economie, dat ‘circulair denken en werken een punt van aandacht moet worden in het onderwijs, en aspecten van circulaire economie moeten worden opgenomen in alle curricula’ (van Veldhoven - Van der Meer, 2018). De begrippen duurzaamheid en circulaire economie doelen veelal op hetzelfde: de wereld toekomstbestendig maken door o.a. schadelijke emissies naar het milieu te verminderen (Geissdoerfer et al., 2017; Rijksoverheid, 2017). Bij duurzaamheid wordt hiervoor gekeken naar de drie P’s die alle drie even zwaar mee (zouden moeten) wegen. Bij een circulaire economie wordt vooral gekeken naar economische voordelen door het sluiten van grondstof kringlopen, maar sociale voordelen van een circulaire economie worden vaak niet, of beperkt genoemd (Geissdoerfer et al., 2017; Sauvé et al., 2016). Ook andere aspecten die niet direct gerelateerd zijn aan het sluiten van kringlopen, bijvoorbeeld biodiversiteit en dierenwelzijn, worden niet of zeer beperkt meegenomen in een circulaire economie (Jurgilevich et al., 2016; Korhonen et al., 2018). Een circulair systeem is dan ook niet pers   duurzamer, maar kan gezien worden als een manier van, of onderdeel van, verduurzamen (Geissdoerfer et al., 2017; Korhonen et al., 2018). Hoe dan ook, de relatie tussen duurzaamheid en circulaire economie betekent dat ontwikkelingen op gebied van beide begrippen hand in hand kunnen plaatsvinden, en elkaar ook kunnen ondersteunen. De resultaten en conclusies van dit onderzoek kunnen daarom bijdragen aan de transitieagenda circulaire economie, en de aankomende ontwikkeling van het mbo-onderwijs.

Een beperking van dit onderzoek is dat alleen is gekeken naar specifieke mbo-opleidingen richting food, en slechts is gesproken met een beperkt aantal personen. De situatie die wordt geschetst in dit onderzoek komt wel overeen met andere onderzoeken, namelijk dat wanneer duurzaamheid wordt aangeboden in het

mbo-onderwijs dit vaak alleen ad hoc of projectmatig is (Duurzaam MBO, 2018; DuurzaamDoor, 2017; Het Groene Brein, 2015; Het Groene Kompas, 2018; Onderwijs2032, 2016). Er zijn echter ook uitzonderingen hierop, die in dit onderzoek niet aan bod zijn gekomen. Voornamelijk in de sectoren techniek en bouw wordt relatief veel aandacht besteed aan duurzaamheid in het onderwijs, omdat de vraag vanuit bedrijfsleven hier ook sterker is (Het Groene Brein, 2015). Daarnaast zijn er ook verschillende onderwijsinstellingen waar duurzaamheid een grotere rol vervult, en al (deels) structureel in het onderwijs is verweven, dan in de situatie die door dit onderzoek wordt geschetst (Kennisnet, 2016). In dit onderzoek is niet uitgebreid onderzocht hoe deze sectoren of onderwijsinstellingen tot verduurzaming zijn gekomen, omdat ze tot op heden geen, of zeer beperkte, invloed hebben gehad op de mbo-richtingen en het probleem zoals besproken in dit onderzoek. Toekomstig onderzoek zou zich wel kunnen richten op eerdere geslaagde en niet geslaagde initiatieven of oplossingen op gebied van duurzaamheid in het (mbo)onderwijs, om te kijken of er een universele aanpak of oplossing te definiëren is, of dat verschillende oplossingen beter werken bij bijvoorbeeld verschillende sectoren.

Tot slot moet gezegd worden dat het mbo-onderwijs niet de enige schakel in de keten is waarbij duurzaamheid structureel onder de aandacht zou moeten liggen. Dit geldt voor alle vormen van onderwijs, van het primair (basis) onderwijs tot en met het wetenschappelijk onderwijs (Ministerie van Economische Zaken, 2017), maar ook voor de maatschappij in het algemeen. Duurzaamheid overal structureel onder de aandacht brengen is de beste manier om van duurzaamheid iets vanzelfsprekends te maken bij burgers, consumenten, ondernemers en werknemers (A. Wals, 2018), en om duurzame ontwikkeling van de maatschappij, markt, economie etc. te versnellen (Steuerink, 2017).

5. CONCLUSIE

In dit onderzoek is antwoord gezocht op de vraag ‘Hoe kan duurzaamheid een vast onderdeel worden van mbo-onderwijs (richting food)?’. Er is gebleken dat er vele verschillende redenen zijn waarom duurzaamheid momenteel geen vast onderdeel is van het mbo-onderwijs richting food. Deze zijn in kaart gebracht door middel van een probleemboom, waaruit drie hoofdoorzaken naar voren zijn gekomen. Voor het aanpakken van deze oorzaken, en oplossen van het probleem, zijn vervolgens drie oplossingen voorgesteld. Ten eerste kan duurzaamheid vast komen te liggen in de mbo-kwalificatiedossiers waardoor er onder andere tijd, en ruimte in het curriculum, en basisinformatie over duurzaam denken en werken wordt gecreëerd voor de mbo-docent. Ook kunnen mbo-docenten gemotiveerd en gestimuleerd worden om duurzaamheid direct toe te passen in hun lessen, bijvoorbeeld door middel van workshops en/of masterclasses door een expert in duurzaamheid. En daarnaast kan er meer bewustwording over de rol van het mbo-onderwijs bij duurzame ontwikkeling worden gecreëerd bij brancheorganisaties en bedrijfsleven, om duurzame ontwikkeling van het mbo-onderwijs (en de maatschappij) te versterken en stimuleren. Een combinatie van deze drie voorgestelde oplossingen zorgt ervoor dat de aandacht voor duurzaamheid in het mbo-onderwijs toeneemt, en duurzaamheid een vast onderdeel kan worden van het mbo-onderwijs.

REFERENTIES

- Alliantie Voedselonderwijs. (2018). Voedselonderwijs voor ieder kind. Retrieved August 23, 2018, from <http://voedselonderwijs.nl/>
- Barten, M. (2018). *Duurzaamheid in de slagerij: hoe kunnen keurmerken en bedrijfslogo's de duurzaamheid van vleesconcepten in de slagerij verbeteren?* Van Hall Larenstein: afstudeerscriptie.
- Boehlje, M. (1993). Environmental Regulation and Corporate Policy. *Agribusiness*, 9(5), 495–508.
- Brugha, R., & Varvasovszky, Z. (2000). Stakeholder analysis: a review. *Health Policy and Planning*, 15(3), 239–246. <https://doi.org/10.1093/heapol/15.3.239>
- Brundtland, G. H. (1987). Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development. *United Nations Commission*, 4(1), 300. <https://doi.org/10.1080/07488008808408783>
- CBS. (2017). Landbouw; gewassen, dieren en grondgebruik naar hoofdbedrijfstype, regio. Retrieved November 30, 2018, from <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80783ned/table?dl=15236>
- Consortium 2B MBO. (2016). *Evaluatie wet 'Doelmatige Leerwegen' en herziening kwalificatiestructuur mbo*. Nulmeting. Nijmegen: ResearchNed.
- Consortium 2B MBO. (2017). *Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo: meting 2017*. Nijmegen: ResearchNed.
- Detailhandel.info. (2018). Foodspeciaalzaken. Retrieved August 22, 2018, from <http://detailhandel.info/index.cfm/branches/foodspeciaalzaken/>
- Dossier Duurzaam. (2017). Resultaten Dossier Duurzaam 2017. Retrieved August 16, 2018, from <http://www.dossierduurzaam.nl/Resultaten>
- Duurzaam MBO. (2018). Duurzaam MBO. Retrieved November 29, 2018, from <https://www.duurzaammbo.nl/>
- DuurzaamDoor. (2017). *DuurzaamDoor 2017-2020*. Retrieved from <https://www.duurzaamdoor.nl/publicaties>
- Eimers, T., den Boer, P., Busse, G., Vermeulen, M., Vink, R., & Kat-De Jong, M. (2012). *Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo: ervaringen in vier Europese landen*. Nijmegen/Tilburg: KBA/IVA.
- Elkington, J. (2018). 25 Years Ago I Coined the Phrase “Triple Bottom Line.” Here’s Why It’s Time to Rethink It. Retrieved December 13, 2018, from <https://hbr.org/2018/06/25-years-ago-i-coined-the-phrase-triple-bottom-line-heres-why-im-giving-up-on-it>
- Emonds, R. (2018). Monitor Keurmerken Retail 2017. Zaltbommel: IRI Netherlands.
- FAO. (2018). *The Future of Food and Agriculture Alternative pathways to 2050*. Retrieved from <http://www.fao.org/3/I8429EN/i8429en.pdf>
- Fontein, R. J., Linderhof, V., Stuiver, M., Michels, R., & Tacken, G. (2013). Kracht van de Achterhoek; De waarde van voedselketens voor de regio. *Alterra-Rapport*, 2449, 56.
- Fox, M. W. (1997). *Eating with Conscience. The Bioethics for Food*. Troutdale: New Sage Press.
- Fussell, W. (1995). Treating the cause , not the symptom. *ILEIA Newsletter*, 11(3).
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. P., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757–768. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.048>
- Glavič, P., & Lukman, R. (2007). Review of sustainability terms and their definitions. *Journal of Cleaner Production*, 15(18), 1875–1885. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.12.006>
- HerzieningMBO. (2015). Leg-uit: keuzedeelverplichting, studielast en onderwijstijd – update juli 2015. Retrieved November 30, 2018, from <https://www.herzieningmbo.nl/magazine/2015/07/leg-uit->

- keuzedeelverplichting-studielast-en-onderwijstijd/
- HerzieningMBO. (2018). De nieuwe opbouw van de kwalificatiestructuur: basis-, profiel- en keuzedelen. Retrieved December 10, 2018, from <https://www.herzieningmbo.nl/de-herziening/inhoud/>
- Het Groene Brein. (2015). *Rapportage onderzoek Duurzaam Onderwijs*.
- Het Groene Kompas. (2018). Het Groene Kompas. Retrieved November 30, 2018, from <http://www.hetgroenekompas.nl/>
- Hoewijk, S. van. (2018). *Persoonlijk interview*. Zoetermeer.
- Jabareen, Y. (2008). A new conceptual framework for sustainable development. *Environment, Development and Sustainability*, 10(2), 179–192. <https://doi.org/10.1007/s10668-006-9058-z>
- Jamie Oliver. (2018). JAMIE OLIVER NEEDS YOUR HELP FIGHTING FOR FOOD EDUCATION #FoodRevolutionDay. Retrieved August 23, 2018, from <https://www.change.org/p/jamie-oliver-needs-your-help-fighting-for-food-education-foodrevolutionday>
- Jurgilevich, A., Birge, T., Kentala-Lehtonen, J., Korhonen-Kurki, K., Pietikäinen, J., Saikku, L., & Schösler, H. (2016). Transition towards circular economy in the food system. *Sustainability (Switzerland)*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su8010069>
- Kenniscentrum Nelles. (2017). Quick Scan behoefte MBO en HBO bij MKB Achterhoek Food. Silvolde: Kenniscentrum Nelles.
- Kennisnet. (2016). Vakmanschap in de 21e eeuw: ondernemend en duurzaam beroepsonderwijs. Zoetermeer: Kennisnet.
- Kleinjan, G.-J. (2017). De lol is er wel af voor mbo-docenten. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.trouw.nl/samenleving/de-lol-is-er-wel-af-voor-mbo-docenten~afa49ee1/>
- Klimaatberaad. (2018). *Voorstel voor hoofdlijnen van het Klimaatakkoord*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Retrieved from <https://www.klimaatakkoord.nl/gebouwde-omgeving/documenten/publicaties/2018/07/10/hoofdlijnen-gebouwde-omgeving>
- Korhonen, J., Honkasalo, A., & Seppälä, J. (2018). Circular Economy: The Concept and its Limitations. *Ecological Economics*, 143, 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.06.041>
- Kuhlman, T., & Farrington, J. (2010). What is sustainability? *Sustainability*, 2(11), 3436–3448. <https://doi.org/10.3390/su2113436>
- Lenssinck, J. (2018, September). Verantwoorde vis? Kijk op de VISwijzer! *KHN Magazine*, 44–45.
- Logatcheva, K. (2017). Monitor Duurzaam Voedsel 2016. Wageningen: Wageningen Economic Research.
- Mansveld, W. J. Natuur- en milieueducatie (2015). Den Haag. <https://doi.org/10.1109/ICRA.2011.5979777>
- MeatNL. (2017). Mbo, hbo onderwijs bottleneck voor verduurzaming in de markt. Silvolde.
- Ministerie van Economische Zaken. (2017). *Kamerbrief Duurzaam Door*. Den Haag: Directie Agro-en Natuurkennis.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2011). *Brief aan voorzitter Tweede kamer: Actieplan mbo “Focus op vakmanschap.”* Den Haag.
- Onderwijs2032. (2016). *Geef leraren de hoofdrol bij curriculumontwikkeling*.
- Ploumen, E. M. J. (2017). *Nederland Ontwikkelt Duurzaam: Plan van aanpak inzake implementatie van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDGs)*. Den Haag: Ministerie voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.
- Pullman, M. E., Maloni, M. J., & Carter, C. R. (2009). Food for Thought: Social Versus Environmental Sustainability Practices and Performance Outcomes. *Journal of Supply Chain Management*, 45(4), 38–54. Retrieved from <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122596248/abstract>
- Rijksoverheid. (2017). *Nederland Circulair in 2050: Rijksbreed programma Circulaire Economie*. Retrieved

- from www.rijksoverheid.nl/circulaire-economie
- Sauvé, S., Bernard, S., & Sloan, P. (2016). Environmental sciences, sustainable development and circular economy: Alternative concepts for trans-disciplinary research. *Environmental Development*, 17, 48–56. <https://doi.org/10.1016/j.envdev.2015.09.002>
- SBB. (2016). *Sectorkamerrapportage 2016: SECTORKAMER VOEDSEL, GROEN EN GASTVRIJHEID*. Zoetermeer. Retrieved from www.s-bb.nl/skrbijlage.
- SBB. (2018a). Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Retrieved September 24, 2018, from <https://www.s-bb.nl/>
- SBB. (2018b). Kans op Stage. Retrieved December 3, 2018, from <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzI0OGY0OTMtM2VjNC00ZWRIbTlM2YtOTA1MDc0M2FmNjg1IiwidCI6IjYk0YjY3YzRmLTU3YmUtNGQ3OC1iNzk4LWQ3NjUwN2I2NTBlNSIsImMiOiJh9>
- SDG Nederland. (2018). Alles wat je moet weten over de SDGs. Retrieved October 22, 2018, from <http://www.sdgnederland.nl/sdgs/>
- Sectorkamer voedsel groen en gastvrijheid. (2015). *Kwalificatiedossier mbo. Vers: Vakmanschap & ambacht*. Zoetermeer.
- Steeverink, J. (2017). *De kracht van voedsel: een literatuuronderzoek naar aandachtspunten voor voedselbeleid landelijk en regio Achterhoek*. Universiteit Utrecht. Onderzoeksstage.
- Toly, R. Van, Groot, A., & Klaijnsen, A. (2016). *Ervaren werkdruk in het mbo - onderzoeksverslag*.
- Trujillo-barrera, A., Pennings, J. M. E., & Hofenk, D. (2016). Understanding producers' motives for adopting sustainable practices: the role of expected rewards, risk perception and risk tolerance. *European Review of Agricultural Economics*, 43(3), 359–382. <https://doi.org/10.1093/erae/jbv038>
- United Nations. (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables. *Working Paper, ESA/P/WP/2*.
- van Veldhoven - Van der Meer, S. (2018). *Kabinetsreactie op de transitieagenda's circulaire economie*. Den Haag: Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. <https://doi.org/10.1007/s11156-014-0484-y>
- VISwijzer. (2018). Nederlandse restaurants serveren massaal niet-duurzame vis. Retrieved October 22, 2018, from <https://www.goedevis.nl/restaurants-serveren-massaal-niet-duurzame-vis/>
- Wade, J. A. (2001). Stakeholders, Ethics and Social Responsibility in the Food Supply Chain. In J. F. Eastham, I. Sharples, & S. D. Ball (Eds.), *Food Supply Chain Management* (pp. 111–123). Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Wals, A. (2018). 'Duurzaam moet juist in het onderwijs vanzelfsprekend zijn'. Retrieved December 4, 2018, from <https://www.leraar.nl/news/view/59634601/'duurzaam-moet-juist-in-het-onderwijs-vanzelfsprekend-zijn'>
- Wals, A. E. J., & Benavot, A. (2017). Can we meet the sustainability challenges? The role of education and lifelong learning. *European Journal of Education*, 52(4), 404–413. <https://doi.org/10.1111/ejed.12250>
- Whitehead, J. (2017). Prioritizing Sustainability Indicators: Using Materiality Analysis to Guide Sustainability Assessment and Strategy. *Business Strategy and the Environment*, 26, 399–412. <https://doi.org/10.1002/bse.1928>

BIJLAGE I. VOORBEELDEN VAN VRAGEN BIJ INTERVIEWS

Gerelateerd aan onderwijs

- Hoe wordt duurzaamheid momenteel aangeboden in de betreffende mbo-opleiding(en)?
- Hoe worden eventuele lessen duurzaamheid opgebouwd? Hoe vaak wordt duurzaamheid betrokken in een les (impliciet en expliciet), is dit projectmatig of als vast onderdeel?
- Hoeveel interesse tonen leerlingen/studenten in thema's grenzend aan duurzaamheid, of innovaties en ontwikkelingen?
- Wordt actief samengewerkt met bedrijfsleven bij de vorming van lessen m.b.t. duurzaamheid? Zo ja, in welke vorm?
- Zou duurzaamheid vast integreren in de kwalificatiestructuur van het mbo-onderwijs helpen bij het uitvoeren van lessen i.c.m. verduurzamingsthema's? Waar zou deze integratie moeten zitten in een dossier (brede basis, profieldeel, keuzedeel)?
- Wat zijn belangrijke thema's bij verduurzaming van een opleiding? Waar moet op gefocust worden bij een aanpassing in het beroepsonderwijs?
- Zijn er knelpunten voor een vaste integratie van duurzaamheid in de opleidingen? Zo ja, welke zijn dit?

Over beleidsvorming

- Hoe vindt beleidsvorming plaats in het mbo-onderwijs?
- Hoe kan een wijziging in de mbo-structuur of dossiers worden aangebracht? Wat is hiervoor de procedure en looptijd?
- Welke stakeholders kunnen invloed uitoefenen op de beleidsvorming?
- Waar zou duurzaamheid volgens de stakeholder moeten zitten bij een vaste integratie in het mbo-onderwijs (brede basis, burgerschap, profieldeel)?

Gerelateerd aan bedrijfsleven

- Veranderen beroepen in de voedselketen? Zo ja, op welke manier? Welke nieuwe activiteiten of vaardigheden zijn hiervoor van belang?
- Hoe groot is het kennisniveau en de belangstelling over thema's van duurzaamheid (zoals de verduurzamingsthema's opgesteld door de Alliantie Verduurzaming Voedsel) onder ondernemers of werknemers in de branche (slagers, horeca)?
- Wordt verduurzaming ondersteund vanuit de branche (slagers, horeca)? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet?
- Wat is nodig voor verdere verduurzaming van de branche (slagers, horeca)? Waar zitten knelpunten of kansen?
- Wat zijn belangrijke thema's bij verduurzaming van de branche? Waar moet op gefocust worden bij een aanpassing in het beroepsonderwijs?
- Is er actieve samenwerking met beroepsgericht onderwijs? Bijvoorbeeld door gastdocenten te leveren of beleidsvorming te ondersteunen of initiëren.

BIJLAGE II. LEDEN VAN SECTORKAMER VGG EN BIJBEHORENDE MARKTSEGMENTEN

Tabel B1. Leden van de sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid in het najaar van 2018 (SBB, 2018a).

Sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid	
Leden namens bedrijfsleven	Leden namens onderwijs
Koninklijke Horeca Nederland (Fabienne Bont)	ROC Leiden (Ricardo Winter)
Koninklijke Ginkel Groep (Wim van Ginkel)	Wellantcollege (Annermarie Moons)
CNV Vakmensen (Willem Kruithof)	SG Rooi Pannen (Jan van Alphen)
FNV Industrie en Groen (Marcella Bense)	ROC Mondriaan (Harry de Bruijn)
NBOV (Loes Baas)	TIO (Michel Oosterhoff)
FNV Horecabond (Dick Koerselman)	ROC West-Brabant (Rob Neutelings)

Tabel B2. Leden van marktsegment Gastvrijheid in het najaar van 2018 (SBB, 2018a).

Marktsegment Gastvrijheid	
Leden namens bedrijfsleven	Leden namens onderwijs
ANVR (Frank Radstake)	ROC van Twente (Erik Koldewijn)
CNV Vakmensen (Judith ten Broeke)	ROC van Amsterdam (John Flierman)
FMN (Bertie Redeker)	NCOI (Juul Voorhamm-van Wettum)
Koninklijke Horeca Nederland (Frank Heesen)	De Rooi Pannen (Steven van Ringelestijn)
Reiswerk (Miranda Wiltenburg)	Graafschap College (José Wopereis)
FNV Horeca (John Spillner)	

Tabel B3. Leden van marktsegment Groen in het najaar van 2018 (SBB, 2018a).

Marktsegment Groen	
Leden namens bedrijfsleven	Leden namens onderwijs
VHG (Jeroen Zijlmans)	Lentiz (Rick van Dam)
VBW (Marco Maase)	Aeres MBO (Anne Dijk)
CUMELA Nederland (Dick Klop)	Landstede (Marcel Counotte)
LTO Nederland (Jules Sanders)	Terra (Astrid Kramer)
Dibevo (Henk van Houwelingen)	

Tabel B4. Leden van marktsegment Voeding in het najaar van 2018 (SBB, 2018a).

Marktsegment Voeding	
Leden namens bedrijfsleven	Leden namens onderwijs
SOL (Arry Verhage)	Clusius (Gerard Oud)
Nationale Bakkerij Academie (Carla Zwierstra)	Aeres (Mark Dees)
Mbo Life Sciences (Esther van Duuren)	SVO (Petra Goverts)
<i>vacature</i>	

Tabel B5. Leden van marktsegment Winkelambacht in het najaar van 2018 (SBB, 2018a).

Marktsegment Winkelambacht	
Leden namens bedrijfsleven	Leden namens onderwijs
Bakkerij Janssens (Lex Janssens)	ROC Leiden (Marc Schoorei)
FNV Mooi (Marga Patijn)	SVO (Rinus de Rijder)
Koninklijke Nederlandse Slagers (Bob van Kessel)	NRTO (Jeroen van der Reep)
	ROC Friese Poort (Siska Kingma)

BIJLAGE III. VOORBEELD VAN EEN MBO-KWALIFICATIEDOSSIER

Overzicht van het kwalificatiedossier

Naam profiel	Mbo-niveau (EQF-niveau)	Beroepsvereisten	Typering van de kwalificatie
P1 Medewerker vers	2	Nee	bas isberoepsopleiding
P2 Vakbekwaam medewerker vers	3	Nee	vakopleiding
P3 Slager-traiteur	3	Nee	vakopleiding
P4 Worstmaker	3	Nee	vakopleiding

Basisdeel

De gemeenschappelijke kerntaken en werkprocessen voor het gehele kwalificatiedossier zijn de volgende:

B1-K1 Voert verswerkzaamheden uit	B1-K1-W1	Be- en/of verwerkt versproducten
	B1-K1-W2	Bereidt eenvoudige maaltijden en/of maaltijdcomponenten
	B1-K1-W3	Bewaakt voedselveiligheid en voorkomt derving
	B1-K1-W4	Reinigt en/of desinfecteert werkruimtes, machines en/of materialen
B1-K2 Verleent service aan de klant	B1-K2-W1	Adviseert over productkeuze, gebruik en bewaring
	B1-K2-W2	Behandelt verzoeken, bestellingen en/of klachten van klanten
	B1-K2-W3	Presenteert versproducten
	B1-K2-W4	Verzorgt de uitstraling van de locatie
B1-K3 Bewaakt voorraad versproducten	B1-K3-W1	Ontvangt versproducten en controleert deze op productkwaliteit
	B1-K3-W2	Slaat versproducten op
	B1-K3-W3	Houdt werkvoorraden bij en signaleert tekorten

Figuur B1. Een overzicht van de gemeenschappelijke kerntaken en werkprocessen van het kwalificatiedossier Vers: Vakmanschap & ambacht (Sectorkamer voedsel groen en gastvrijheid, 2015).

B1-K2-W1: Adviseert over productkeuze, gebruik en bewaring	
Omschrijving	
De vakman vers adviseert de klant over bewaren en bereiden van versproducten. Hij maakt de klant attent op de diverse mogelijkheden die het assortiment te bieden heeft, op acties, geeft alternatieven aan bij neeverkoop en geeft eventueel maaltijdsuggesties.	
Voor Vakbekwaam medewerker vers geldt aanvullend: De vakbekwaam medewerker vers geeft advies over de toepassing en samenstelling van versproducten. Daarnaast beantwoordt hij specifieke vragen van klanten, bijvoorbeeld met betrekking tot diëten en gangbare allergieën.	Voor Slager-traiteur geldt aanvullend: De slager-traiteur geeft advies over de toepassing en samenstelling van versproducten. Daarnaast beantwoordt hij specifieke vragen van klanten, bijvoorbeeld met betrekking tot diëten en gangbare allergieën.
Resultaat	
De klant heeft een passend advies ontvangen.	
Voor Vakbekwaam medewerker vers geldt aanvullend: N.v.t.	Voor Slager-traiteur geldt aanvullend: N.v.t.
Gedrag	
- Inventariseert actief de wensen en behoeften van de klant en vraagt door als dat niet meteen duidelijk is. - Adviseert de klant vakkundig over bereiden en bewaren van versproducten. - Maakt de klant op gepaste wijze attent op mogelijkheden die het assortiment te bieden heeft en op aanbiedingen. - Stemt zijn benadering zoveel mogelijk af op de individuele klant.	

Figuur B2. Uitwerking van één gemeenschappelijke kerntaak (Sectorkamer voedsel groen en gastvrijheid, 2015).

Profieldeel

De profielen in dit kwalificatiedossier hebben de volgende (specifieke) kerntaken en werkprocessen:

P1 Medewerker vers		
Geen extra kerntaken en werkprocessen		
P2 Vakbekwaam medewerker vers		
P2-K1 Geeft sturing aan de versafdeling(en)	P2-K1-W1	Plant het versverwerkingsproces
	P2-K1-W2	Bewaakt en/of geeft sturing aan het versverwerkingsproces
P2-K2 Draagt bij aan marketingstrategie en financieel beleid	P2-K2-W1	Maakt marktanalyses en bepaalt kansen
P2 Vakbekwaam medewerker vers		
	P2-K2-W2	Komt met voorstellen voor efficiencyverbetering en/of kostenbeheersing
P3 Slager-traiteur		
P3-K1 Voert versspecialistische handelingen uit	P3-K1-W1	Maakt productieplanning
	P3-K1-W2	Bereidt traiteursproducten
	P3-K1-W3	Past receptuur van traiteursproducten aan
	P3-K1-W4	Voert kostprijsberekening uit
	P3-K1-W5	Verzorgt presentatie van traiteursproducten
	P3-K1-W6	Deelt vakinhoudelijke expertise
P4 Worstmaker		
P4-K1 Verzorgt de productie van worsten en vleeswaren	P4-K1-W1	Maakt productieplanning
	P4-K1-W2	Bereidt worsten en vleeswaren
	P4-K1-W3	Past receptuur van worsten en vleeswaren aan
	P4-K1-W4	Voert kostprijsberekening uit
	P4-K1-W5	Houdt machines in optimale staat
	P4-K1-W6	Deelt vakinhoudelijke expertise

Figuur B3 Een overzicht van de specifieke kerntaken en werkprocessen voor profielen binnen dossier Vers: Vakmanschap & ambacht (Sectorkamer voedsel groen en gastvrijheid, 2015)

P3-K1-W3 Past receptuur van traiteursproducten aan
Omschrijving
De slager-traiteur werkt ideeën uit voor (het aanpassen van bestaande) recepturen van traiteursproducten, bijvoorbeeld voor een actie rond een actueel thema of om de kwaliteit of aantrekkelijkheid verder te verhogen. Hij raadpleegt hiervoor vakinformatie. Hij maakt kleine hoeveelheden van (aangepaste) recepturen en bespreekt ze met zijn leidinggevende, voordat ze daadwerkelijk worden doorgevoerd.
Resultaat
Een vernieuwde receptuur van een traiteursproduct met een vernieuwde uitstraling, smaak en/of kwaliteit.
Gedrag
- Zoekt en raadpleegt informatie uit verschillende bronnen (collega's, vakbladen, Internet) om tot vindingrijke ideeën te komen voor het aanpassen van bestaande recepturen. - Legt het idee voor aanpassing van de receptuur voor aan zijn leidinggevende en bespreekt wat de mogelijkheden zijn voor productiekosten en verkoopprijs. - Probeert aanpassingen zo verantwoord mogelijk qua verbruik en kosten uit. - Werkt bij het uitwerken van zijn ideeën en testen volgens de opgestelde receptuur en relevante wettelijke en bedrijfsvoorschriften en past de juiste bewerkingstechnieken toe bij het vervaardigen van het product. - Verdedigt zijn keuzes vakkundig maar luistert ook naar argumenten van zijn leidinggevende.
De onderliggende competenties zijn: Samenwerken en overleggen, Vakdeskundigheid toepassen, Kwaliteit leveren, Instructies en procedures opvolgen

Figuur B4. Uitwerking van één specifieke kerntaak uit het profieldeel (Sectorkamer voedsel groen en gastvrijheid, 2015).

LEERDOELEN EN REFLECTIE

'Ik maak me niet (onnodig) druk over zaken waar ik geen invloed op heb'

0%----------100%

Hoe 100% er uit ziet: Ik maak me geen zorgen over dingen buiten mijn invloed. Ik besef me dat dingen niet automatisch misgaan als ik me er geen zorgen over maak. Ik ben me bewust van taken die mij toebehoren. Ik heb vertrouwen in de capabiliteit van anderen en heb geen behoefte me zorgen te maken over zaken buiten mijn takenpakket. Ik geef mezelf ruimte om niet alles perfect te moeten doen.

Actieplan:

- Ik daag mezelf uit door triviale dingen niet tot in de puntjes voor te bereiden. Ik ervaar dat zonder perfectie voorbereiding niet alles in de soep loopt.
- Ik houd werk- en privé zaken gescheiden. Thuis maak ik me niet druk over werk en andersom.
- Ik gun mezelf rust en accepteer limieten die zich mentaal, fysiek of qua tijd aandoen. Er komt wel weer een nieuwe dag.

Voortgang: mijn eerste leerdoel voor mijn stage is ook meteen het lastigste doel, namelijk mezelf minder drukmaken en dingen loslaten. Ik vind dat ik zeker vooruit ben gegaan algemeen genomen, maar dat is niet zonder slag of stoot gegaan. Het begin van mijn stage verliep vrij rustig. Ik voerde mijn onderzoek uit en dat ging vrij goed en zonder weerstand. Maar, langzaam kwamen daar steeds meer taken bij vanuit de opdrachtgever: persoon x benaderen, persoon y bellen, een klein onderzoek naar keurmerken bij slagers, hoe zit biologische certificering in elkaar, symposium z bijwonen en notuleren etc. Door de grotere hoeveelheid activiteiten die door elkaar gingen lopen raakte ik overweldigd en ik merkte dat ik terugviel in mijn oude patroon: constant druk maken over alles tegelijk. Ik kwam tot het besef dat druk maken over de vele activiteiten helemaal niet hielp (wat raar klinkt want ja natuurlijk helpt dat niet, maar weten en wéten zijn toch andere dingen), en dat die activiteiten maar gewoon nog een dag moesten wachten als mijn 'werkdag' voorbij was. Vanaf dat moment ging het steeds beter. Ik bepaalde aan het begin van de week telkens een volgorde in prioriteit, en/of tijd die ik dacht nodig te hebben, per activiteit, en ging op die volgorde werken aan mijn activiteiten. Door een overzicht te maken had ik ook minder de neiging om me thuis druk te maken, ik had namelijk gewoon ergens op papier staan wat ik nog moest doen en daar zou ik dan de volgende ochtend op stage wel weer naar kijken. Maar, er is ook zeker nog ruimte voor verbetering bij dit leerdoel, vandaar dat ik mezelf pas halverwege heb geplaatst op dit leerdoel. Ik vind het namelijk nog steeds moeilijk om dingen een week vooruit te moeten schuiven omdat er gewoon andere dingen belangrijker zijn op dat moment, en nog steeds maak ik me wel eens druk thuis dat ik het lijstje taken voor die week nooit af ga krijgen in die week, of twijfel dan of ik wel genoeg mijn best heb gedaan op alle taken. Ik denk niet dat ik dit leerdoel ooit 100% ga beheersen, maar hoop nog wel verder vooruit te komen in de toekomst.

'Ik ben assertief in mijn communicatie, zowel in persoon als telefonisch'



Hoe 100% er uit ziet: Ik pak zonder moeite de telefoon als ik iemand moet bereiken. Als ik iets wil bespreken doe ik dat zonder twijfel. Als ik vragen of opmerkingen heb stel ik deze meteen.

Actieplan:

- Als ik een vraag of opmerking heb stel ik deze direct zodat ik geen kans krijg me er druk over te maken.
- In plaats van mensen eerst via e-mail te benaderen pak ik de telefoon.

Voortgang: zoals te zien aan mijn huidige positie (groen) op dit leerdoel t.o.v. de beginpositie (grijs) vind ik dat ik niet veel vooruit ben gegaan op dit leerdoel. Ik blijf het lastig vinden om mensen spontaan te bellen met vragen o.i.d. Ik heb altijd het idee dat het ongelegen komt, of zo iemand niet op een telefoontje zit te wachten, en misschien liever eerst zichzelf zou willen inlezen voor gebombardeerd te worden met vragen. Tijdens mijn stage heb ik veel mensen eerst telefonisch benaderd, waarbij soms wel werd gevraagd of ik eerst uitleg kon sturen via de mail, maar waarbij ik soms ook meteen goede gesprekken heb gehad. Desondanks blijf ik het lastig vinden om mensen telefonisch te benaderen, vooral voor een eerste contact. Ik vind het veel makkelijk om iemand te bellen die ik al eerder heb gesproken (telefonisch of via de mail), of wanneer ik niet meteen allerlei lastige vragen heb. Ruimte voor verbetering dus. Over het vragen/opmerkingen stellen zonder eerst mezelf 3 uur druk te maken: ook nog lastig. Al denk ik dat dit tijdens mijn stage ook extra lastig was vanwege de overvolle agenda en altijd afgaande telefoon van mijn opdrachtgever. Al snel denk ik dat ik iemand tot last ben, en daarom zoek ik iets vaak liever zelf nog een uur extra uit. Het stellen van vragen werd wel makkelijker hoe verder ik in mijn stage zat, en hoe vertrouwder ik raakte met de opdrachtgever. Maar, ik wil eigenlijk gewoon vanaf het begin vragen durven te stellen, en daarom heb ik mezelf ook nog veel ruimte gegeven voor verbetering.

'Ik heb een open houding'



Hoe 100% er uit ziet: Ik ga met positieve instelling aan de slag met dingen. Een nieuwe taak zie ik als een uitdaging. Ik zie niet tegen dingen op. Ik stel me open voor andere en nieuwe ideeën, taken en activiteiten en kijk er naar uit.

Actieplan:

- Ik breek grote taken op in kleinere onderdelen die voor mij haalbaar zijn.
- Ik besef me wanneer iets te groot is voor mij alleen om op te lossen en vraag hierbij hulp van een ander.

Voortgang: het enige leerdoel waarvan ik niet denk dat ik vooruit ben gegaan, en mezelf zelfs achteruit heb geplaatst t.o.v. mijn beginpositie. Tijdens het begin van mijn stage ging dit eigenlijk best goed. Ik vond het

leuk om met dingen aan de slag te kunnen en ook met projecten mee te werken naast mijn stageonderzoek. Maar, hier kwam een omslag in toen de druk toenam door een grote hoeveelheid activiteiten en tijdelijke afwezigheid van de opdrachtgever door persoonlijke omstandigheden. Elke nieuwe taak voelde als een zware last, en doordat de druk alleen maar toenam bij elke taak/activiteit werd mijn houding steeds negatiever. Ik heb wel geprobeerd om weer een positieve draai te vinden (zie ook het eerste leerdoel) door taken op te breken, een volgorde te maken in prioriteit etc., wat wel heeft geholpen voor de druk die ik ervaarde, maar niet zo goed voor het streven naar een open/positieve houding. Elke nieuwe taak, activiteit, idee waar de opdrachtgever mee kwam wekte een interne frustratie op (want zie je niet hoe druk ik het al heb?), en eerlijk gezegd ben ik daar niet meer vanaf gekomen. Ik heb op een gegeven moment wel aan de opdrachtgever aangegeven dat ik nog maar x aantal tijd heb in mijn stage, en dat ik niet meer al zijn ideeën binnen die tijd uit kan voeren en daarnaast ook mijn onderzoeksverslag af kan maken, maar dat veranderde niet heel veel aan de situatie (behalve dat ik nu kon zeggen dat ik er het nut niet van inzag of er geen tijd voor had). Vandaar dat ik mezelf achteruit heb gezet op dit leerdoel. Ik weet nog niet goed hoe ik hier in de toekomst aan kan werken in een vergelijkbare situatie. Misschien als ik mijn stressgevoel/werkdruk voor langere tijd kan verlagen dat ik wel weer een positievere houding had teruggevonden (al denk ik eerlijk gezegd niet dat de opdrachtgever veel heeft gemerkt van mijn interne frustraties, deels doordat ik het niet goed heb aangegeven maar ook deels vanwege zijn eigen drukte en chaos).